

Brochure n° 3301

**Convention collective nationale**

IDCC : 2098. – **PRESTATAIRES DE SERVICES  
DANS LE DOMAINE  
DU SECTEUR TERTIAIRE**  
**(4<sup>e</sup> édition. – Septembre 2005)**

**AVENANT DU 13 FÉVRIER 2006**  
**RELATIF À L'ANIMATION COMMERCIALE**  
NOR : *ASET0650449M*  
IDCC : 2098

Entre :

Le syndicat national des prestataires de service d'accueil, d'animation et de promotion (SNPA) dont le siège social est situé 22 *bis*, rue des Volontaires, 75015 PARIS ;

Le syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP) dont le siège social est situé 8, rue de Berri, 75008 PARIS,

D'une part, et

Les organisations syndicales de la convention collective du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire :

- La CFDT F3C ;
- FO ;
- La CFE-CGC ;
- La CFTC-CSFV,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les dispositions du présent accord ne sont applicables qu'aux salariés ayant été spécifiquement engagés aux fins d'exercer leur prestation de travail dans le cadre d'animations ou de promotions commerciales.

En effet, la prestation d'animation ou de promotion commerciale consiste essentiellement dans des actions de présence publicitaire, distribution d'échantillons et/ou de promotion des ventes en grands magasins, GMS ou dans les lieux ou espaces publics, d'un produit ou service ou d'un groupe de produits ou services précisément déterminé.

Toutefois, ces activités se déroulent autour d'actions limitées dans le temps et l'espace, obligeant les organisateurs, afin de répondre au besoin du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, harmoniser des règles propres à assurer des garanties réelles au salarié.

## CHAPITRE I<sup>er</sup>

### *Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale*

#### I. – CRÉATION DU CONTRAT D'INTERVENTION À DURÉE DÉTERMINÉE D'ANIMATION COMMERCIALE

##### **Article 1<sup>er</sup>**

###### *Définitions*

###### 1.1. Définition de l'animateur

Conformément à l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, l'animateur est celui qui participe à la réalisation d'une animation commerciale temporaire.

L'animateur ne peut être considéré comme vacataire que dans la mesure où il ne doit effectuer sa prestation de travail que sur les lieux mêmes où doit être réalisée l'animation concernée.

###### 1.2. Définition du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale est un contrat de travail à durée déterminée conclu spécifiquement pour pourvoir l'emploi par nature temporaire d'un animateur commercial, en application des dispositions de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail.

Ce contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et des règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2, du code du travail.

#### II. – FORME DU CONTRAT D'INTERVENTION À DURÉE DÉTERMINÉE D'ANIMATION COMMERCIALE

##### **Article 2**

###### *Contenu du contrat de travail*

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale est nécessairement un contrat écrit. Il peut être conclu à temps plein ou à temps partiel.

Il doit impérativement comporter les mentions suivantes :

- mentions obligatoires définies par le code du travail s'agissant des contrats à durée déterminée ;

- mentions obligatoires définies par le code du travail pour les contrats de travail à temps partiel, le cas échéant ;
- mentions obligatoires définies par la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire pour tout contrat de travail.

Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale doit en outre préciser :

- les conditions dans lesquelles le salarié pourra bénéficier de l'accès aux emplois à durée indéterminée ;
- la définition précise de la prestation d'animation commerciale en raison de laquelle il est conclu.

Il ne peut être conclu qu'un contrat à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale par animation commerciale concernée, pour pourvoir à un même poste d'animateur, sauf en cas de renouvellement non prévisible de l'animation commerciale confiée à l'employeur.

### **Article 3**

#### *Conclusion du contrat de travail*

Les entreprises effectuant des prestations d'animation commerciale s'engagent à mettre tout en œuvre pour que la conclusion du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale soit proposée à l'animateur au plus tard dans un délai de 10 jours calendaires avant le début de l'exécution de l'animation commerciale.

L'animateur disposera d'un délai de 3 jours calendaires courant à compter de la date de première présentation du contrat pour accepter ou refuser la conclusion de ce dernier.

En cas d'acceptation et sous réserve des modalités spécifiques qui pourraient être mises en œuvre à ce titre, conformément à l'article R. 241-48 du code du travail, l'employeur devra demander à l'animateur une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi datant de moins de 24 mois, étant précisé que si l'animateur ne peut produire un certificat à jour de la médecine du travail ou pour tout nouvel embauché n'ayant pas eu d'activité professionnelle antérieure, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale.

