

Brochure n° 3026

**Convention collective nationale**

IDCC : 2728. – **SUCRERIES,  
SUCRERIES-DISTILLERIES, RAFFINERIES DE SUCRE**

---

AVENANT DU 30 JUIN 2008  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE POUR 2008  
NOR : *ASET0850902M*  
IDCC : 2728

Entre :

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;  
La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;  
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;  
La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;  
La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**CHAMP D'APPLICATION**

Le champ d'application du présent accord correspond à celui de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 qui règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;

- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10-81Z, anciennement 15-8H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

## PRÉAMBULE

Conformément à l'article 9.106 de la convention collective nationale du 31 janvier 2008 (en cours d'extension) le SNFS et la CSRCSF ont ouvert les négociations sur les minima conventionnels. A l'occasion de ces réunions, les organisations syndicales ont présenté leurs revendications.

A l'issue des 3 réunions de négociation des réponses ont été apportées pour chacun des 3 thèmes : emploi, rémunérations, convention collective, qui sont repris dans les dispositions ci-après.

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

### *Emploi*

## Article 1.1

### *Parcours professionnels et déroulement de carrière*

Le SNFS et la CSRCSF confirment leur volonté de participer à la négociation interbranches alimentaires, notamment pour mettre en œuvre les outils créés paritairement en matière de boîte à outils GPEC et de guide de l'entretien professionnel.

## Article 1.2

### *Reconnaissance des CQP*

Afin de répondre à une demande exprimée lors de la création des certificats de qualification professionnelle (CQP), et dont l'objet est notamment de

créer un lien entre le niveau de connaissance requis tel qu'exprimé dans les critères classants de la nouvelle classification et les CQP mis en place dans la branche sucre, il est convenu de conclure un avenant aux accords portant création des certificats de qualification professionnelle :

- « Conducteur de machine de conditionnement » du 24 octobre 2002 (1) ;
- « Conduite de process » du 23 janvier 2007,

sur les principes suivants :

1.2.1. L'article 8 du protocole d'accord portant création du certificat de qualification professionnelle « Conducteur de machine de conditionnement » est modifié de la manière suivante :

#### « Article 8

##### *Niveau du CQP "Conducteur de machine de conditionnement" dans l'échelle des niveaux de l'éducation nationale*

Les signataires conviennent que le CQP "Conducteur de machine de conditionnement" correspond à un niveau de formation V de l'éducation nationale. »

1.2.2. L'article 8 du protocole d'accord portant création du certificat de qualification professionnelle « Conduite de process » est modifié de la manière suivante :

#### « Article 8

##### *Niveau du CQP "Conduite de process" dans l'échelle des niveaux de l'éducation nationale*

Les signataires conviennent que le CQP "Conduite de process" correspond à un niveau de formation IV de l'éducation nationale. »

1.2.3. Il est convenu qu'une démarche similaire devra être abordée pour les autres CQP qui sont en vigueur dans la branche (2).

### **Article 1.3**

#### *Stress et risques psycho-sociaux*

Dans une volonté de parvenir à une meilleure prise en compte des risques psycho-sociaux, le SNFS et la CSRCSF proposent :

- de confier le soin au groupe de travail santé et sécurité d'appréhender ce risque, en requérant au besoin les compétences nécessaires. Une communication sur ce point sera faite lors de la prochaine journée d'information et d'échanges sur la santé et la sécurité ;
- de demander à chaque entreprise adhérente d'engager une réflexion sur ce risque, sur la base des conclusions du groupe de travail santé et sécurité. Dans cette perspective, les entreprises dans les périmètres desquelles d'éventuels cas seraient mis en évidence s'engagent à mettre en œuvre une réponse adaptée.

---

(1) CQP faisant partie maintenant de la liste des 13 CQP dits harmonisés (accord inter-branches alimentaires du 20 juin 2007).

(2) CQP soudure et CQP mécanique.

