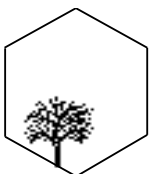




Groupement des Agriculteurs Biologiques de Alpes de Haute-Provence

*Accord d'entreprise de l'association AGRIBIO 04*

**Basé sur l'accord de référence du réseau FNAB  
relatif aux relations de travail au sein du réseau**



**FNAB**  
**Fédération Nationale d'Agriculture Biologique des régions de France**

# Accord d'entreprise de l'association AGRIBIO 04

Basé sur l'accord de référence du réseau FNAB  
relatif aux relations de travail au sein du réseau

---

## Table des Matières

<b>Préambule :</b>	<b>4</b>
<b>Article 1 : Champ d'application</b>	<b>5</b>
<b>Article 2 : Effets de l'accord</b>	<b>5</b>
<b>Article 3 : Durée, avantages acquis, révision</b>	<b>5</b>
3.1/ Durée	5
3.2/ Avantages acquis	5
3.3/ Commission de suivi	5
3.4/ Interprétation de l'accord	5
3.5/ Modification de l'accord	5
3.6/ Dénonciation de l'accord	5
<b>Article 4 : diffusion, communication et publicité</b>	<b>6</b>
<b>Article 5 : liberté d'opinion</b>	<b>6</b>
<b>Article 6 : contrat de travail</b>	<b>6</b>
<b>Article 7 : période d'essai</b>	<b>7</b>
<b>Article 8 : rupture du contrat de travail</b>	<b>8</b>
8.1/ Préavis	8
8.2/ Indemnités de licenciement	9
8.3/ Départs en retraite	9
<b>Article 9 : heures supplémentaires</b>	<b>9</b>
<b>Article 10 : congés</b>	<b>10</b>
10.1/ Congés payés	10
10.2/ Grossesse	11
10.3/ Congés maternité	11
10.4/ Congés de paternité	12
10.5/ Congés d'adoption	12
10.6/ Congé parental d'éducation	12
10.7/ Maladie et accident non professionnels	12
10.8/ Accident du travail et maladie professionnelle (comprend accident sur le trajet)	13
10.9/ Congé enfant malade	13
10.10 / Congés exceptionnels	13
<b>Article 11 : remboursement de frais</b>	<b>14</b>

11.1/ Déplacements _____	14
11.2/ Repas et hébergement _____	14
11.3/ Travail à domicile _____	15
<b>Article 12 : formation – évaluation _____</b>	<b>15</b>
12.1 / Formation _____	15
12.2 / Evaluation _____	15
<b>Article 13 : classification des postes _____</b>	<b>16</b>
13.1/ Statut cadre _____	17
13.2/ Classification _____	18
<b>Article 14 : rémunération _____</b>	<b>20</b>
14.1/Salaire à l'embauche _____	20
14.2/Ancienneté _____	20
14.3/Evolution des salaires _____	20
14.4/ Changement de poste _____	20

**Annexe 1 : Grille des salaires**

**Annexe 2 : régime de prévoyance et principe de subrogation**

# Accord d'entreprise de l'association AGRIBIO 04

Basé sur l'accord de référence du réseau FNAB  
Relatif aux relations de travail au sein du réseau

---

## Préambule :

Parce que l'Agriculture Biologique s'est développée, en France notamment, sur le projet de créer de nouveaux rapports entre l'agriculture, ceux et celles qui la pratiquent, et l'ensemble de la société, il nous est apparu indispensable de créer les conditions d'une réflexion sur les rapports entre les structures impliquées dans l'Agriculture Biologique et leurs salarié(e)s.

Parce que la pratique harmonieuse de l'Agriculture Biologique nécessite un «état d'esprit» il nous fallait faire passer cet esprit dans les relations et règles qui régissent les rapports avec nos salarié(e)s.

L'application des règles du droit du travail définit le minimum obligatoire. Les administrateurs et salariés mandatés ont voulu aller au-delà afin de créer des liens et des conditions d'exercice des fonctions de salariés et employeurs dans lesquelles chacun peut trouver son épanouissement personnel dans l'accomplissement de sa tâche.

L'Accord de Référence du réseau FNAB est un pas de plus dans l'élaboration d'un projet commun (salarié[e]s - agriculteurs) de développement de l'agriculture biologique : améliorer et harmoniser les conditions de travail de l'ensemble des salarié(e)s du réseau afin que le retour aux agriculteurs soit le plus performant possible (accueil, service, pérennité).

En reconnaissant la réalité des tâches de direction, les responsables professionnels mandatés engagent en concertation une réflexion sur leur propre implication dans l'accomplissement de ces tâches. Notre obligation d'implication (en tant qu'administrateurs) dans la gestion de nos structures doit éviter la «bureaucratization» et ses dérives. Pour que le réseau reste vivant et évolutif, chacun se doit d'être attentif à ne pas sacrifier l'intérêt collectif à son intérêt propre.

## Objet :

Depuis le 18 mai 2004, les relations de travail au sein de l'association AGRIBIO 04 étaient encadrées par l'accord de référence du réseau FNAB.

Afin d'adapter cet accord aux dispositions actuelles de l'association AGRIBIO 04, les salariés et les membres du Bureau de l'association ont engagé des négociations.

