

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 36 DU 3 JUIN 2016**  
**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES,**  
**RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES MINIMALES ET AUX PRIMES EMPLOI**

NOR : ASET1650736M

IDCC : 112

Entre

FNIL

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est créé un article « 5.6. Classification professionnelle ».

« La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1.2 de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention. »

**Article 2**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6.1 « Révision des salaires minima » est modifié comme suit :

« Conformément à l'article L. 2241-1 (ancien article L. 132-12) du code du travail, les organisations liées par la présente convention collective se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, ainsi que dans l'hypothèse où les minima conventionnels deviendraient inférieurs au Smic. Cette négociation porte sur un barème de salaires minima mensuels, des rémunérations annuelles minimales et des RAM applicables à l'encadrement, dont les montants figurent en annexes I, I *bis* et I *ter*. Cette négociation interviendra à la demande de la partie la plus diligente, dans le mois qui suivra celle-ci. »

**Article 3**

L'article 6.2 « Salaire minimum conventionnel » est modifié comme suit.

## « Article 6.2

### *Salaires minima mensuels conventionnels*

Le barème des salaires minima mensuels fixé à l'annexe I (salaire minimum de base pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence) est applicable à l'ensemble des salariés relevant de la présente convention collective, y compris les jeunes salariés de moins de 18 ans.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. »

## **Article 4**

Le titre l'article 6.3 « Ressource annuelle minimale » est modifié comme suit :

## « Article 6.3

### *Rémunérations annuelles minimales (RAM) »*

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6.3 « Rémunérations annuelles minimales (RAM) » est modifié comme suit :

« Les salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, bénéficient, pour un travail à temps complet, d'une rémunération annuelle minimale (RAM), selon le barème fixé à l'annexe I *bis*.

Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.3. « Rémunérations annuelles minimales (RAM) » est modifié comme suit :

« La rémunération annuelle minimale, appréciée dans le cadre de l'année civile, comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, soumises aux cotisations de la sécurité sociale, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- des sommes versées au titre de la législation sur la participation et l'intéressement ne présentant pas le caractère de salaire ;
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires, calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- des majorations pour heures de nuit, travail du dimanche, travail des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective. »

## **Article 5**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6.6. « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté, décomptée en dehors du salaire individuel, est accordée aux salariés. A défaut de dispositions plus favorables en valeur absolue s'y substituant, elle est déterminée suivant le "barème des primes d'ancienneté conventionnelles" qui fait l'objet de l'annexe I *quater* de la présente convention. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 6.6. « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

« Ce barème est revalorisé suivant les évolutions négociées du barème des rémunérations annuelles minimales (RAM). »

## Article 6

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6.7. « Prime annuelle » est modifié comme suit :

« Les salariés visés à l'article 6.4 ci-dessus et comptant au moins une année d'ancienneté bénéficieront d'une prime annuelle d'un montant égal au salaire minimum mensuel de leur positionnement dans la classification en vigueur, calculée au prorata du temps de travail effectif de l'intéressé au cours de la période de référence de 12 mois déterminée par l'établissement. Le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée des congés payés. »

## Article 7

L'article « 6.9. Affectation momentanée à un autre poste » est modifié comme suit :

« Article 6.9

### *Affectation momentanée à un autre emploi*

Un salarié qui occupe occasionnellement un emploi supérieur recevra la différence de salaire entre celui correspondant à son positionnement dans la classification en vigueur et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper occasionnellement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis. »

## Article 8

L'article 6.10 « Travaux multiples » est modifié comme suit :

« Article 6.10

### *Emplois multiples*

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :

- lorsque le salarié occupe l'emploi relevant du niveau le plus élevé en moyenne au moins 2 heures par jour, cette moyenne étant calculée sur la semaine, son positionnement est fixé à l'échelon 2 du niveau de cet emploi supérieur ;
- lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée ci-dessus, il bénéficiera des dispositions de l'article 6.9, 1<sup>er</sup> alinéa. »