## **Article 2**

### *Rémunérations*

*(Evolution de la grille des rémunérations de la grille de la CCN du 1<sup>er</sup> octobre 1986)*

### **Article 2.1**

#### *Rémunération minimale annuelle de branche*

La rémunération minimale annuelle de branche instituée depuis le 1<sup>er</sup> août 2002 est revalorisée au 1<sup>er</sup> juillet 2008 de + 3 % au titre de l'année 2008, soit un montant de 17 137,53 €, cette disposition s'appliquant à un salarié ayant plus de 1 an de présence et ayant travaillé sans interruption pendant la période conventionnelle de référence du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

### **Article 2.2**

#### *Barème des minima*

Parallèlement à la revalorisation ci-dessus, le barème des minima (tableau A « Références de calcul ») (1) est majoré au 1<sup>er</sup> juillet 2008 de + 3 % au titre de l'année 2008.

### **Article 2.3**

#### *Rémunérations minimales*

##### **2.3.1. Premier niveau de rémunération mensuelle**

Afin d'anticiper sur l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> juillet 2008, le premier niveau de rémunération mensuelle minimale avec complément de rémunération, tel que figurant sur le barème du 1<sup>er</sup> juillet 2007, est augmenté de 40 €. Il ressort à 1 325 €.

Par ailleurs, dès lors que la revalorisation du montant du SMIC mensuel au 1<sup>er</sup> juillet 2008 serait telle que son niveau dépasse celui du coefficient 120 figurant à l'annexe II ci-après, à savoir 1 325 €, un ajustement en conséquence serait opéré.

##### **2.3.2. Barème des rémunérations minimales garanties**

Les rémunérations minimales garanties (tableau B « Rémunérations minimales ») (2) font l'objet d'un ajustement afin, d'une part, de prendre en compte l'évolution du SMIC et, d'autre part, de limiter les effets de nivellement des rémunérations des premiers coefficients.

### **Article 2.4**

#### *Primes*

Le montant des primes de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales, conformément à l'accord du 31 juillet 2002 (3).

---

(1) Voir annexe I.

(2) Voir annexe II.

(3) Voir annexe II.

La prime de vacances, calculée par référence au coefficient 120, est également revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date. Elle ressort à 382,25 €.

### **Article 3**

#### *Rémunérations*

*(Evolution de la grille des rémunérations de la grille  
de la CCN du 31 janvier 2008)*

### **Article 3.1**

#### *Barème des minima*

Parallèlement à la revalorisation ci-dessus, le barème des minima (1) est majoré au 1<sup>er</sup> juillet 2008 de + 3 % au titre de l'année 2008.

Par ailleurs, dès lors que la revalorisation du montant du SMIC mensuel au 1<sup>er</sup> juillet 2008 serait telle que son niveau dépasse celui du salaire minimum de base figurant à l'annexe III ci-après, à savoir 1 325 € pour 152,25 heures, un ajustement en conséquence serait opéré.

### **Article 3.2**

#### *Primes*

Le montant des primes de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales, conformément à l'accord du 31 juillet 2002 (2).

La prime de vacances est également revalorisée dans les mêmes conditions de taux et de date. Elle ressort à 382,25 € (3).

### **Article 4**

#### *Convention collective*

(Mise à jour de la convention collective du 31 janvier 2008)

### **Article 4.1**

#### *Champ d'application*

Compte tenu de la modification du code NAF attribué aux entreprises de la profession sucrière (10-81Z au lieu de 15-8H), l'article 1.101 est modifié de la manière suivante :

#### « Article 1.101

##### *Champ d'application de la convention collective*

La présente convention, qui comprend une partie commune et des compléments propres à chaque catégorie de salariés, règle en France métropolitaine les rapports de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;

---

(1) Voir annexe III.

(2) Voir annexe III.

(3) Voir annexe IV.

- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

La convention collective engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 10-81Z) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Elle s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Elle ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

#### Portée de la convention collective

Les dispositions de la présente convention s'imposent :

- aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable ;
- sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels à durée déterminée quel qu'en soit le type ou le motif de recours.

La présente convention ne remet pas en cause les avantages résultant des contrats de travail, de leurs avenants et des usages. »

### Article 4.2

#### *Chapitre II*

Compte tenu des modifications apportées au texte lors des réunions de négociation, il a été, d'un commun accord, convenu de retirer l'article relatif à l'arbitrage. En conséquence, le titre du chapitre II de la convention collective est modifié de la façon suivante : « Chapitre II : Interprétation et conciliation ».