A l'issue de ces négociations, le texte ci-après a été soumis au vote et adopté à l'unanimité par les salariés de l'association et les membres du Bureau de AGRIBIO 04 lors du référendum organisé le 2 février 2010.

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié de l'association AGRIBIO 04.

## **Article 2 : Effets de l'accord**

Le présent accord est conclu dans le cadre des articles L.2231-1 et suivants du Code du travail.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles ou futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord. Si ces dispositions étaient moins avantageuses, les dispositions du présent accord continueraient d'être appliquées dans les conditions qu'ils prévoit.

Cet accord annule et remplace les dispositions de l'accord de référence du réseau FNAB.

## **Article 3 : Durée, avantages acquis, révision**

### **3.1/ Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 3.6.

### **3.2/ Avantages acquis**

L'application de l'accord ne peut porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par l'existence d'un accord collectif conclu antérieurement.

### **3.3/ Commission de suivi**

Une commission de suivi sera mise en place, dans le but de suivre, évaluer, actualiser voire réorienter l'accord et son application pratique. Elle se réunira au minimum une fois par an. Elle pourra être conduite à proposer un avenant au présent accord, si les membres de la commission en constatent la nécessité ou l'intérêt.

La commission de suivi sera composée de représentants à part égale des administrateurs et des employés (2 salariés et 2 membres du Bureau de l'association).

### **3.4/ Interprétation de l'accord**

Les représentants de chacune des parties signataires conviennent de se rencontrer à la requête de la partie la plus diligente, dans les 8 jours suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

Jusqu'à l'expiration de la négociation d'interprétation, les parties contractantes s'engagent à ne susciter aucune forme d'action contentieuse liée au différend faisant l'objet de cette procédure.

### **3.5/ Modification de l'accord**

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

### **3.6/ Dénonciation de l'accord**

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 2 mois à tout moment.

## Article 4 : diffusion, communication et publicité

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des salariés et fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la DDTEFP et en un exemplaire signé auprès du greffe du conseil de Prud'hommes.

L'accord devra être annexé au contrat de travail de chaque salarié concerné. L'accord et ses versions réactualisées seront mis à disposition des salariés et administrateurs le souhaitant, notamment du bureau de AGRIBIO 04.

## Article 5 : liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour le/la salarié/e d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre 1<sup>er</sup> du livre IV du code du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou ethnique, du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'âge, pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

## Article 6 : contrat de travail

<i>Rappel du code du travail</i>	<p><b>Contenu du contrat :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Raison sociale de l'employeur, son adresse, ses numéros SIRET, MSA ;</li><li>- Nom et prénom du salarié, sa nationalité s'il n'est pas ressortissant de l'U.E., avec mention du titre valant autorisation de travail, le n° de sécurité sociale ou à défaut ses date et lieu de naissance ;</li><li>- Lieu de travail, date et heure d'embauche, durée hebdomadaire de travail ;</li><li>- La définition précise de son objet ;</li><li>- La désignation du poste de travail ou de l'emploi occupé ;</li><li>- Le montant de la rémunération ;</li><li>- La durée de la période d'essai ;</li><li>- La date d'échéance du terme si le contrat est à terme certain ;</li><li>- La durée minimale pour laquelle le contrat est conclu s'il est à terme incertain ;</li><li>- La référence, s'il y a lieu, à une Convention Collective ou un accord d'entreprise (accord d'entreprise de l'association AGRIBIO 04) ;</li><li>- L'indication de la caisse de retraite complémentaire.</li></ul> <p><b>Contrats à Durée Déterminée :</b></p> <p>Un CDD peut être signé (au lieu de CDI) seulement pour des tâches précises et temporaires : remplacement d'un salarié (en congé temporaire, ou entre un départ et une embauche en CDI), augmentation temporaire d'activité, travail saisonnier. C'est aussi possible en création d'activité de manière temporaire, et pour certains contrats prévus pour favoriser l'emploi (emploi-jeune par exemple).</p>
----------------------------------	---

<p><i>Accord AGRIBIO 04</i></p>	<p>S'il y a lieu, une clause de confidentialité devra être respectée en cas de départ du salarié vers une autre structure ; elle sera précisée dans le contrat de travail.</p> <p><b>Mise en place du Contrat de Travail à Durée Déterminée à Objet Défini</b></p> <p>En accord avec la loi du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, il pourra être conclu des contrats de travail à durée déterminée à objet défini relatif à une mission ponctuelle d'une durée comprise entre 18 et 36 mois au sein de l'association AGRIBIO 04. Conformément à la loi, ce contrat est réservé au recrutement d'ingénieurs ou de cadres. Il ne pourra pas être renouvelé. Il prendra normalement fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délais de prévenance au mois égal à 2 mois. Si à l'issu de ce contrat, les relations de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit à une indemnité d'un montant égal à 10% de sa rémunération totale brute. Ce contrat ouvrira les mêmes droits qu'un contrat en CDD classique en ce qui concerne les garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience (VAE), à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue.</p> <p>Ce contrat permet d'apporter une réponse au caractère limité dans le temps des subventions accordées pour la réalisation de projets européens notamment.</p> <p><b>Contenu du contrat de travail à durée déterminée à objet défini :</b></p> <p>Le CDD à objet défini est établi par écrit et comporte les clauses obligatoires pour les contrats de travail à durée déterminée, sous réserve d'adaptations à ses spécificités, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;</li> <li>- l'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;</li> <li>- une clause descriptive du projet et mentionnant sa durée prévisible ;</li> <li>- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;</li> <li>- l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;</li> <li>- le délais de prévenance de l'arrivée au terme du contrat (deux mois minimum) et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de relation de travail en contrat à durée indéterminée ;</li> <li>- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat par l'une ou l'autre partie pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10% de la rémunération totale brute du salarié.</li> </ul> <p>Les salariés signataires de ce type de contrats ont priorité d'accès aux emploi sous CDI dans l'association.</p> <p>Au cours du délai de prévenance, les salariés concernés par ce type de contrat pourront effectuer des recherches durant leur temps de présence à AGRIBIO 04 pour organiser la suite de leur parcours professionnel (à hauteur d'une heure par jour). Des absences pourront être autorisées pour d'éventuels entretiens d'embauche de la même manière à raison d'une demi-journée par semaine.</p>
---------------------------------	---