### **III. – EXÉCUTION ET TERME DU CONTRAT D'INTERVENTION À DURÉE DÉTERMINÉE D'ANIMATION COMMERCIALE**

### **Article 4**

#### *Temps de travail et contrôle*

#### **4.1. Mention dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale**

a) Le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale doit précisément mentionner la durée de travail de l'animateur dans le cadre de l'animation commerciale qui lui est confiée.

La durée de travail ainsi définie doit prendre en considération la prestation d'animation commerciale convenue ainsi que sa préparation et la rédaction éventuelle des documents devant être restitués à l'employeur en retour.

Cette durée ne peut être inférieure par principe à 7 heures, sauf pour certaines opérations spécifiques d'animation hors point de vente et avec l'accord express du salarié, étant précisé que dans ce cas de figure, cette durée ne saurait être inférieure à 4 heures, les temps annexes tels que définis à l'article 4.1.b étant compris dans ces 4 heures.

Cette mention ne fait toutefois pas échec pour l'employeur à demander à l'animateur la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires nécessaires à la bonne réalisation de la mission d'animation commerciale concernée.

b) Les parties signataires reconnaissent l'existence de temps annexes au temps d'animation proprement dit.

Ces temps annexes sont présumés représenter, par animation et quel que soit le nombre de jours pour une même animation, un minimum de 30 minutes consacrées à la formation, à la préparation et à la restitution de l'information.

Etant précisé que toute formation spécifique complémentaire nécessitant un déplacement professionnel fera l'objet d'une rémunération complémentaire par rapport au temps passé, ces temps de formation constituant du temps de travail effectif.

Ce temps de formation est forfaitaire et devra être prévu au contrat de travail du salarié.

Ce temps de formation prévu au contrat de travail est rémunéré au taux horaire normal du salarié et tout dépassement fera l'objet d'une rémunération supplémentaire.

#### 4.2. Formation professionnelle

Les animateurs bénéficient en qualité de salariés en contrat à durée déterminée des dispositions de l'accord relatif à la formation professionnelle.

#### 4.3. Déplacements professionnels et temps de trajet

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif les périodes de pause, les périodes consacrées aux repas et les temps de trajet entre le domicile du salarié et son lieu de travail pour autant que le salarié puisse vaquer totalement à ses occupations personnelles.

Pour les salariés travaillant en dehors de tout établissement, le temps de trajet entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée n'est pas considéré comme un temps de travail effectif, de même que le déplacement entre son dernier lieu d'intervention de la journée et son domicile.

En revanche, les périodes de déplacement des salariés au cours de la journée entre les différents lieux de leurs interventions constituent du temps de travail effectif.

Le trajet entre le domicile du salarié et son premier lieu d'intervention de la journée fera l'objet d'une allocation spécifique en cas d'utilisation par l'intéressé d'un véhicule, sachant que le montant de cette allocation ne pourra pas être inférieur, à la date de signature du présent accord, à 0,22 € du kilomètre parcouru.

Par ailleurs, ces mêmes salariés étant en situation de déplacement professionnel du fait de changements fréquents d'affectation percevront une allocation forfaitaire de repas destinée à compenser leurs dépenses supplémentaires de nourriture quand ils ne peuvent regagner leur domicile, et ce conformément aux dispositions de l'article 13 de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire, étant précisé que le montant de cette allocation ne pourra pas, à la date de signature du présent accord, être inférieur à 7,70 €.

#### 4.4. Exercice de mandat(s) de représentation

Les heures de délégation des représentants du personnel (notamment des délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, etc.), de même que le temps consacré aux réunions obligatoires du comité d'entreprise, des délégués du personnel, du CHSCT de négociation collective sont assimilés à du temps de travail effectif.

#### 4.5. Contrôle du temps de travail

Le contrôle des temps de travail de l'animateur est réalisé selon les règles propres arrêtées par chaque entreprise.

En tout état de cause, et dans une telle hypothèse, les grands magasins ou GMS ne peuvent s'immiscer, en aucune façon et d'aucune manière, dans la gestion ou l'organisation du temps de travail et de l'activité des salariés, qui restent sous la seule subordination de leur employeur qui détient seul les pouvoirs de commandement, surveillance et de contrôle sur les préposés qu'il a affectés aux animations.