### Article 4.3

#### *Période d'essai*

Il est convenu de compléter l'article 6-105 de la convention collective du 31 janvier 2008 par un quatrième alinéa relatif à la prise en compte du temps passé en contrat de professionnalisation pour le calcul de la période d'essai.

## « Article 6-105

### *Période d'essai*

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée et les conditions de son renouvellement sont fonction du niveau de classification du poste tenu par le salarié à son embauche, telles que définies dans la partie catégorielle.

Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée, la durée maximale de la période d'essai est fixée par le code du travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études est prise en compte dans la durée de la période d'essai, sans que cela puisse la réduire de plus de moitié.

La durée du contrat de professionnalisation est prise en compte dans la durée de la période d'essai en cas d'embauche à l'issue dudit contrat. »

## **Article 4.4**

### *Compte épargne-temps*

Compte tenu des exclusions apportées au texte de l'accord du 11 juillet 2006 intégré dans la convention collective du 31 janvier 2008, l'article 11-106 de ladite convention collective est modifié de la façon suivante :

## « Article 11-106

### *Compte épargne-temps*

Le compte épargne-temps peut être ouvert à la double condition qu'il existe :

- un accord d'entreprise conclu à partir des textes légaux et réglementaires qui définissent les conditions de sa mise en place ;
- une démarche volontaire du salarié.

Il permet au salarié de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée.

Bénéficiaires :

Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail ayant au moins 1 an d'ancienneté

Alimentation et utilisation du compte épargne-temps :

Les sources d'alimentation du compte épargne-temps, ainsi que l'utilisation des droits disponibles, sont définies par accord d'entreprise, intégrant tout ou partie des dispositions suivantes :

Sources d'alimentation :

- à l'initiative du salarié :
  - tout ou partie du congé excédant la durée de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) par an, notamment ;
  - les congés d'ancienneté ou repos pour âge, de la convention collective ;

- les droits à congés payés pouvant légalement être reportés ;
- une partie des repos éventuellement issus de la réduction collective de la durée du travail utilisable à l'initiative du salarié, ou acquis au titre du repos compensateur ;
- les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;
- à l'initiative de l'employeur :
  - les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient ;
- abondement par le salarié :
  - tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base à conditions que les accords d'entreprise le prévoient (intéressement, participation, etc.).

#### Modalité de gestion du compte :

Chaque accord d'entreprise devra prévoir les modalités de gestion du compte, notamment pour permettre la conversion correspondante (jours/€) au moment de l'utilisation des droits (en cours ou en fin de contrat de travail).

#### Utilisation des droits :

- pour rémunérer des absences (en sucrerie, les droits disponibles sont utilisés en dehors des périodes de fabrication, pour indemniser tout ou partie d'un congé) ;
- dans le cadre de la prévision d'un départ en retraite, soit pour une formation à la préparation à la retraite, soit pour une anticipation de la date de cessation du contrat de travail.

Le délai de prévenance de la hiérarchie est fixé à 3 mois minimum dès lors que la prise de congés épargnés est égale ou supérieure à 15 jours. En cas de cumul avec le dispositif de départ anticipé visé à l'article 15-301 de la présente convention collective, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à celui correspondant à ce dispositif ;

- lors de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (congé d'adoption, congé parental) ;
- à l'occasion de la création d'une entreprise ;
- pour un congé sabbatique ;
- pour participer à une mission hors de France (congé de solidarité internationale) ;
- en compensation des heures non travaillées du fait d'un passage à temps partiel ;
- pour indemniser des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif.

L'utilisation du congé épargné est assimilée à une période de travail effectif ;

- pour constituer une épargne :
  - alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises existant ;
  - rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

#### Clôture du compte :

Le compte épargne-temps peut être clos dès la survenance de l'un des événements suivants :

- départ de l'entreprise ;
- invalidité du salarié, si elle entraîne la rupture du contrat de travail.



Il est en effet bien convenu que le compte épargne-temps a pour seule vocation à gérer et à épargner du temps, non de l'argent.

Transfert des droits :

En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise sucrière dans laquelle il détient un compte épargne-temps, vers une autre entreprise de la profession qui, par ailleurs, a mis en œuvre un accord compte épargne-temps les droits acquis au titre de son compte épargne-temps peuvent être transférés de l'entreprise de départ vers l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le transfert des droits ne serait pas possible, l'entreprise de départ verse au salarié une indemnité correspondant à la totalité des droits acquis au titre du compte épargne-temps.