## Article 9

L'avant-dernier alinéa du point 3 figurant au point 11.1.5.4 « Renforcement de la protection des travailleurs de nuit » de l'article 11.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« En cas de reclassement dans l'entreprise dans un emploi de niveau inférieur, accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera d'une garantie de rémunération, hors majorations pour travail de nuit, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % au 4<sup>e</sup> mois, 60 % au 5<sup>e</sup> mois et 50 % au 6<sup>e</sup> mois. »

Le dernier alinéa du point 3 figurant au point 11.1.5.4 « Renforcement de la protection des travailleurs de nuit » de l'article 11.1 « Travail de nuit » est modifié comme suit :

« Dans cette hypothèse, les salariés âgés de 55 ans révolus et comptant 15 ans de présence continue bénéficieront du maintien de leur salaire de base et de leur positionnement dans la classification en vigueur au niveau atteint à la date du reclassement. »

## **Article 10**

Le dernier alinéa de l'article 11.2 « Double ramassage » est modifié comme suit :

« Sa valeur est fixée à deux fois le taux horaire issu du salaire minima mensuel au niveau 1, échelon 1. »

## **Article 11**

Le point 5 de l'article 12.1 « Modification individuelle du contrat de travail » est modifié comme suit :

« 5. En cas d'acceptation par le salarié de la modification :

- si celui-ci est âgé de 55 ans révolus et compte au moins 25 années d'ancienneté dans l'entreprise, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui seront maintenus ;
- pour le salarié ne répondant pas aux conditions ci-dessus, et si la modification entraîne une réduction de rémunération brute, il lui sera alloué un complément temporaire dégressif, exprimé en pourcentage de la différence entre son ancienne rémunération brute et la nouvelle rémunération brute. Celui-ci sera de 100 % pendant les 3 premiers mois, de 80 % au 4<sup>e</sup> mois, 60 % au 5<sup>e</sup> mois et 50 % au 6<sup>e</sup> mois. »

## **Article 12**

Le point 1 de l'article 12.2. « Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical » est modifié comme suit :

« 1. Lorsqu'un salarié, âgé de 55 ans révolus ou comptant 25 ans d'ancienneté de présence continue dans l'entreprise, est reclassé à l'initiative de l'employeur à un emploi relevant d'un niveau inférieur, suite à une inaptitude d'ordre médical, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui sont maintenus. »

Le 1<sup>er</sup> alinéa du point 2 de l'article 12.2 « Modification du contrat de travail pour inaptitude d'ordre médical » est modifié comme suit :

« 2. Lorsqu'un salarié atteint d'une inaptitude d'ordre médical, constatée par le médecin du travail ou à la suite d'une visite médicale imposée par la législation en vigueur, est reclassé à un emploi relevant d'un niveau inférieur, son salaire et son positionnement dans la classification en vigueur lui sont maintenus dans les conditions suivantes :

- sans limitation de durée, s'il compte au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et que l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant la période de formation qui ne pourra excéder 6 mois, s'il compte au moins 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ou si l'inaptitude résulte d'un accident du travail survenu dans l'entreprise ou d'une maladie professionnelle ;
- pendant la période de formation qui ne pourra excéder 3 mois, s'il a une ancienneté inférieure à 15 ans dans l'entreprise. »

## **Article 13**

Il est inséré, à la suite du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 14.2. « Personnel bénéficiaire », un 2<sup>nd</sup> alinéa rédigé comme suit :

« Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont, sous réserve de l'accord de l'AGIRC, les suivants :

- article 4 (cadres) : niveau 9 de la classification professionnelle ;
- article 4 *bis* (assimilés cadres) : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle. »

## Article 14

L'annexe I est modifiée comme suit :

### « ANNEXE I

Salaires minima mensuels conventionnels »

L'annexe I *bis* « Ressource annuelle minimale » est modifiée comme suit :

### « ANNEXE I *BIS*

Rémunérations annuelles minimales (RAM) »

L'annexe I *ter* « Prime d'ancienneté » est modifié comme suit :

### « ANNEXE I *TER*

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel »

## Article 15

Il est inséré, à la suite de l'annexe I *ter* « RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel », une annexe I *quater* rédigée comme suit :

### « Annexe I *quater* Prime d'ancienneté »

Barème des primes d'ancienneté conventionnelles mensuelles  
applicable pour un travail à temps complet

(En euros.)