## Article 7 : période d'essai

<p><i>Rappel du code du travail :</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sous réserve des textes spécifiques à certaines catégories de salariés (handicapés...) et à certaines formes d'emploi (CDD, contrats de type particulier visant l'insertion professionnelle) le code du travail ne réglemente pas cette période.</li> <li>- la durée d'essai est fixée librement par les parties sous réserve des usages de la profession (et ici de l'Accord d'entreprise).</li> <li>- pour un C.D.D., la période d'essai ne peut excéder 1 jour d'essai par semaine de travail, dans la limite de deux semaines si la durée du contrat est au plus égale à 6 mois. Si la durée du contrat est supérieure à 6 mois, la période d'essai est d'un mois.</li> </ul>
<p><i>Accord AGRIBIO 04</i></p>	<p>Les contrats de travail peuvent prévoir une période d'essai :</p> <p><u>En cas de CDD</u>, l'accord se rapporte aux conditions relatives à la législation du</p>

	<p>travail (cf. ci-dessus).</p> <p><u>En cas de CDI</u>, elle pourra être de ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 mois pour le personnel administratif et technique (catégorie A de la classification des postes, art. 13)</li> <li>- 2 mois pour les techniciens, animateurs (catégorie O)</li> <li>- 3 mois pour les directeurs (catégorie C)</li> </ul> <p>éventuellement renouvelable une fois si notifié dans le contrat de travail. Le ou les motif(s) du renouvellement de la période d'essai seront précisés par écrit au moins une semaine avant la fin de la période d'essai.</p> <p>A la demande de l'employeur ou du salarié, une évaluation pourra être faite en fin de période d'essai.</p>
--	---

## Article 8 : rupture du contrat de travail

<i>Introduction</i>	<p>La rupture du Contrat de travail est une procédure particulière qui nécessite de se rapprocher de personnes compétentes dans ce domaine, afin de bien appliquer le code du travail (L122-4 à L122-14-13) et de ne pas se tromper sur des points particuliers.</p> <p><b>Rupture anticipée d'un CDD</b></p> <p>Sauf accord des parties, le CDD ne peut-être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de : faute grave du salarié ou de l'employeur ou de force majeure (code du travail art. L 122-3-8) embauche en CDI</p> <p>certaines cas particuliers, comme dans le cas d'un contrat emploi-jeune en CDD.</p> <p><b>Modifications du contrat de travail : code du travail (L122-3-8, 3ter)</b></p> <p>La rupture du contrat de travail consécutive au refus du salarié d'une modification d'un élément essentiel de celui-ci est imputable à l'employeur et elle est acquise dès le moment où l'employeur, à la suite du refus du salarié, maintient sa décision.</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>Dans le cas de CDD à objet défini, le contrat pourra être rompu par anticipation par l'employeur ou le salarié, pour un motif réel et sérieux, au bout de 18 mois puis à la date anniversaire de sa conclusion. La loi ne définit pas la notion de motif réel et sérieux. En cas de contestation, il reviendra aux tribunaux de trancher. Si c'est l'employeur qui prend l'initiative de cette rupture, le salarié a droit à une indemnité égale à 10% de sa rémunération totale brute. Cette indemnité est assujettie, dès le premier euro, aux cotisations et contributions de Sécurité sociale.</p>

### 8.1/ Préavis

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>Au-delà de deux ans d'ancienneté, la période de préavis est de deux mois, sauf dispositions ou contrats particuliers (exemple : contrat emploi-jeune). Elle peut être négociée entre le salarié et l'employeur.</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>En-deçà de deux ans d'ancienneté, en cas de licenciement comme de démission, la durée du préavis est a priori égale à la durée définie dans l'article 6 pour la période d'essai, hors renouvellement, sauf dispositions ou contrats particuliers (exemple : contrat emploi-jeune). Cependant, la durée du préavis peut être négociée entre le salarié et l'employeur.</p> <p>Les salariés en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour. Ces absences de deux heures pourront être cumulées après accord de l'employeur et déduites du salaire, sauf en cas de licenciement où ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire.</p>