#### **Article 4.5**

*Incorporation de mesures contenues dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 : portabilité des droits à la prévoyance « frais de santé »*

Après étude de la possibilité d'inclure préalablement tant à l'extension de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier qu'à la publication des textes législatifs ou réglementaires relatifs à son application, les signataires du présent accord constatent :

- d'une part, l'importance de cette mesure qui permettrait le maintien de l'accès de certains droits liés au contrat de travail ainsi que la volonté de parvenir à une application concrète ;
- d'autre part, qu'en l'état actuel des textes publiés la mise en œuvre s'avère délicate, notamment en ce qui concerne les modalités d'application et l'estimation des incidences sur les contrats relatifs aux couvertures complémentaires santé et prévoyance.

Toutefois, les signataires, à titre transitoire, décident de compléter l'article 14-101 par un troisième alinéa de la manière suivante :

#### **« Article 14-101**

##### ***Bénéficiaires (3<sup>e</sup> aliéna)***

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde), les salariés conserveront le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire prévoyance appliquée dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

Cette durée ne peut en aucun cas modifier en les augmentant les durées telles que figurant aux articles 6.305, 6.306 et 6.307.

Le financement de cette garantie est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, sur demande des intéressés qui présenteront tous justificatifs de leur situation. »

L'article 14-401 est complété par un troisième alinéa de la manière suivante :

#### **« Article 14-401**

##### ***Frais de santé (3<sup>e</sup> alinéa)***

En cas de licenciement (hors faute grave ou lourde), les salariés conserveront le bénéfice des garanties de la couverture complémentaire frais de santé

appliquée dans leur ancienne entreprise pendant leur période de chômage et pour une durée maximum égale à 1/3 de la durée de leur droit à indemnisation, sans pouvoir être inférieure à 3 mois.

Le financement du maintien de cette garantie est assuré conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'antérieurement, sur demande des intéressés qui présenteront tous justificatifs de leur situation. »

## **Article 5**

### *Egalité entre les femmes et les hommes*

Afin d'anticiper sur la mise en œuvre des principes fondamentaux contenus aux articles 5-101 « Principe de non-discrimination » et 5-102 « Principe d'égalité professionnelle » de la convention collective du 31 janvier 2008 (dont l'extension est demandée), les entreprises adhérentes décident de mettre en œuvre dès 2008 les clauses de l'article 5-103 « Application du principe d'égalité de traitement ».

A cet effet, elles recevront, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi (COPANIEF) 2008, un premier bilan leur permettant de comparer leur situation à celle de la branche et de rechercher l'identification des raisons des éventuels écarts qui pourraient être constatés.

## **Article 6**

### *Dépôt*

Chaque organisation signataire est pourvue d'un exemplaire du présent accord portant la signature des représentants des organisations syndicales.

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, du ministre chargé de l'agriculture, ainsi qu'au secrétariat-greffe des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

## **Article 7**

### *Entrée en vigueur et extension*

A l'initiative de la partie la plus diligente, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité ainsi que de la sous-direction du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de signature du présent accord.

Fait à Paris, le 30 juin 2008.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE I

## Rémunérations mensuelles et horaires au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Tableau A. – Références de calcul

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (2007)	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (proposition 2008 + 3 %)	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale (base de calcul des primes)	RÉMUNÉRATION mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION GLOBALE annuelle garantie
100	849,26	874,74			15 735,60
120	1 026,70	1 057,50	6,95	1 311,30	15 847,44
125	1 034,00	1 065,02	7,00	1 320,62	16 002,72
135	1 044,13	1 075,45	7,06	1 333,56	16 987,68
150	1 108,39	1 141,64	7,50	1 415,64	17 736,96
160	1 157,28	1 192,00	7,83	1 478,08	18 910,80
175	1 233,87	1 270,89	8,35	1 575,90	20 435,40
195	1 333,35	1 373,35	9,02	1 702,95	20 826,00
200	1 358,83	1 399,59	9,19	1 735,50	21 606,96
210	1 409,79	1 452,08	9,54	1 800,58	22 778,52
225	1 486,23	1 530,82	10,05	1 898,21	23 169,12
230	1 511,71	1 557,06	10,23	1 930,76	23 559,48
235	1 537,18	1 583,30	10,40	1 963,29	24 731,04
250	1 613,62	1 662,03	10,92	2 060,92	25 121,52
255	1 639,10	1 688,27	11,09	2 093,46	25 902,48
265	1 690,06	1 740,76	11,43	2 158,54	27 073,92
280	1 766,49	1 819,48	11,95	2 256,16	