Ouvriers, Employés, AM et Techniciens	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans et plus
Niveau					
1	34,00	68,00	102,00	136,00	170,00
2	35,00	70,00	104,00	139,00	173,00
3	36,00	71,00	107,00	142,00	178,00
4	37,00	74,00	111,00	148,00	185,00
5	39,00	78,00	117,00	156,00	195,00
6	42,00	84,00	126,00	168,00	210,00
7	47,00	94,00	140,00	188,00	234,00
8	54,00	107,00	160,00	213,00	266,00

Cadres	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et plus
Niveau									
9	59,00	88,00	118,00	148,00	178,00	208,00	238,00	268,00	298,00
10	83,00	124,00	166,00	207,00	249,00	290,00	332,00	373,00	415,00
11	99,00	149,00	199,00	249,00	299,00	348,00	398,00	448,00	498,00
12	116,00	174,00	232,00	290,00	348,00	406,00	464,00	522,00	581,00

## **Article 16**

L'article 2 « Bénéficiaires » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« La présente annexe s'applique aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens dont les niveaux de qualifications se trouvent définies par les dispositions de l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière. »

## **Article 17**

L'article 3 « Engagement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Tout engagement sera confirmé par une notification écrite stipulant notamment :

- la date d'entrée ;
- l'emploi exercé, le positionnement dans la classification en vigueur et le lieu de travail ;
- la durée de la période d'essai ;
- le salaire et ses modalités ;
- les autres clauses particulières éventuelles. »

## **Article 18**

Le point 1 de l'article 4 « Période d'essai » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 1. La durée de la période d'essai est fixée à :

- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pouvant être exceptionnellement portés à 5 ou 6 mois, selon accord écrit entre les parties, pour les cadres et ingénieurs. »

## **Article 19**

L'article 6 « Contestation sur classifications » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Les éventuelles contestations individuelles concernant l'application de la classification sont soumises aux dispositions de l'article 3.8 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (objet de l'annexe III). »

## **Article 20**

Le 1<sup>er</sup> alinéa du point 1 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 1. A l'exception des cadres dirigeants, l'ensemble des catégories de personnel, y compris les membres de l'encadrement, sont soumises aux dispositions du titre II du livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail. »

Le 2<sup>e</sup> alinéa du point 1 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux disposi-

tions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« On désigne par cadres dirigeants les mandataires sociaux et les cadres répondant conjointement aux quatre critères suivants :

- cadres relevant au moins du niveau 12 de la convention collective ;
- auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ;
- qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,

et

- qui perçoivent une rémunération supérieure à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I *ter*) du niveau le plus élevé de la convention collective. »

Le 1<sup>er</sup> alinéa du point 4 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 4. La convention individuelle de forfait écrite avec référence à un horaire annuel, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, fixera la durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi. Celle-ci ne pourra excéder 1 918 heures par an, dont la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plafond susceptible d'être réduit par accord collectif ou individuel. »

La 1<sup>re</sup> phrase du 2<sup>e</sup> alinéa du point 4 de l'article 7 de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifiée comme suit :

« En contrepartie, les collaborateurs concernés bénéficieront :

- d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I *ter*). »

Le point 5 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 5. La convention individuelle de forfait écrite en jours, applicable aux catégories de salariés définies ci-dessus, devrait plus spécifiquement être envisagée pour :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ;
- les salariés itinérants, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

La convention fixera le nombre de jours travaillés, qui ne pourra excéder 216 jours dont la journée de solidarité (art. L. 3133-7 et suivants du code du travail). Il est précisé qu'il s'agit ici d'un plafond susceptible d'être réduit par accord collectif ou individuel. Les journées et demi-journées travaillées, ainsi que les journées et demi-journées de repos, seront décomptées sur une base identique correspondant à 1/216 pour les journées de travail ou de repos et 1/432 pour les demi-journées de travail ou de repos. L'employeur veillera à la tenue d'un document de relevé de ces éléments. »

Les journées et demi-journées de repos résultant de ce temps de travail réduit seront prises suivant un calendrier établi par l'employeur, prenant en compte le choix du salarié pour au moins 20 %



d'entre elles. Celles-ci seront en outre susceptibles d'être affectées à un compte épargne-temps, dans les conditions définies aux articles L. 3151-1 et suivants (ancien article L. 227-1) du code du travail.