## 8.2/ Indemnités de licenciement

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>Sauf faute grave ou lourde, le salarié reçoit une indemnité conventionnelle ou légale de licenciement, calculée en fonction de son ancienneté. Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute (salaire, primes) des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la solution la plus avantageuse, le tiers de la rémunération brute des 3 derniers mois.</p> <p>L'indemnité légale minimum est égale à 1/10<sup>ème</sup> du salaire mensuel de référence par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (<i>pour un salaire de 1200 euros et une ancienneté de 5 ans, l'indemnité de licenciement due est donc de 120 euros X 5 = 600 euros</i>) auquel s'ajoute 1/15<sup>ème</sup> du salaire mensuel de référence par année de présence au-delà de 10 ans.</p> <p>En cas de licenciement pour motif économique, le taux de l'indemnité minimum légale est de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (<i>si on reprend l'exemple précédant, indemnité due égale à 1200 euros</i>), et de 1/5<sup>ème</sup> de mois de salaire auquel s'ajoute 2/15<sup>ème</sup> de mois de salaire (soit 1/3 au total) par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	Pas de demandes au-delà du code du travail

## 8.3/ Départs en retraite

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le traitement normal le plus élevé au cours des trois derniers mois de travail.</p> <p>L'indemnité est égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la moitié d'1 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;</li><li>- 1 mois après 15 ans ;</li><li>- 1 mois et demi après 20 ans ;</li><li>- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.</li></ul>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>L'indemnité de départ en retraite est fixée comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la moitié d'1 mois du salaire de référence de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus</li><li>- 1 mois de 6 à 10 ans d'ancienneté révolus</li><li>- 1,5 mois de 11 à 20 ans d'ancienneté révolus</li><li>- 2 mois au-delà de 20 ans d'ancienneté révolus</li></ul>

## Article 9 : heures supplémentaires

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>La loi fixe la durée du travail à 35 heures par semaine pour toutes les entreprises. Les heures travaillées au-delà de cette durée sont des heures supplémentaires.</p> <p>La durée légale est calculée d'après le temps de travail effectif, c'est à dire le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.</p> <p>Le salarié ne peut travailler plus de 10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44</p>
------------------------------------	---

	<p>heures par semaine sur une période de 12 semaines consécutives. La durée de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que soit ménagée une pause de 20 minutes au moins. La journée de travail est organisée de façon à ce que le salarié dispose d'un repos d'au moins 11 heures consécutives.</p> <p>Les heures supplémentaires sont comptabilisées dans le cadre de la semaine civile, débutant le lundi à 0 heure et se terminant le dimanche à 24 heures.</p> <p>Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire. En l'absence d'accord, dans les entreprises de 20 salariés et moins, ce taux est de 10% pour les 4 premières heures supplémentaires (de la 36ème à la 39ème heure travaillée), 25% pour les 4 heures supplémentaires suivantes (de la 40ème à la 43ème heure) et 50% au delà. Un repos compensateur peut être accordé en remplacement du paiement majoré des heures supplémentaires.</p> <p>Un jour de repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures doit être respecté et donné le dimanche. Il s'agit là d'une obligation légale à la charge de l'employeur. Des dérogations limitées dans le temps au repos dominical sont possibles dans certaines conditions précises, en particulier : foires et salons, congrès, colloques et séminaires, organisation des manifestations, expositions, montage et démontage des stands. Dans ce cas un jour de repos doit être pris dans la semaine qui suit. La récupération du travail des samedi se fait à hauteur de 100%, celle des dimanche et jours fériés à hauteur de 200%.</p>
<p><i>Accord AGRIBIO 04</i></p>	<p>Le travail en dehors des horaires habituels doit rester exceptionnel : seules seront comptabilisées les heures supplémentaires ayant fait l'objet d'un ordre de mission écrit. Les heures supplémentaires sont récupérées plutôt que payées. Elles doivent être récupérées dans la semaine, le mois ou au plus tard le trimestre.</p> <p>Les heures supplémentaires non récupérées dans les délais mentionnés ci-dessus sont perdues.</p> <p>Le temps passé pour les déplacements professionnels est considéré comme du temps de travail effectif. Dans le cas où le déplacement hors région excède une journée, la comptabilité des heures supplémentaires est plafonnée à 2 heures par jour. Une nuit en transport (train...) est comptabilisée comme 2 heures de travail. Les déplacements cumulés sur plusieurs jours consécutifs ne pourront faire l'objet de plus de 4 h de récupération.</p>

## Article 10 : congés

<p><i>Accord AGRIBIO 04</i></p>	<p><b><u>Principe général :</u></b></p> <p><b>Voir articles suivants : tout congé faisant appel à des indemnités de la MSA ou de la prévoyance (cf. annexe 2) obéira au principe de subrogation : versement intégral du salaire par l'employeur au salarié, et versement des indemnités journalières de MSA et de prévoyance à l'employeur, sauf délais de carence (pendant lesquels aucune indemnité n'est versée) mentionnés ci-après.</b></p>
---------------------------------	--

### 10.1/ Congés payés

<p><i>Rappel du code du travail :</i></p>	<p>Le salarié capitalise 2.5 jours "ouvrables" (samedis compris) de congé par mois de travail effectué du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.</p> <p>Ainsi pour 12 mois de travail, le salarié a droit à 30 jours "ouvrables", soit 25 jours "ouverts" (réellement travaillés), obtenus pour l'année suivante.</p>
---	---