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (2007)	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale (proposition 2008 + 3 %)	RÉMUNÉRATION HORAIRE minimale (base de calcul des primes)	RÉMUNÉRATION mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION GLOBALE annuelle garantie
295	1 842,93	1 898,22	12,47	2 353,79	28 245,48
300	1 868,41	1 924,46	12,64	2 386,33	28 635,96
305	1 893,89	1 950,71	12,81	2 418,88	29 026,56
315	1 944,84	2 003,19	13,16	2 483,95	29 807,40
325	1 995,80	2 055,67	13,50	2 549,04	30 588,48
340	2 072,24	2 134,41	14,02	2 646,66	31 759,92
345	2 097,71	2 160,64	14,19	2 679,20	32 150,40
360	2 174,15	2 239,37	14,71	2 776,82	33 321,84
400	2 377,98	2 449,32	16,09	3 037,16	36 445,92
500	2 887,55	2 974,18	19,53	3 687,98	44 255,76
600	3 397,13	3 499,04	22,98	4 338,81	52 065,72

Formule de calcul des rémunérations mensuelles minimales au premier jour du mois suivant la signature :

$R_{mm} = 874,74 + (\text{coef.} - 100) \times 5,2486$  (hors coefficient ayant fait l'objet d'une augmentation spécifique au cours des années antérieures).

## ANNEXE II

### Rémunérations mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Tableau B. – Rémunérations minimales

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
	Mini SMIC à 1325,00		
120	1 325,00	1 356,85	16 282,25
125	1 332,06	1 363,91	16 366,97
135	1 346,18	1 378,03	16 536,41
150	1 367,36	1 415,64	16 987,68
160	1 381,48	1 478,08	17 736,96
175	1 402,66	1 575,90	18 910,80
195	1 430,90	1 702,95	20 435,40
200	1 437,96	1 735,50	20 826,00
210	1 452,08	1 800,58	21 606,96
225	1 530,82	1 898,21	22 778,52
230	1 557,06	1 930,76	23 169,12
235	1 583,30	1 963,29	23 559,48
250	1 662,03	2 060,92	24 731,04
255	1 688,27	2 093,46	25 121,52
265	1 740,76	2 158,54	25 902,48
280	1 819,48	2 256,16	27 073,92
295	1 898,22	2 353,79	28 245,48
300	1 924,46	2 386,33	28 635,96
305	1 950,71	2 418,88	29 026,56
315	2 003,19	2 483,95	29 807,40
325	2 055,67	2 549,04	30 588,48
340	2 134,41	2 646,66	31 759,92
345	2 160,64	2 679,20	32 150,40
360	2 239,37	2 776,82	33 321,84
400	2 449,32	3 037,16	36 445,92
500	2 974,18	3 687,98	44 255,76
600	3 499,04	4 338,81	52 065,72

Prime de panier à la même date :

– poste de 8 heures : 4,73 € ;

– poste de plus 8 heures : 5,95 €.

Prime de vacances : 382,25 €.

ANNEXE II *bis*  
(après application de l'article 2.3.1 de l'accord)