Les collaborateurs concernés bénéficieront en outre d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à la RAM spécifique applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (annexe I *ter*).

Ce type de forfait restera soumis au respect des dispositions relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire et au nombre de jours travaillés dans la semaine. Dans le souci de veiller conjointement à la santé de cette catégorie de personnel et à l'efficacité de l'entreprise, il est précisé que sa durée journalière de travail ne devrait pas excéder 10 heures.

Les collaborateurs ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de travail du collaborateur concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du collaborateur ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

Pendant les périodes où le salarié est tenu de fournir la prestation de travail correspondant à la mission qui lui a été confiée, aucune absence inférieure à une journée entière ne peut entraîner une retenue sur salaire.

La rémunération du salarié ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel susceptible d'affecter l'entreprise.

Le choix de cette option en cours de contrat de travail ne peut entraîner une baisse du salaire réel en vigueur, quelle que soit la base horaire sur laquelle ce salaire était fixé. En cas de mise en place du forfait annuel en jours, celle-ci est précédée d'un entretien au cours duquel le salarié sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Ces dispositions nouvelles seront prises en compte pour l'établissement des bilans sociaux d'entreprises et d'établissements et dans l'enquête des données sociales de la branche, permettant un suivi annuel, tant au niveau des comités d'entreprise et d'établissement qu'à celui de la commission nationale paritaire. Par ailleurs, un point trimestriel pourra utilement être effectué au sein des comités d'établissement. »

Le point 6 de l'article 7 « Durée, organisation du travail et rémunération de l'encadrement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions par-



ticulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« 6. Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Ce barème fait l'objet de l'annexe I *ter* de la présente convention, qui en indique le montant brut. Ce barème est revalorisé suivant les dispositions de l'article 6.1 des dispositions communes de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

Les RAM spécifiques constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, ne peuvent être rémunérés. »

### **Article 21**

L'article 8 « Prime d'ancienneté » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté, décomptée en dehors du salaire individuel, est accordée aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens. A défaut de dispositions plus favorables en valeur absolue s'y substituant, elle est déterminée suivant le « barème des primes d'ancienneté conventionnelles » qui fait l'objet de l'annexe I *quater* de la présente convention.

Ce barème est revalorisé suivant les évolutions négociées des rémunérations annuelles minimales (RAM). »

### **Article 22**

L'article 14 « Préavis » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque sera dans tous les cas, sauf faute grave, de :

- 2 mois pour les autres agents de maîtrise et techniciens ;
- 3 mois pour les cadres et ingénieurs. »

### **Article 23**

Le 2<sup>e</sup> alinéa du point 7 de l'article 15 « Indemnité de licenciement » de l'annexe II (à la convention collective nationale de l'industrie laitière relative aux dispositions particulières applicables aux cadres, ingénieurs, agents de maîtrise et techniciens) est modifié comme suit :

« Toutefois, par dérogation au paragraphe 5 de l'article précité, le salaire à prendre en considération sera le 1/12 de la moyenne pondérée de la rémunération annuelle minimale (RAM), afférente au positionnement de l'intéressé dans la classification avant sa promotion, mais en vigueur pour l'année au cours de laquelle intervient le licenciement. »

### **Article 24**

Les dispositions issues de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au *Journal officiel* le 15 décembre 2013) sont insérées par le présent avenant à l'annexe III de la convention collective nationale de l'industrie laitière, en remplacement des dispositions actuelles ayant le même objet.

