**L’Accord sur la Classification des emplois des salariés relevant des catégories Ouvrier et Employé des services supports de Production**

*Entre les soussignés*

La société SNV, S.A.S.U. dont le siège social est situé Z.A. les Fourmis, B.P. 41, La Chapelle d’Andaine, 61140 RIVES D’ANDAINE inscrite à l’Urssaf de l’Orne sous le n° 610.5870053151, dont l’établissement des FOURMIS est situé B.P. 41, La Chapelle d’Andaine, 61140 RIVES D’ANDAINE, représentées par …., Directeur général,

*D’une part,*

*et*

L’organisation syndicale C.G.T., représentative au sein de l’entreprise, représentée par …., Déléguée Syndicale

L’organisation syndicale C.F.T.C., représentative au sein de l’entreprise, représentée par …, Délégué Syndical

L’organisation syndicale C.F.D.T., représentative au sein de l’entreprise, représentée par …, Déléguée Syndicale

L’organisation syndicale F.O., représentative au sein de l’entreprise, représentée par …, Délégué Syndical

*D’autre part,*

*Considérant l’accord portant sur la classification des emplois conclu le 5 février 1993 au niveau de la branche,*

*Considérant la mise en œuvre de ces dispositions conventionnelles dans l’entreprise,*

*Considérant l’accord de classification conclu au niveau de l’établissement SNV FOURMIS en date du 23 Décembre 2016 dont le champ d’application couvre uniquement les salariés relevant de la catégorie Ouvrier des services de Production.*

*Considérant la nécessité de mettre de mettre à jour la classification des emplois afin de l’adapter à l’évolution de ces derniers et de disposer d’un outil facile d’utilisation répondant aux exigences de l’évolution du personnel des services,*

*Considérant ainsi la volonté des parties de mettre à jours la classification des emplois des salariés des catégories Ouvrier-Employé ne relevant pas de l’accord de classification daté du 23 Décembre 2016,*

*Considérant l’information du comité d’établissement sur le projet du présent accord,*

*Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L. 2221-1 et suivants du Code du Travail.*

*Les parties reconnaissent que le présent accord, au regard des intérêts du personnel, met en place un dispositif globalement identique ou plus favorable à celui existant à ce jour au sein de la Société.*

*Les parties reconnaissent expressément avoir négocié et conclu le présent accord en toute connaissance de cause et avoir disposé, à cet effet, de toutes les informations nécessaires.*

*Le présent accord annule et remplace usage ou décision unilatérale préalablement en vigueur sur l’établissement et qui aurait le même objet,*

Dans ce cadre, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## Article I – Classification des emplois/Valorisation des coefficients

* 1. **Champ d'application**

Le présent avenant s'applique uniquement aux salariés de l’établissement SNV Fourmis relevant des catégories Ouvrier - Employé travaillant au sein des services :

- Approvisionnement volailles vifs,

- Transport et distribution,

- Service Généraux,

- Maintenance,

- Nettoyage des locaux,

- Stockage emballage,

- Garage.

Plus généralement, le présent accord s’applique uniquement aux salariés des catégories Ouvrier – Employé travaillant au sein des services supports de Production.

* 1. **Calendrier**

La Direction et les Délégués Syndicaux ont travaillé sur la cotation des postes au cours de réunions qui se sont tenues le 27 juin 2017, le 30 août 2017 et le 6 octobre 2017.

Ces travaux ont été présentés dans leur ensemble aux membres du Comité d’Etablissement le 11 Octobre 2017.

La communication auprès de l’ensemble du personnel sera réalisée sur le mois de novembre 2017.

## Article II – Classification des emplois

* 1. **Critères classants**

Les parties conviennent de maintenir la référence aux critères classants définis à l’Article 8 et dans les Annexes 1 et 2 de l’accord conventionnel du 5 février 1993.

* 1. **Grille des coefficients**

Le coefficient 125 est appliqué au personnel des catégories Ouvrier-Employé mentionné au paragraphe 1.1 du présent accord débutant dans l'établissement

Pour les ouvriers et employés confirmés mentionné au paragraphe 1.1 du présent accord, il est appliqué le coefficient du poste tenu.

Cette disposition permet de valoriser, après la période de formation obligatoire au poste, le salarié à un niveau de qualification plus élevé et donc à un niveau de rémunération de base plus attractif.

La formation se caractérise, outre la formation technique au poste de travail, par l’apprentissage des règles de sécurité, d’hygiène du personnel et de tout ce qui concourt à la sécurité alimentaire des produits.

Egalement, la formation portera sur la connaissance de l’environnement du poste et de l’atelier, et sur la connaissance des règles générales de la vie communautaire au sein de l’entreprise (règlement intérieur, sécurité incendie, organisation, …).

Pour certains postes nécessitant une formation plus conséquente, le coefficient du poste tenu sera appliqué après une période de formation définie, sous réserve que le salarié ait acquis les connaissances requises :

* Conducteur machine : 3 mois
* Régleur : 6 mois
* Chef de ligne – Chef d’équipe : 6 mois

Pour les postes exposés à des risques en matière de sécurité, la validation de la formation sera faite par le Responsable de service et le service Sécurité.

* 1. **Grille de classification**

Elle est annexée au présent accord.

