

Brochure n° 3092

Convention collective nationale
IDCC : 504. – INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 58 DU 14 DÉCEMBRE 2010
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES (NOUVELLE CLASSIFICATION) POUR L'ANNÉE 2011

NOR : ASET1150404M
IDCC : 504

Entre :

Le syndicat de la chicorée de France ;
Le syndicat national des fabricants de bouillons et potages ;
La fédération des industries condimentaires de France ;
La chambre syndicale française de la levure,

D'une part, et

La FGA CFDT ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FGTA CGT-FO ;
La CSFV CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les barèmes annexés sont applicables aux entreprises qui ont mis en place les nouvelles classifications résultant de l'accord du 4 novembre 2008.

Article 2

Ressources garanties

a) Ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée

La RMGH comprend le salaire de base et toutes les primes et gratifications existant dans l'entreprise, à l'exception de la prime d'ancienneté aux taux prévus à l'article 13 de l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 et des sommes constituant un remboursement de frais ou versées en contrepartie directe des conditions particulières de travail en raison desquelles une prime spéciale a été prévue par la convention collective.

La RMGH, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011, est égale pour chaque coefficient hiérarchique, tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

Dans le cas d'un horaire de travail inférieur à la durée mentionnée en annexe, elle est réduite proportionnellement, sous réserve du respect des dispositions de l'accord du 18 mars 1999.

A cette RMGH s'ajoute la rémunération des heures supplémentaires calculées selon les dispositions légales.

Pour un niveau et un échelon donnés, la ressource brute mensuelle garantie hiérarchisée est obtenue :

- en déduisant du montant de la RCA correspondante, la valeur de la prime annuelle telle que prévue à l'article 3 ci-dessous et en divisant le résultat par 12 ;
- en divisant le montant de la RCA par 13 pour les cadres visés par la présente convention.

Aucun salarié (à l'exception notamment des apprentis, des jeunes travailleurs, des travailleurs handicapés et des titulaires de contrats de qualification et d'orientation) ne peut percevoir une rémunération inférieure au minimum fixé par la loi, même si la ressource garantie conventionnelle devait être inférieure à celui-ci.

b) Ressource contractuelle annuelle

La ressource contractuelle annuelle (RCA), instituée par l'avenant n° 33 du 5 avril 1991, en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2011, est égale, pour chaque coefficient hiérarchique tel qu'il ressort de l'accord de classification du 4 novembre 2008, au montant figurant dans le tableau joint en annexe.

La définition de la RCA est la même que celle de la RMGH visée au a.

La RCA est garantie au personnel ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la régularisation intervenant au 31 décembre de chaque année.

S'il y a lieu, cette régularisation est faite *pro rata temporis* pour le personnel remplissant cette condition d'ancienneté au sens de l'article 19 de la convention collective.

Article 3

Primes

Depuis le 1^{er} juillet 1998, un barème d'assiette de primes (BAP) est institué. Il sert de base au calcul des différentes primes prévues par la convention collective et l'accord de mensualisation du 22 juin 1979 (travail de nuit, primes de froid et de chaleur, prime d'ancienneté, prime annuelle).

Les montants de ce BAP, applicable à compter du 1^{er} janvier 2011, sont définis en annexe.

Il est attribué, dans chaque établissement, aux ouvriers, employés et TAM comptant au moins 1 an d'ancienneté une prime annuelle calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement ; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette prime peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement et la détermination de la période de référence, ainsi que la (les) date(s) de versement, sont fixées en accord avec les représentants du personnel.

En cas de départ en cours d'année, quel qu'en soit le motif, le salarié reçoit la prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Pour les salariés ayant 1 an d'ancienneté et moins de 3 d'ancienneté, la prime sera fixée à 70 % du montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé.

A titre transitoire, pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté, cette prime évoluera progressivement sur 3 ans en appliquant au montant de la rémunération mensuelle de la catégorie de l'intéressé un taux déterminé comme suit en fonction de l'année :

(En pourcentage.)

ANNÉE	ANCIENNETÉ de 1 à 3 ans	ANCIENNETÉ de 3 ans et plus
2011	70	80
2012	70	90
2013	70	100

A l'issue de la période transitoire de 3 ans, les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle égale à 100 % de la RMGH de l'intéressé.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 14 décembre 2010.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires minima conventionnels au 1^{er} janvier 2011

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT		
				Annuel		Mensuel
				Ancienneté de 1 à 3 ans	Ancienneté de 3 ans et plus	
Ouvriers, employés	I	1	12 à 15	17 341,90	17 478,45	1 365,50
		2	16 à 19	17 522,55	17 660,52	1 379,73
		3	20 à 23	17 677,38	17 816,58	1 391,92
	II	1	24 à 27	17 832,22	17 972,63	1 404,11
		2	28 à 31	18 219,32	18 362,78	1 434,59
		3	32 à 35	18 606,41	18 752,92	1 465,07
	III	1	36 à 39	18 993,51	19 143,07	1 495,55
		2	40 à 43	19 432,22	19 585,23	1 530,10
		3	44 à 47	19 870,93	20 027,39	1 564,64
TAM	IV	1	48 à 51	20 309,64	20 469,56	1 599,18
		2	52 à 55	21 367,70	21 535,95	1 682,50
	V	1	56 à 59	22 425,76	22 602,34	1 765,81
		2	60 à 63	24 180,60	24 371,00	1 903,98
	VI	1	64 à 67	25 935,43	26 139,65	2 042,16
		2	68 à 71	28 967,68	29 195,78	2 280,92
Cadres	VII	1	72 à 75	30 616,14	30 616,14	2 355,09
		2	76 à 79	32 069,02	32 069,02	2 466,85
	VIII	1	80 à 83	33 521,90	33 521,90	2 578,59
		2	84 à 87	45 831,76	45 831,76	3 525,52
	IX	1	88 à 90	58 141,62	58 141,62	4 472,43

Barème assiette de primes au 1^{er} janvier 2011

Base 151,67 heures par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	POINTS	MONTANT
Ouvriers, employés	I	1	12 à 15	915
		2	16 à 19	970
		3	20 à 23	1 020
	II	1	24 à 27	1 075
		2	28 à 31	1 085
		3	32 à 35	1 090
	III	1	36 à 39	1 110
		2	40 à 43	1 115
		3	44 à 47	1 130
TAM	IV	1	48 à 51	1 145
		2	52 à 55	1 250
	V	1	56 à 59	1 350
		2	60 à 63	1 455
	VI	1	64 à 67	1 555
		2	68 à 71	1 665

Contrepartie opération d'habillage-déshabillage : indemnité forfaitaire mensuelle de 7,62 €.