A cet égard, les parties rappellent que cet accord a été dénoncé par les organisations syndicales signataires à la date du 19 février 2016 et devait en conséquence cesser de produire effet au-delà du 19 mai 2017.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires manifestent toutefois leur volonté de réitérer l'ensemble des dispositions issues de l'accord du 31 octobre 2012 qui sont reprises ci-après et qui continueront en conséquence à trouver application et ce, sans discontinuité.

Il est également précisé que les dispositions de l'article 8 de l'accord du 31 octobre 2012 visant les nouvelles grilles de rémunérations conventionnelles ont été revalorisées par accords des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 28 avril 2014, publié au *Journal officiel* du 18 juin 2014) et 23 juin 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2015).

## « ACCORD NATIONAL DU 31 OCTOBRE 2012 PORTANT SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET LES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE

Il a été convenu ce qui suit :

### PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

### Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

### TITRE I<sup>ER</sup>

## NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

### CHAPITRE 1<sup>ER</sup>

#### PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

## Article 1.1

### *Niveaux de compétence*

La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 12 niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 5 : ouvriers, employés ;
- niveaux 6 à 8 : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux 9 à 12 : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

## Article 1.2

### *Echelons*

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 comporte 2 échelons.

Les niveaux 2 à 8 comportent 3 échelons par niveau.

Le niveau 9 comporte 2 échelons.

Les niveaux 10 à 12 ne comportent pas d'échelon.

## Article 1.3

### *Critères classants*

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 8, et pour les niveaux 9 à 12.

Les 8 critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratiques ;
3. Technicité/complexité ;
4. Qualité/hygiène/sécurité/environnement ;
5. Autonomie/initiative ;
6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles.

A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques pour les emplois concernés :

- animation permanente,

ou

- encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.

Les 5 critères classants des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité/expertise ;
2. Responsabilités/enjeux ;
3. Autonomie/suivi ;
4. Communication ;
5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte-tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

#### Article 1.4

##### *Grilles des critères classants*

Les grilles complètes des critères classants des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application seront repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

#### Article 1.5

##### *Filières professionnelles*

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

#### Article 1.6

##### *Carte des emplois*

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classants.

## CHAPITRE II

### ÉVOLUTION DES SALARIÉS AU SEIN DES NIVEAUX ET DES ÉCHELONS

#### Article 2.1

##### *Principe*

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée

avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

- 6 mois, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 12 mois, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 24 mois, pour les niveaux 6, 7, 8 et 9.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

## Article 2.2

### *Modalités*

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

## Article 2.3

### *Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre*

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet :

- d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres ;
- d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

## Article 2.4

### *Garantie pour accompagner les changements de statut*

Le salarié occupant un emploi de niveau 5 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau 6, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau 8 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau 9, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

## CHAPITRE III

### PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

#### Article 3.1

##### *Délai de mise en place dans les entreprises*

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

#### Article 3.2

##### *Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
- la composition de la commission de mise en place des classifications ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

En l'absence d'accord sur ces modalités, les propositions de l'employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

#### Article 3.3

##### *Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

Les représentants élus du personnel seront informés tout au long de la phase de mise en place des classifications.

#### Article 3.4

##### *Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel*

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur devra assurer l'information des salariés sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen d'une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d'affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

#### Article 3.5

##### *Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel*

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.

Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.

Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.

Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

#### Article 3.6

##### *Information des salariés*

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

#### Article 3.7

##### *Conséquences du changement de système de classifications*

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.



## Article 3.8

### *Contestation et recours du salarié*

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

## Article 3.9

### *Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière*

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée pour chacune des branches d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.

Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

## TITRE II

### RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

## Article 4

### *Salaires minima mensuels*

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux 1 à 12 compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

## Article 5

### *Rémunérations annuelles minimales (RAM)*

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux 1 à 12 de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

## Article 6

### *Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

## Article 7

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

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées :

- d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole, pour les coopératives laitières ; et
- d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières,

à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

## Article 8

### *Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles*

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives laitière ou de la convention collective nationale des industries laitières. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du 1<sup>er</sup> jour suivant le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

### Grille des salaires minima mensuels (minima)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers-employés	1	1	1 440,00
		2	1 445,00
	2	1	1 450,00
		2	1 456,00
		3	1 462,00
	3	1	1 462,00
		2	1 469,00
		3	1 476,00
	4	1	1 476,00
		2	1 484,00
		3	1 495,00
	5	1	1 495,00
		2	1 506,00
		3	1 517,00

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	1 517,00
		2	1 597,00
		3	1 677,00
	7	1	1 677,00
		2	1 767,00
		3	1 857,00
	8	1	1 857,00
		2	1 957,00
		3	2 100,00
Cadres	9	1	2 100,00
		2	2 350,00
	10	–	2 900,00
	11	–	3 500,00
	12	–	4 000,00

### Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers-employés	1	1	18 800,00
		2	18 860,00
	2	1	18 920,00
		2	18 990,00
		3	19 060,00
	3	1	19 060,00
		2	19 140,00
		3	19 220,00
	4	1	19 220,00
		2	19 420,00
		3	19 620,00
	5	1	19 620,00
		2	20 020,00
		3	20 420,00

	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	20 420,00
		2	21 700,00
		3	22 700,00
	7	1	22 700,00
		2	23 700,00
		3	24 700,00
	8	1	24 700,00
		2	26 700,00
		3	28 700,00
Cadres	9	1	28 700,00
		2	30 200,00
	10	–	39 500,00
	11	–	47 500,00
	12	–	56 000,00

### Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

TAM	6	1	22 517,00
		2	23 870,00
		3	24 970,00
	7	1	24 970,00
		2	26 070,00
		3	27 170,00
	8	1	27 170,00
		2	29 370,00
		3	31 570,00
CADRES	9	1	31 570,00
		2	33 550,00
	10	–	44 000,00
	11	–	52 800,00
	12	–	61 600,00

### Article 9

#### *Révision des rémunérations conventionnelles*

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conven-

tionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. article 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. articles 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

### TITRE III

#### DISPOSITIONS DIVERSES

##### Article 10

###### *Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique*

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un « coefficient », le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

##### Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans :

- la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979,

et

- la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national sur les classifications dans l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

##### Article 12

###### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

##### Article 13

###### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

##### Article 14

###### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## Article 15

### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

## ANNEXE I

À L'ACCORD NATIONAL DU 31 OCTOBRE 2012 PORTANT SUR LES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET  
LES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES DANS LA TRANSFORMATION LAITIÈRE

---

1) Grille des critères classants des emplois non cadres

2) Grille des critères classants des emplois cadres

*(Voir tableaux pages suivantes.)*



# 1) GRILLE DES CRITERES CLASSANTS DES EMPLOIS NON CADRES

	Niv I	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V	Niv VI	Niv VII	Niv VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/ CQP de niveau équivalent/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire	BAC/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/ expérience équivalente	Licence/ expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples.	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadres.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.
Technicité / complexité (Complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supportant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE.	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie / Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail....)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus.	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs généraux.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs généraux.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les résultats techniques, matériels, etc...) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (périème et durée)	Le suivi porte sur les résultats à long terme – mensuel, trimestriel (périème & durée)
Transmission des savoirs & technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement		Aucune		Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un flot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes).	Animation et coordination d'un flot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur.	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ ou pluridisciplinaires.
<b>OU</b>								
Encadrement permanent (intégrant l'animation)			Aucun			Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total/ 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple le N 4 est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires "animation permanente" ou "Encadrement permanent" s'ajoute au total de point déjà acquis (le diviseur restant sur 8)  
A partir de 8,7 l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre

## 2) GRILLE DES CRITERES CLASSANTS DES EMPLOIS CADRES

Nx	9	10	11	12
<b>Technicité/ expertise</b> (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc... Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de Direction Générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme
<b>Responsabilité/ enjeux</b>	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
<b>Autonomie/ suivi</b>	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
<b>Communication</b>	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...) Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/ externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
<b>Management</b>	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