### Article 5

#### *Rémunération*

La nature et la base de la rémunération de l'animateur sont nécessairement précisées dans le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale.

Cette rémunération doit prendre en considération l'intégralité de la durée de travail de l'animateur, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

La législation relative aux heures complémentaires et supplémentaires est naturellement applicable aux animateurs.

Il en est de même s'agissant des grilles de salaires conventionnelles adoptées dans le cadre de la convention collective nationale des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

A cet égard, le coefficient de l'animateur évoluera conformément aux dispositions prévues par la grille des rémunérations mensuelles et annuelles garanties dont la dernière résulte de l'accord sur les salaires du 20 juin 2005 est annexée au présent accord.

### Article 6

#### *Indemnisation en cas d'annulation du contrat à durée déterminée d'animation commerciale*

Lorsque l'animateur est informé de l'annulation de sa mission au moins 7 jours avant la date du début de la mission, aucune indemnisation ne lui sera versée.

Lorsque l'animateur est informé de l'annulation de la mission, entre 7 et 30 jours, avant la date du début de la mission, l'animateur pourra prétendre à une indemnisation correspondant à 50 % du salaire brut qu'il aurait perçu pendant cette mission, hors frais mais en intégrant l'indemnité de précarité et l'indemnité de congés payés.

Enfin, lorsque l'annulation intervient dans les 72 heures avant le début de la mission, l'animateur pourra prétendre à une indemnisation correspondant à 100 % de son salaire brut, hors frais, mais intégrant l'indemnité de précarité et l'indemnité de congés payés.

## **Article 7**

### *Hygiène, sécurité et discipline*

Bien qu'employé par l'entreprise à laquelle la prestation d'animation commerciale est confiée et restant en tant que telle sous sa seule subordination, l'animateur doit impérativement respecter :

- les consignes qui peuvent lui être données par la direction du grand magasin ou GMS au sein duquel la prestation d'animation est réalisée, en ce qui concerne l'hygiène et la sécurité ;
- le règlement intérieur du grand magasin ou GMS au sein duquel la prestation d'animation est réalisée, pour ce qui concerne les travailleurs exerçant leur mission dans les locaux du grand magasin ou GMS, bien que n'appartenant pas au personnel du grand magasin ou GMS.

Compte tenu des modalités concrètes d'exercice de la mission des animateurs, ce contrôle peut être effectué, conformément aux règles de sécurité en vigueur dans les magasins et portant notamment sur le contrôle des entrées et sorties des intervenants extérieurs, par les organes ou représentants du ou des grands magasins ou GMS au sein desquels se déroule l'animation commerciale concernée.

## **Article 8**

### *Succession de contrats à durée déterminée d'animation commerciale avec le même animateur*

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai dépasse 4 mois consécutifs auquel cas le délai de carence légal au maximum de 1/3 de la durée des contrats successifs précités s'impose à nouveau sur la durée cumulée des contrats qui se sont succédé et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce, avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

## **Article 9**

### *Fin du contrat à durée déterminée d'animation commerciale avec le même animateur*

Par principe, le contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale prend automatiquement fin au terme de la mission d'animation commerciale pour la réalisation de laquelle il a été conclu.

Les salariés employés dans les conditions ci-dessus mentionnées bénéficient, à la fin du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale :

- du paiement de l'indemnité légale (soit à ce jour 10 %) de précarité étant précisé que cette indemnité est versée à l'issue de chaque contrat même en cas de succession de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale dans les conditions exposées à l'article 8 du présent accord ;
- du paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés, calculée dans les conditions et selon les modalités légalement définies.

Si, à l'issue d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée d'intervention d'animation commerciale, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, les primes de précarité lui sont définitivement acquises et l'ancienneté dans l'entreprise se déterminera à compter de la signature du premier contrat en effectuant le cumul des temps de travail effectifs à compter du premier CDD.

A l'issue du contrat d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale, quelle qu'en soit la cause, l'employeur doit remettre à l'animateur un certificat de travail et une attestation Assedic.

## **Article 10**

### *Participation aux institutions représentatives du personnel*

Les animateurs sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des animateurs pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'animateur doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premier tour des élections et figurer encore dans les fichiers de l'entreprise.