	<p>Le principe du fractionnement des congés payés est le suivant : si un salarié prend au moins 6 jours de congés hors période légale (celle-ci étant comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre), il peut demander 2 jours de congés payés supplémentaires (1 jour supplémentaire pour 3 à 5 jours pris hors période légale).</p> <p>L'application de ce principe est le suivant (L. 223.8) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- si l'employeur oblige le fractionnement, le salarié a systématiquement droit à deux jours supplémentaires ;</li> <li>- si le salarié et l'employeur sont d'accord sur le fractionnement, l'octroi des deux jours supplémentaires est négocié.</li> </ul> <p>Ce principe concerne exclusivement les congés payés et en aucun cas les RTT.</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>Les dates de congés payés doivent être choisies d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Seront prises en compte aussi bien les périodes de forte activité de la structure que les souhaits du salarié et notamment sa situation familiale. Des jours de congés pourront être pris par anticipation à concurrence des droits ouverts.</p>

## 10.2/ Grossesse

<i>Rappel du code du travail :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- droit de s'absenter sans perte de salaire pour examens périodiques obligatoires de surveillance médicale de la grossesse</li> <li>- possibilité de changement provisoire d'emploi ou d'aménagement des conditions de travail (limitation des déplacements...) et des horaires, sur attestation médicale sans perte de salaire</li> <li>- droit de démissionner sans préavis</li> <li>- protection contre le licenciement</li> </ul>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>La salariée pourra travailler 1 h de moins par jour à partir du 5<sup>e</sup> mois de grossesse sans perte de salaire.</p>

## 10.3/ Congés maternité

<i>Rappel du code du travail :</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> naissance : 6 semaines avant et 10 semaines après l'accouchement</li> <li>- 3<sup>e</sup> naissance : 8 semaines avant et 18 semaines après l'accouchement</li> <li>- Naissance de jumeaux : 12 semaines avant et 22 semaines après l'accouchement</li> <li>- Naissance simultanée de plus de 2 enfants : 24 semaines avant et 22 semaines après l'accouchement</li> <li>- En cas d'état pathologique attesté par un certificat médical, le congé maternité peut être allongé de 2 semaines avant et de 4 semaines après l'accouchement</li> <li>- Des indemnités journalières de sécurité sociale sont perçues pendant la durée du congé maternité</li> <li>- Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail (sans perte de salaire).</li> </ul>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- principe de subrogation : voir introduction article 9</li> </ul> <p>La salariée pourra prolonger son congé de maternité par un congé sans solde au maximum de 3 mois en cas d'allaitement attesté (certificat médical), et à la condition de prévenir son employeur au minimum 6 semaines avant la reprise initialement prévue (c'est-à-dire 6 semaines avant la fin du congé de maternité proprement dit).</p>

#### 10.4/ Congés de paternité

<i>Rappel du code du travail :</i>	- Durée : 11 jours consécutifs (en plus des 3 jours de congés exceptionnels) dans le cas général - Salaire : indemnités journalières de sécurité sociale
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	- principe de subrogation : voir intro article 9

#### 10.5/ Congés d'adoption

<i>Rappel du code du travail :</i>	- Durée : 10 semaines (cas général) - Salaire : indemnités journalières de sécurité sociale
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	- principe de subrogation : voir intro article 9

#### 10.6/ Congé parental d'éducation

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>C'est un droit pour tout salarié homme ou femme ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de naissance de l'enfant (ou de l'arrivée au foyer de l'enfant pour adoption).</p> <p>Il peut être pris entre le congé de maternité ou d'adoption et le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant ou de son arrivée au foyer.</p> <p>Cela peut être un congé total ou une période d'activité à temps partiel.</p> <p>Le congé initial a une durée maximale d'un an, prolongeable 2 fois avec possibilité de changer la modalité (congé total ou activité à temps partiel) et la durée. Il doit prendre fin avant le 3<sup>e</sup> anniversaire de l'enfant.</p> <p>Le contrat de travail est suspendu (non rompu).</p> <p>Le congé n'est pas rémunéré par l'employeur, une allocation parentale d'éducation peut être versée par la Caisse d'Allocations Familiales sous certaines conditions (au moins 2 enfants à charge...).</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	

#### 10.7/ Maladie et accident non professionnels

<i>Rappel du code du travail :</i>	- indemnités journalières de la MSA : 50 % du salaire brut sont versés à partir du 4 <sup>e</sup> jour d'arrêt de travail (dans la limite du plafond de la MSA). - Complément par l'employeur : seulement si plus de 3 ans d'ancienneté et à partir du 11 <sup>e</sup> jour. Le montant et la durée dépendent de l'ancienneté.
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	- Obligation de cotiser au "Régime d'Adhésion" + option "prestima incapacité sup" d'Agrica, avec délai de franchise de 3 jours, pour chaque salarié pris en charge à 62.5% par l'employeur et 37.5% par le salarié. L'option Prestima Incap Sup permet d'assurer au salarié, dès le 4 <sup>e</sup> ème jour d'arrêt, un maintien de salaire à hauteur de 81% du salaire brut (indemnités journalières de base MSA comprises) aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales. Le régime d'adhésion prévoit également une couverture en cas de décès ou d'invalidité du salarié.