**Rémunérations mensuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2008**

Tableau B. – Rémunérations minimales

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
	Mini SMIC à 1326,10		
120	1 326,10	1 357,94	16 295,28
125	1 332,06	1 363,91	16 366,97
135	1 346,18	1 378,03	16 536,41
150	1 367,36	1 415,64	16 987,68
160	1 381,48	1 478,08	17 736,96
175	1 402,66	1 575,90	18 910,80
195	1 430,90	1 702,95	20 435,40
200	1 437,96	1 735,50	20 826,00
210	1 452,08	1 800,58	21 606,96
225	1 530,82	1 898,21	22 778,52
230	1 557,06	1 930,76	23 169,12
235	1 583,30	1 963,29	23 559,48
250	1 662,03	2 060,92	24 731,04
255	1 688,27	2 093,46	25 121,52
265	1 740,76	2 158,54	25 902,48
280	1 819,48	2 256,16	27 073,92
295	1 898,22	2 353,79	28 245,48
300	1 924,46	2 386,33	28 635,96
305	1 950,71	2 418,88	29 026,56
315	2 003,19	2 483,95	29 807,40
325	2 055,67	2 549,04	30 588,48
340	2 134,41	2 646,66	31 759,92
345	2 160,64	2 679,20	32 150,40
360	2 239,37	2 776,82	33 321,84
400	2 449,32	3 037,16	36 445,92
500	2 974,18	3 687,98	44 255,76
600	3 499,04	4 338,81	52 065,72

Prime de panier à la même date :

- poste de 8 heures : 4,73 € ;
- poste de plus 8 heures : 5,95 €.

Prime de vacances : 382,25 €.

### ANNEXE III

#### Rémunérations minimales annuelles garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Augmentation de 3 % applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers Employés	1, niveau A	17 137,53
	1, niveau B	17 463,65
	2, niveau A	17 865,35
	2, niveau B	18 347,39
	3, niveau A	18 915,95
	3, niveau B	19 578,24
	4, niveau A	20 341,47
	4, niveau B	21 215,94
Agents de maîtrise Techniciens	5, niveau A	22 212,98
	5, niveau B	23 345,98
	6, niveau A	24 630,39
	6, niveau B	26 083,72
	7, niveau A	27 726,57
	7, niveau B	29 584,69
Cadres	8	31 684,86
	9	38 021,42
	10	47 527,29

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 325 € pour 152,25 heures.

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 23 690 € ;
- cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 32 960 € ;
- cadre supérieur : 61 800 €.

Prime de panier :

- poste de 8 heures : 4,73 € ;
- poste de plus de 8 heures : 6,05 €.

Prime de vacances : 382,25 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 154,50 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 154,50 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 309 €.



ANNEXE III bis  
(application de l'article 3.1 de l'accord)

**Rémunérations minimales annuelles garanties au 1<sup>er</sup> juillet 2008**

Augmentation de 3 % applicable au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Base : 152,25 heures.

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers Employés	1, niveau A	17 137,53
	1, niveau B	17 463,65
	2, niveau A	17 865,35
	2, niveau B	18 347,39
	3, niveau A	18 915,95
	3, niveau B	19 578,24
	4, niveau A	20 341,47
	4, niveau B	21 215,94
Agents de maîtrise Techniciens	5, niveau A	22 212,98
	5, niveau B	23 345,98
	6, niveau A	24 630,39
	6, niveau B	26 083,72
	7, niveau A	27 726,57
	7, niveau B	29 584,69
Cadres	8	31 684,86
	9	38 021,42
	10	47 527,29

Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 326 € pour 152,25 heures.

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques :

- agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 23 690 € ;
- cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 32 960 €.
- cadre supérieur : 61 800 €.

Prime de panier :

- poste de 8 heures : 4,73 € ;
- poste de plus de 8 heures : 6,05 €.

Prime de vacances : 382,25 €.

Prime de polyvalence :

- validation de la formation la première année : 154,50 € ;
- exercice de la polyvalence la première année : 154,50 € ;
- exercice de la polyvalence les années suivantes : 309 €.

# ANNEXE IV

## Primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2008

Augmentation de 3 %

(En euros.)

CLASSE	1		2		3		4		5		6		7	
Niveau	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	A	B
≥ 3 < 6	386	405	423	442	460	479	497	516	528	557	586	615	644	673
≥ 6 < 9	773	810	847	884	921	958	995	1 032	1 057	1 114	1 172	1 230	1 288	1 345
≥ 9 < 12	1 159	1 214	1 270	1 326	1 381	1 437	1 492	1 548	1 585	1 672	1 758	1 845	1 931	2 018
≥ 12 < 15	1 545	1 619	1 693	1 767	1 842	1 916	1 990	2 064	2 114	2 229	2 344	2 460	2 575	2 690
≥ 15	1 931	2 024	2 117	2 209	2 302	2 395	2 487	2 580	2 642	2 786	2 930	3 075	3 219	3 363