Afin de contribuer au respect de l'esprit comme de la lettre de l'accord du 31 octobre 2012 (réitéré par le présent avenant), dans les entreprises relevant de la présente convention collective, en précisant les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties confirment que l'annexe III est complétée comme suit :

“Déclaration d'interprétation commune de l'accord du 31 octobre 2012  
portant sur les classifications

Les signataires soulignent leur volonté commune, à travers la mise en place du nouveau système de classifications, de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ; de valoriser les métiers de la profession ; de développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

Au vu des dispositions de l'article 3.1 de l'accord conclu le 31 octobre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de mise en place dans les entreprises, dans le respect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les signataires précisent que le délai de mise en place est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

La commission nationale de suivi dans la transformation laitière examinera l'état d'avancement du déploiement des nouvelles classifications dans les entreprises au cours du troisième trimestre 2017.

Concernant les bénéficiaires et le champ d'application de la procédure de mise en place

Les parties rappellent que l'ensemble des emplois et des salariés seront positionnés au moyen du nouveau système de classifications. La procédure de mise en place, prévue par les articles 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de situations particulières (les cadres de direction) précisées par accord d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des organisations syndicales

Pour contribuer à optimiser la mise en œuvre de la démarche, les entreprises n'ayant pas encore finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2 doivent, si cela n'a pas été fait, en préciser les termes concernant la composition et le fonctionnement de la commission de mise en place, en particulier :

- le nombre de représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et celui des représentants de l'employeur ;
- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications, la mise à disposition des documents nécessaires et leur délai de communication ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre de réunions, susceptible de comprendre utilement au moins trois réunions pour avis aux grandes étapes de la démarche (la première, en début de travaux, pour présenter la démarche proposée et répondre à toutes questions, la seconde, à l'issue des travaux de pesée des emplois pour communication des fiches emplois et présentation de la cartographie des emplois, afin d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après communication aux salariés de la classification de leur emploi, afin d'être informée des éventuels recours et des réponses envisagées par l'employeur) ;
- le temps et les moyens alloués pour la formation des membres de la commission et leur participation à ses travaux.

Cet accord précisera également :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

En outre, la commission nationale de suivi dans la transformation laitière sera mise en place, dans le mois qui suivra la signature du présent avenant pour contribuer à solutionner les éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre.

#### Concernant l'évaluation des emplois

Le dispositif retenu n'a pas pour finalité de faire disparaître des postes de travail ou des qualifications, mais d'identifier et d'évaluer les emplois existants dans l'entreprise, correspondant à un ensemble d'activités et de missions, pouvant regrouper de manière cohérente plusieurs postes de travail, pour lesquels une proximité des activités et des compétences est identifiée.

L'analyse des postes (ex. : description de poste) et les compétences requises correspondantes sont des sources d'information permettant de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux dispositions de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au regard de l'évolution des entreprises et de leurs organisations, des fiches descriptives des emplois peuvent devenir inadaptées. Tout changement important dans l'emploi donnera lieu à une adaptation de la fiche emploi et à un réexamen de sa classification.

#### Concernant l'attribution des échelons

Vu les dispositions de l'article 2.1, décrivant le principe de l'évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons, lors de la mise en place des nouvelles classifications, les salariés justifiant d'une pratique professionnelle effective dans leur emploi égale ou supérieure à la période requise pour le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

#### Concernant les garanties

Le salaire et le statut, en vigueur sous la précédente classification, sont garantis aux termes de l'article 3.7 et ne peuvent donc que progresser, le cas échéant. Tout salarié concerné par cette garantie continuera de bénéficier des augmentations générales." »

### **Article 25**

#### *Dispositions temporaires*

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière réitéré par le présent avenant, les dispositions de la convention collective nationale de l'industrie laitière antérieurement en vigueur à la date du présent avenant technique continueront de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (soit le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au plus tard).

### **Article 26**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 3 juin 2016.

## **Article 27**

### *Demande d'extension et dépôt*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social (39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)