

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

**AVENANT N° 106 DU 24 FÉVRIER 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017**

NOR : ASET1750371M

IDCC : 1396

Entre

ADEPALE

D'une part, et

CSFV CFTC

FNAACFE-CGC

FGACFD

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017

1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

*(En euros.)*

	COEF.	TAUX	MENSUEL 151,67 heures
I	120	9,76	1 480,30
	125	9,81	1 487,88
	135	9,86	1 495,47
II	145	9,91	1 503,05
	155	10,05	1 524,28
	165	10,19	1 545,52
III	175	10,37	1 572,82
	185	10,61	1 609,22
	195	10,91	1 654,72

	COEF.	TAUX	MENSUEL 151,67 heures
IV	205	11,20	1 698,70
	215	11,50	1 744,21
	225	11,95	1 812,46
V	235	12,45	1 888,29
	245	12,95	1 964,13
	255	13,50	2 047,55
VI	265	14,06	2 132,48
	275	14,61	2 215,90
	285	15,17	2 300,83
	295	15,72	2 384,25
VII	305	16,21	2 458,57
	315	16,71	2 534,41
	325	17,21	2 610,24
	335	17,72	2 687,59
	345	18,22	2 763,43

## 1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

	COEF.	RÉMUNÉRATION annuelle minimum
VIII	350	33 179,28
	355	33 780,00
	360	34 489,80
	365	34 708,20
	370	35 472,60
	375	35 727,36
	380	36 437,16
	385	36 673,80
	390	37 365,48
	395	37 583,88
IX	400	38 311,80
	405	38 548,44
	410	39 258,24
	415	39 494,88
	420	40 241,04
	425	40 477,68

	COEF.	RÉMUNÉRATION annuelle minimum
IX	430	41 187,48
	435	41 424,12
	440	42 115,68
	445	42 370,56
	450	43 098,60
	455	43 317,00
	460	44 026,80
	465	44 281,56
	470	44 973,24
	475	45 228,00
	480	45 937,80
	485	46 174,44
	490	46 884,24
	495	47 120,88
	500	47 848,80
	505	48 103,68
	510	48 795,24
	515	49 031,88
	520	49 759,92
	525	50 032,92
	530	50 706,36
	535	50 924,76
	540	51 634,56
	545	51 871,20
	550	52 617,36
	555	52 835,76
	560	53 545,56
	565	53 800,44
	570	54 528,36
	575	54 765,00
	580	55 474,80
	585	55 693,20
	590	56 403,00
	595	56 639,64
X	600	57 385,92
	605	57 622,44
	610	58 314,12

	COEF.	RÉMUNÉRATION annuelle minimum
X	615	58 532,52
	620	59 260,56
	625	59 515,32
	630	60 225,12
	635	60 461,76
	640	61 171,56
	645	61 426,32
	650	62 136,12
	655	62 372,76
	660	63 064,44
	665	63 319,20
	670	64 010,76
	675	64 247,40
	680	65 011,80
	685	65 248,44
	690	65 940,00
	695	66 176,64
	700	66 649,92

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

#### 1.2.2. Conséquences de l'instauration d'une rémunération annuelle minimum pour les ingénieurs et cadres

Afin de tenir compte de l'instauration d'un salaire minimum annuel pour les ingénieurs et cadres il est apporté la modification suivante à la convention nationale du 17 janvier 1952. L'alinéa unique du 1 du *a* de l'article 22 est remplacé par : « Il est fixé une grille des salaires minima pour les coefficients hiérarchiques du 120 au 345 ».

Trois nouveaux articles sont ajoutés à l'annexe « ingénieurs et cadres » après l'article 16 :

« Article 17

*Salaires minima*

Il est fixé une grille des salaires minima annuels pour les coefficients hiérarchiques du 350 au 700. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le respect du salaire minima se fait au *pro rata temporis*.

Le salaire horaire effectif est défini contractuellement.

## Article 18

### *Rémunération*

Le *b* et le 1<sup>er</sup> alinéa du *c* de l'article 21 de la convention nationale du 17 janvier 1952 ne sont pas applicables aux cadres.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant son salaire horaire effectif par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Sans préjudice des dispositions concernant la modulation et l'annualisation, les rémunérations mensuelles, effectives, seront adaptées à l'horaire réel.

## Article 19

### *Prime annuelle*

L'article 41 de la convention nationale du 17 janvier 1952 n'est pas applicable aux cadres.

Le salarié cadre comptant au moins 1 an d'ancienneté bénéficie d'une prime annuelle qui est calculée au prorata de son temps de travail effectif au cours d'une période de référence déterminée pour l'établissement; le temps de travail pris en considération comprend les périodes qui lui sont assimilées pour le calcul de la durée du congé payé.

Cette allocation ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congé payé. À concurrence de son montant, elle ne se cumule pas avec toutes autres primes, participations (à l'exclusion de la participation résultant de la loi du 27 décembre 1973 portant modification des ordonnances n<sup>os</sup> 59-126, 67-693, 67-694) ou allocations, de caractère annuel et non aléatoire, quelle qu'en soit la dénomination existant déjà sur le plan de l'établissement, ou réintégrée antérieurement dans les salaires; elle s'imputerait sur tout avantage de même nature pouvant résulter de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir ultérieurement.

Cette allocation peut être versée en une ou plusieurs fois. Ses modalités d'application dans l'établissement, et notamment la détermination de la période de référence, ainsi que la ou les dates 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 fraction de prime qui lui est acquise à la date de cessation d'effet du contrat.

Cette allocation annuelle est égale à 100 % de la rémunération mensuelle telle que définie à l'article 18 de la présente annexe sans pouvoir être inférieure à 1/12 de la rémunération annuelle minimale du coefficient correspondant au poste qu'il occupe.

Les avantages prévus par cet article ne pourront être la cause de réduction des avantages acquis antérieurement à sa signature, sans toutefois qu'il puisse y avoir cumul avec des avantages déjà attribués pour le même objet (prime de vacances ou prime de fin d'année). »

## 2. Réduction du nombre de coefficients

Eu égard au nombre très important de coefficients que la grille des ingénieurs et cadres présente, il est convenu d'initier un processus de réduction du nombre des coefficients compris entre le coefficient 355 et le coefficient 695. Ce processus a pour finalité de supprimer progressivement les coefficients compris dans cette tranche qui se terminent par un zéro. Les coefficients 350 et 700 ne sont pas concernés et seront maintenus. La réduction des écarts entre les coefficients faisant l'objet d'un abandon et les coefficients directement supérieurs sera réalisée au travers de deux accords sur les salaires minima, celui-ci compris.

Au terme de ce processus de réduction des écarts, la grille des salaires minima de la branche ne comportera plus de coefficient se terminant en zéro entre les coefficients 355 et 655. La grille intitu-

lée « Fourchette de correspondance du coefficient prédit » de l'accord de classification sera modifiée en conséquence. Les salariés occupant des postes dont le coefficient est compris entre 355 et 695 et se terminant en zéro se verront attribuer automatiquement le coefficient directement supérieur.

Ce processus de réduction du nombre des coefficients n'emporte aucune conséquence sur les cotations actuelles des postes dans les entreprises dans la mesure où il n'a pas incidence sur la cotation. C'est pourquoi le présent accord n'implique pas la réouverture de négociations sur les classifications dans les entreprises de la branche.

### 3. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes. Les parties au présent accord sont convenues d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail ».

### 4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

### 5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait le 24 février 2017.

(Suivent les signatures.)