Pour être éligible, l'animateur doit justifier de 12 mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant 9 des 12 mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

## **CHAPITRE II**

### ***Le travail intermittent***

#### **I. – BÉNÉFICIAIRES**

## **Article 11**

### *Principes*

Conformément à l'article L. 212-4-12 du code du travail, des contrats de travail intermittent pourront être mis en place pour les animateurs(rices) dans les conditions prévues ci-après.

## Article 12

### *Salariés ayant conclu plusieurs contrats d'intervention à durée déterminée d'animation commerciale*

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué, de manière régulière, plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrat d'intervention tel que désigné au chapitre 1<sup>er</sup> du présent accord, si le nombre d'heures travaillées pendant les 12 derniers mois est au moins égal à 500 heures.

Cette proposition doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, son absence de réponse étant assimilée à un refus de la proposition.

L'acceptation du salarié devra être portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette proposition peut également émaner du salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions visées au 1<sup>er</sup> alinéa du présent article.

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra utiliser à tout moment, comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le refus implicite ou explicite du salarié suite à la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au contrat de travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

En tout état de cause, qu'elle émane de l'employeur ou du salarié, la proposition doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisé.

## II. – ÉLÉMENTS DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

### Article 13

#### *Durée du travail*

Si le contrat de travail intermittent est proposé conformément aux dispositions de l'article 12, le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.

D'un commun accord entre le salarié et l'employeur, la durée annuelle peut toutefois être inférieure ou supérieure à 80 % du nombre d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent.



En tout état de cause, le contrat de travail intermittent ne peut pas prévoir une durée inférieure à 500 heures annuelles.

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées, étant précisé qu'il devra en informer l'ensemble de ses employeurs.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

## **Article 14**

### *Mention du contrat de travail intermittent*

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

C'est un contrat de travail à durée indéterminée qui doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée ;
- fonctions, classification et coefficient de l'emploi ;
- lieu de l'emploi ;
- durée minimale annuelle de travail ;
- périodes travaillées ou actions commerciales affectées ;
- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;
- éléments de rémunération.

Il doit également mentionner l'ensemble des clauses prévues conventionnelles ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

## **Article 15**

### *Rémunération*

Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimum conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage au quart de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4 alinéa 2 du code du travail.

## Article 16

### *Autres dispositions*

Concernant l'ancienneté du salarié, les périodes non travaillées du fait de l'intermittence ainsi que celles correspondant à des congés légaux (ex. congés payés, congés pour événements familiaux, congé pour ancienneté) sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

## CHAPITRE III

### *Dispositions finales*

## Article 17

### *Commission de suivi*

Une commission de suivi est créée composée de 2 collèges :

- un collège salariés comprenant 2 représentants par organisation syndicale représentative de salariés au niveau national signataires ou adhérents au présent accord.

La participation des représentants salariés aux réunions de cette commission est assimilée à du temps de travail et rémunérée comme tel.

- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants par organisation patronale signataire ou adhérente sans pouvoir excéder toutefois le nombre des représentants de la délégation salariale.

La commission de suivi a vocation à se réunir 2 fois par an et est compétente pour débattre :

- de tout problème du présent accord, de ses annexes ou avenants ;
- de tout différend à caractère individuel ou collectif né de l'application ou de l'interprétation du présent accord de ses annexes ou avenants.

La saisine de la commission est faite par la partie la plus diligente adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à laquelle seront joints l'exposé du litige et les éventuelles propositions. Cette demande sera adressée au secrétariat de la commission assuré par les organisations patronales.

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un représentant des employeurs et un représentant des organisations salariales désigné par leur collège respectif selon les modalités définies au règlement intérieur.

La commission se réunit dans un délai de 15 jours ouvrés à compter de la présentation de la requête et se prononce dans un délai de 15 jours ouvrés à partir de sa première réunion.

La commission émet un avis à la majorité de ses membres présents après avoir entendu contradictoirement les parties.

Les avis signés par les membres de la commission sont publiés en annexe de l'accord.

Les frais de déplacement liés à la participation aux commissions de suivi seront supportés par le collège employeurs. Lors de la première réunion de la commission, les partenaires sociaux étudieront un budget de fonctionnement pour couvrir les frais liés aux déplacements des organisations syndicales dans le cadre du suivi de l'accord en dehors des commissions.

Ce budget sera financé par le collège employeurs.