	- Versement intégral du salaire par l'employeur par subrogation quelle que soit l'ancienneté (y compris les 3 premiers jours calendaires dans la limite de 1 fois par an)
--	---

### 10.8/ Accident du travail et maladie professionnelle (comprend accident sur le trajet)

<i>Rappel du code du travail :</i>	- 1 <sup>er</sup> jour payé par l'employeur - indemnités journalières de la MSA : dès le 2 <sup>e</sup> jour, 60 % du salaire brut sont versés les 28 premiers jours, 80 % du salaire brut au-delà (dans la limite du plafond de la sécurité sociale).
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	- Obligation de cotiser au "Régime d'Adhésion" + option "prestima incapacité sup" d'Agrica, sans délai de franchise, pour chaque salarié pris en charge à 62.5% par l'employeur et 37.5% par le salarié. L'option Prestima Incap Sup permet d'assurer au salarié, dès le 1er jour d'arrêt, un maintien de salaire à hauteur de 81% du salaire brut (indemnités journalières de base MSA comprises) aussi longtemps que sont versées les indemnités journalières légales. Le régime d'adhésion prévoit également une couverture en cas de décès ou d'invalidité du salarié. - Versement intégral du salaire par l'employeur par subrogation quelle que soit l'ancienneté.

### 10.9/ Congé enfant malade

<i>Rappel du code du travail :</i>	- Droit à 3 jours maximum par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans (ou 5 jours maximum par an si l'enfant a moins de 1 an, ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans). Ce congé n'est pas rémunéré.
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	Congé non rémunéré, mais possibilité de prendre des jours dans ses propres congés (congés payés et/ou ARTT) immédiatement quand l'enfant est malade.

### 10.10 / Congés exceptionnels

<i>Rappel du code du travail :</i>	1 à 4 jours "ouvrables" (samedi compris) sans perte de salaire à prendre à partir de la date de l'événement
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	Les employeurs accorderont une certaine souplesse aux salariés dans le cadre d'événements exceptionnels, afin qu'ils puissent éventuellement compléter les jours de congés exceptionnels prévus dans le code du travail, par des jours pris sur leurs congés payés ou RTT. Les congés accordés en cas de PACS sont les mêmes que ceux accordés en cas de mariage.

	Code du travail	Accord AGRIBIO 04
Mariage ou remariage du salarié	4 jours	4 jours
Mariage ou remariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Naissance ou adoption	3 jours	3 jours
Décès du conjoint	2 jours	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours	3 jours

Décès du père ou de la mère	1 jour	2 jours
Décès d'un frère ou d'une sœur	1 jour à partir de 3 mois d'ancienneté	1 jour sans conditions
Décès des beaux parents	1 jour à partir de 3 mois d'ancienneté	1 jour sans conditions
Décès d'un grand parent ou d'un petit-fils ou petite-fille	0	1 jour
Déménagement du fait du salarié	0	0
Déménagement du fait de l'employeur	0	0

## Article 11 : remboursement de frais

<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p><b>Principes généraux</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les frais professionnels des salariés, en particulier les frais liés aux déplacements : moyens de transport, repas, hébergement... sont remboursés sur justificatifs.</li> <li>➤ Suivant les cas, ce remboursement se fait sur la base du montant réel sur présentation d'un justificatif, ou sur la base d'un montant forfaitaire.</li> </ul>
--------------------------	--

### 11.1/ Déplacements

<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>Selon les cas, les salariés peuvent être amenés à utiliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les transports en commun lorsqu'ils sont les plus pratiques (bus, train, avion, voire taxi). Le remboursement se fait alors sur la base du coût réel, les salariés étant tenus – sauf s'il n'y a pas moyen de faire autrement – d'utiliser la 2<sup>e</sup> classe ou la classe économique.</li> <li>➤ Leur véhicule personnel, dont les frais sont alors remboursés sur une base kilométrique forfaitaire, réévaluée de façon annuelle. L'intégralité de la distance parcourue dans le cadre du déplacement professionnel doit être retenue comme base de remboursement. Les frais de péage et de stationnement sont remboursés en sus, sur la base des dépenses réelles.</li> </ul> <p>Une assurance spécifique devra être prise pour couvrir les déplacements professionnels effectués avec un véhicule personnel : le salarié en fournira une attestation à l'employeur. S'il peut être chiffré, le surcoût de cette assurance sera pris en charge par AGRIBIO 04.</p> <p>Le montant des remboursements de frais kilométriques est fixé annuellement : 0,39 euros/km (à partir du 1<sup>er</sup> février 2010) et ne peut dépasser les montants du barème fiscal plafonné à 8 CV.</p>
--------------------------	--

### 11.2/ Repas et hébergement

<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'employeur devra veiller à ce que les salariés aient à leur disposition une solution satisfaisante pour déjeuner : mise à disposition d'un local équipé (réfrigérateur, plaques électriques, four, évier).</li> <li>➤ Pour l'hébergement et les repas en déplacements, le remboursement s'effectue sur la base des frais réels.</li> </ul>
--------------------------	--

### 11.3/ Travail à domicile

<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>Dans le cas où un salarié serait tenu par l'employeur de travailler régulièrement à son domicile, la structure devra prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ Une indemnisation forfaitaire des charges courantes (loyer, électricité) ;</li><li>✓ l'installation d'une ligne téléphonique professionnelle (accès internet) avec prélèvement automatique sur le compte de l'employeur ;</li><li>✓ la mise à disposition d'un équipement de télétravail (ordinateur, modem...) ;</li><li>✓ la prise en compte du domicile comme lieu de travail avec en conséquence l'indemnisation des frais de déplacement à partir du domicile ;</li><li>✓ Une assurance spécifique si nécessaire.</li></ul>
--------------------------	--