* 1. **Classification du poste/classification du salarié**

La nouvelle classification des postes ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération de base du salarié.

Ainsi, si un salarié bénéficie d’un niveau de rémunération de base supérieur à celui défini pour le coefficient de son poste par la nouvelle classification, alors il conserve son niveau de rémunération actuel.

Il bénéficiera, chaque année, de l’éventuelle augmentation générale attribuée à l’ensemble du personnel relevant des catégories Ouvrier et Employé.

En tout état de cause, le niveau de la rémunération de base ne pourra jamais être inférieur au niveau conventionnel établi pour le coefficient acquis.

* 1. **Polyvalence**

L’exécution habituelle et régulière du travail par un salarié sur des postes à coefficient différent, définie par un temps de travail sur un poste au moins égal à 50% de la durée totale effective du travail du salarié, entraîne l’application du coefficient le plus élevé des coefficients des postes tenus.

Cette disposition ne s’applique pas lorsqu’il s’agit de remplacement de salariés absents.

* 1. **Rotation**

La rotation est définie comme le travail dans un même atelier sur des postes de niveau de technicité, et donc de classification, identique.

Afin de ne pas être toujours sur le même poste, les rotations font parties des nécessités dans l’organisation des ateliers.

Les partenaires sociaux rappellent l’exigence d’une organisation du travail permettant la recherche d’une amélioration des conditions de travail dans un but de réduction des troubles musculo-squelettiques (T.M.S.).

* 1. **Changement de poste**

Le changement de poste accompagné d’une modification de coefficient est obligatoirement validé par la direction du site concerné sur proposition de l’encadrement direct du salarié, sans préjudice des droits du salarié et du respect des prérogatives accordées aux représentants du personnel en la matière.

La modification du coefficient liée à un changement de poste demandé par un salarié est définie dans le cadre d’un avenant au contrat de travail.

Toute modification sera définie dans le cadre d’un avenant au contrat de travail conclu entre les parties.

## III – Valorisation des coefficients

* 1. **Définition des niveaux**

A chaque poste classifié correspond un coefficient.

A chaque coefficient est rattaché, outre le minimum conventionnel qui évolue en fonction des accords salariaux négociés au niveau de la branche, deux niveaux :

* **Niveau débutant :**

Le salarié qui tient le poste est en période de formation et d’adaptation aux exigences du poste (technicité, qualité, rendement, …).

* **Niveau confirmé :**

Le salarié qui tient le poste, après la période de formation et d’adaptation, maîtrise les exigences du poste.

* 1. **Règles d’application**

L’application des coefficients et des niveaux sera contrôlée tous les 6 mois.

## IV – Droit des salariés

Chaque salarié pourra faire part à son encadrement de ses éventuelles observations sur la communication qui lui aura été faite quant au coefficient et au niveau qui lui seront applicables.

Il pourra solliciter un entretien au cours duquel il pourra, s’il le souhaite, se faire assister par une personne de l’entreprise.

## V – Suivi de l’accord

Un bilan de l’application du présent accord sera présenté au comité d’établissement et aux délégués syndicaux dans l’année suivant sa mise en œuvre.

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 15 jours suivant la demande, pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application ou de l’interprétation du présent accord.

## VI – Entrée en vigueur, Révision et Dénonciation

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en application à compter de la date de signature. Ainsi, les changements de rémunération liés à la révision de la classification seront pris en compte dans la paie d’octobre 2017 intervenant au 3 novembre 2017.

A tout moment, chaque partie pourra également demander la révision de certaines clauses.

La demande de révision devra être portée à la connaissance de toutes les autres parties, et indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d’un projet de nouvelle rédaction de ces articles.

Si un avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention est signé par les parties signataires ou ayant adhéré, cet avenant se substituera de plein droit aux stipulations de l’accord qu’il modifie.

La révision pourra également intervenir dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, dont le présent accord constitue par principe un thème de discussion.

Le présent accord pourra être dénoncé par l’une ou l’autre des parties, conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la dénonciation.

Cette dénonciation devra intervenir par Lettre Recommandée avec A.R., adressée à toutes les autres parties, à la DIRECCTE et au Conseil de Prud’hommes, sous réserve d’un préavis de trois mois au moins.

En cas de dénonciation par l’une des parties, le présent accord d’entreprise continuera à s’appliquer jusqu’à ce qu’une nouvelle convention ayant le même champ d’application lui soit substituée et au plus tard pendant une durée d’une année, sauf aménagement conventionnel différent.

La dénonciation pourra intervenir notamment dans le cas de modification des dispositions législatives et réglementaires ayant présidé à la conclusion du présent accord.

### VII – Publicité et Dépôt

La Direction de la Société notifiera, sans délai, par remise en main propre contre décharge auprès des délégués syndicaux, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d’affichage.

Le présent accord sera déposé par la Direction de la Société en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) à la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle de l’Orne à Alençon et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes d’Argentan.

Fait en 7 exemplaires A La Chapelle d’Andaine, le 30 Octobre 2017

**Pour l'organisation syndicale CFTC, Pour la société S.N.V.,**

**… …**

**Pour l'organisation syndicale CGT,**

**…**

**Pour l'organisation syndicale CFDT,**

**…**

**Pour l'organisation syndicale FO,**

**…**