### **Article 18**

Il ne peut être dérogé au présent accord, sauf de manière plus favorable pour les salariés.

### **Article 19**

#### *Dépôt. – Publicité*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris en 5 exemplaires et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris, par la partie signataire la plus diligente.

Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 13 février 2006.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Accord salaires

Entre :

Le syndicat national des cabinets de recouvrement de créances et de renseignements commerciaux (ANCR) ;

Le syndicat national des professionnels du recouvrement (SNPR) ;

La fédération nationale de l'information d'entreprise et de la gestion de créances (FIGEC) ;

Les services intégrés du télésecrétariat et des téléservices (SIST) ;

Le syndicat national des centres d'affaires et des entreprises de domiciliation (SNCAED) ;

Le syndicat national des prestataires de service d'accueil, d'animation et de promotion (SNPA) ;

Le syndicat national des organisateurs et réalisateurs d'actions promotionnelles et commerciales (SORAP),

D'une part, et

La fédération nationale de l'encadrement, du commerce et des services CFE-CGC (FNECS) ;

La CFTC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les grilles des rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont fixées sur la base d'une durée mensuelle de travail de 151,67 heures.

La valeur du point est fixée à 3,03 €.

Les indices de rémunération des qualifications suivantes sont modifiés :

#### Statut Employés

NIVEAU	COEFFICIENT	NOUVEL INDICE de rémunération	ANCIEN INDICE de rémunération
	120	401	397
I	130 140	405 408	401 405
II	150 160	413 423	408 413
III	170 180	443 463	423 443

## Statut Cadres

NIVEAU	COEFFICIENT	NOUVEL INDICE de rémunération	ANCIEN INDICE de rémunération
VII	280	683	670
	300	813	798
	330	841	825

Les grilles des rémunérations mensuelles et annuelles garanties sont donc modifiées dans les conditions prévues en annexe au présent accord.

### Article 2

Le présent accord n'entrera en vigueur que le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 juin 2005.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	SALAIRES MINIMAS conventionnels (base 151,67 h)	
				Valeur du point	Salaire
Employés	I	120	401	3,03	1 215,03
		130	405	3,03	1 227,15
		140	408	3,03	1 236,24
	II	150	413	3,03	1 251,39
		160	423	3,03	1 281,69
	III	170	443	3,03	1 342,29
		190	463	3,03	1 402,89
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	494	3,03	1 496,82
		220	526	3,03	1 593,78
	V	230	543	3,03	1 645,29
		240	559	3,03	1 693,77
	VI	250	575	3,03	1 742,25
		260	596	3,03	1 805,88
	VII	280	683	3,03	2 069,49
		300	813	3,03	2 463,39
		330	841	3,03	2 548,23

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	SALAIRES MINIMAS conventionnels (base 151,67 h)	
				Valeur du point	Salaire
Cadres	VIII	360	964	3,03	2 920,92
		390	1044	3,03	3 163,32
		420	1123	3,03	3 402,69
	IX	450	1374	3,03	4 163,22
		500	1626	3,03	4 926,78
		550	1794	3,03	5 435,82

## ANNEXE II

### Grille des salaires minima annuels

(En euros.)

STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	SALAIRES MINIMAS conventionnels (base 151,67 h)	
				Valeur du point	Salaire
Employés	I	120	401	3,03	14 580,36
		130	405	3,03	14 725,80
		140	408	3,03	14 834,88
	II	150	413	3,03	15 016,68
		160	423	3,03	15 380,28
	III	170	443	3,03	16 107,48
		190	463	3,03	16 834,68
Techniciens Agents de maîtrise	IV	200	494	3,03	17 961,84
		220	526	3,03	19 125,36
	V	230	543	3,03	19 743,48
		240	559	3,03	20 325,24
	VI	250	575	3,03	20 907,00
		260	596	3,03	21 670,56
	VII	280	683	3,03	24 833,88
		300	813	3,03	29 560,68
		330	841	3,03	30 578,76



STATUT	NIVEAU	COEF.	INDICE de rémunération	SALAIRES MINIMAS conventionnels (base 151,67 h)	
				Valeur du point	Salaire
Cadres	VIII	360	964	3,03	35 051,04
		390	1044	3,03	37 959,84
		420	1123	3,03	40 832,28
	IX	450	1374	3,03	49 958,64
		500	1626	3,03	59 121,36
		550	1794	3,03	65 229,84