## Article 12 : formation – évaluation

### 12.1 / Formation

#### ➤ Plan de formation

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>L'employeur a l'obligation de faire bénéficier les employés des dispositions légales en matière de formation continue et professionnelle.</p> <p>Les frais liés à la formation sont à la charge de l'employeur, et pendant les jours de formation le salarié est payé normalement.</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>Un crédit de formation d'au minimum 5 jours par an est accordé à chaque salarié(e). Le thème est défini par l'employeur et le salarié.</p> <p>La politique de formation est définie tous les ans lors des entretiens annuels, afin de mettre au point les modalités de cette formation, en tenant compte des exigences du service.</p>

#### ➤ Autres dispositifs de formation

<i>Rappel du code du travail :</i>	<p>Au-delà des formations rentrant dans le plan de formation, des dispositifs de formation particuliers ou des périodes de mise en disponibilité (Congés Individuels de Formation, bilans de compétences...) peuvent être négociés avec l'employeur.</p>
<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>D'autres dispositifs de formation (CIF...), sans traitement, dont la durée, la date et les conditions de réintégration sont à définir en accord avec l'employeur, peuvent être accordés aux employés pour leur perfectionnement. Dans ce cas, la réintégration se fait au minimum dans l'emploi et à l'échelon correspondant à ceux de l'agent considéré lors de sa mise en disponibilité.</p>

### 12.2 / Evaluation

<i>Accord AGRIBIO 04</i>	<p>Un entretien annuel est réalisé pour chaque salarié.</p> <p>Il se fait en principe en présence de l'administrateur délégué et, pendant tout ou partie de l'entretien, du directeur, et du délégué du personnel.</p> <p>D'une part, il a pour objectif d'évaluer les missions accomplies, ainsi que les conditions de réalisation de ces missions. Il se fait sur la base d'une fiche de poste et des missions et objectifs pour l'année.</p> <p>D'autre part, cet entretien a pour objectif de planifier les orientations de travail à venir en lien avec les évolutions de la structure. Il permet de définir un plan de</p>
--------------------------	--

formation avec le salarié pour l'aider à progresser dans l'accomplissement de ses missions, et si nécessaire de faire le point sur sa rémunération et sur son éventuel repositionnement dans la classification des postes et la grille de salaires.
---

## Article 13 : classification des postes

### Introduction

Les métiers du réseau Fnab sont très divers, il y a environ une trentaine d'intitulés de postes différents au sein du réseau (en 2002)

La classification des postes est composée de 3 catégories : les postes techniques et administratifs (A), les postes opérationnels (O) et les postes d'encadrement (C). Pour chaque catégorie, des postes sont définis. Dans la réalité, il est possible qu'un poste se situe à mi-chemin entre 2 postes définis dans notre classification, il faudra alors appliquer une rémunération à mi-chemin entre les deux niveaux de rémunération.

Cependant, certains salariés sont amenés à réaliser de *manière très minoritaire* des tâches relatives aux postes voisins : dans ce cas, son poste sera classé dans celui décrivant majoritairement ses tâches.

Les tâches décrites pour un poste représentent l'ensemble des tâches pouvant être effectuées pour ce poste.

La qualification est renseignée de façon indicative, de manière à mieux s'orienter dans la classification proposée. Les niveaux indiqués sont ceux de l'éducation nationale :

- Niv I : BAC + 5 et plus (Doctorat, ingénieur, DEA, DESS)
- Niv II : BAC + 3 et 4 (Licence, maîtrise)
- Niv III : BAC + 2 (BTS, DUT, DEUG, BTSA)
- Niv IV : BAC (BTA, BAC général, technologique, professionnel, CCTAR)
- Niv V : BEP ou 1er cycle secondaire (BPA, BEPA, BEP, CAPA, CAP)
- Niv VI : Fin de scolarité obligatoire

La responsabilité doit être considérée sous l'angle de l'autonomie sur les missions ; un coefficient est attribué, que l'on retrouve sur la grille de rémunération.

**Quelque soit l'autonomie de mise en œuvre du poste, les projets sont construits avec les administrateurs, validés par les administrateurs, et sont mis en œuvre sous la responsabilité des administrateurs et/ou du directeur.**

Les salariés se doivent d'être force de proposition (à tous niveaux).

### **Les principales missions spécifiques au réseau FNAB :**

- **La vie associative et syndicale, la démocratie au sein du réseau**
  - la veille de l'actualité réglementaire, filière, politique et développement...
  - l'information du national vers région / département et inversement
  - la veille de la production, des pratiques, des filières, des problèmes réglementaires ou autre en région / département
  - la consultation des agriculteurs en région / département
  - animation de commissions, de conseils d'administration, en vue de formuler des positionnements politiques et stratégiques



	<p>-la mise en place d'actions de défense de l'agriculture biologique et des agriculteurs biologiques (exemple : campagne vigilance OGM en région ou département)</p> <p>➤ <b>L'appui technique spécifique à l'agriculture biologique :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conseil à l'installation, à la conversion en bio</li> <li>- Diagnostics de conversion et agri-environnementaux</li> <li>- Conseil concernant la réglementation (maîtrise de la réglementation)</li> <li>- Appui technique en agriculture biologique...</li> </ul> <p>➤ <b>La structuration des filières : l'émergence de structures économiques de producteurs bio</b></p> <p>Selon le niveau de structuration des producteurs bio dans les départements et régions, il existe aujourd'hui des OEPB (Organisations Economiques de Producteurs Bio) autonomes, d'autres émergentes, d'autres à faire émerger.</p> <p>Afin d'intégrer cet aspect dans notre classification, nous avons considéré que :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il est du ressort des postes opérationnels (O2 à C1) de faire émerger des projets de structuration de filières, et donc de création ou montage de structures économiques ;</li> <li>- Pour atteindre l'autonomie de fonctionnement pour l'OEPB naissante, en général, la structure de développement peut mettre à disposition l'un de ses salariés. Sa mission s'arrête quand l'OEPB a acquis son autonomie.</li> </ul> <p>➤ <b>La communication :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la sensibilisation du monde agricole à la bio ;</li> <li>- la promotion de la bio auprès du grand public.</li> </ul>
--	---

### 13.1/ Statut cadre

Le statut de cadre est possible pour les salariés occupant des postes à responsabilité nécessitant une gestion autonome du temps de travail. En particulier concernant les postes qui, bien que liés à l'horaire collectif, nécessitent du travail hors cadre horaire habituel et difficilement récupérable (un salarié non cadre ne peut être astreint à ces dépassements horaires). Peut prétendre au statut de cadre en particulier tout salarié des catégories O.2 à C1, se trouvant dans les conditions précitées. L'obtention de ce statut se négocie entre les deux parties, employeur et salarié, au regard de la responsabilité du poste, de l'organisation du temps de travail lié à ce poste, de la gestion des ressources humaines, et de la capacité budgétaire de la structure. Chaque structure restant libre de rendre ce statut accessible aux salariés. Le statut de cadre entraîne pour le salarié et pour l'employeur des cotisations sociales supplémentaires. En contrepartie le salarié bénéficie de points retraite supplémentaires.

Les salariés sous Contrat de travail à Durée Déterminée à objet défini bénéficieront de plein droit du statut cadre, lié aux particularités de ce type de contrat et correspondant à leur mission au sein de l'association (conduite de projets européens par exemple).

## 13.2/ Classification

Catégorie	Tâches	Qualification (à titre indicatif)	Responsabilités
<i>Emplois techniques</i>			
<b>A.0 Agent d'entretien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrôle de l'état de propreté des locaux</li> <li>- Nettoyage des locaux administratifs, techniques ou spécialisés</li> <li>- Tri et évacuation des déchets courants</li> <li>- Nettoyage de surfaces vitrées, meubles et des accessoires</li> <li>- Contrôle de l'approvisionnement en matériel et produits</li> <li>- Entretien courant et rangement du matériel utilisé</li> </ul>	Diplôme de niveau IV, V ou VI.	1
<i>Exemples : Agent d'entretien</i>			
<i>Emplois administratifs</i>			
<b>A.1. Employé de bureau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Standard – Accueil</li> <li>-Courrier (envoi, réception, distribution)</li> <li>-Copies – reprographie</li> <li>-Classement – archivage</li> <li>-Gestion des fournitures de bureau</li> <li>-Saisie de courriers</li> <li>-Actions spécifiques au réseau Fnab et à la défense de l'AB</li> </ul>	Diplôme de niveau IV, ou de niveau V + expérience	1
<i>Exemples : Employé de bureau</i>			
<b>A.2. Secrétaire/Assistant</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Idem A.1</li> <li>+ facturation, règlement, préparation comptable, élaboration de courriers et/ou mise en forme de documents de communication (courriers, plaquettes, bulletins...)</li> </ul>	Diplôme de niveau IV ou III	1,2
<i>Exemples : Secrétaire</i>			
<b>A.3. Assistant technique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Idem A.2.</li> <li>+ tâches techniques spécifiques : comptabilité, documentation, PAO... et suivi de dossiers</li> </ul>	Diplôme de niveau III ou IV	1,3
<i>Exemples : Assistant comptable, Assistant de communication, Assistant de gestion, Secrétaire</i>			
<i>Emplois opérationnels</i>			
<b>O.1. Technicien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Suivi d'études, de références, d'expérimentations</li> <li>-Appui technique et conseil individuel</li> <li>-Intervention en formation</li> <li>-Montage de dossiers (conversion...)</li> <li>-Actions spécifiques au réseau Fnab et à la défense de l'AB</li> </ul>	Diplôme de niveau III ou IV	1,3

	<i>Exemples : Technicien GAB, Conseiller conversions, Conseiller élevage</i>		
<b>O.2. Animateur, Conseiller</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Animation de groupe (dont organisation de formation)</li> <li>-Emergence et accompagnement de projets collectifs dont filières économiques</li> <li>-Montage de dossiers de conversions</li> <li>-Dossiers de financements sur action précise (type VIVEA)</li> <li>-Actions de communication</li> <li>- Montage, conception de protocoles d'expérimentations, d'études...</li> <li>- Conseil individuel</li> <li>- Animer le conseil d'administration, le bureau, l'AG</li> <li>-Actions spécifiques au réseau Fnab et à la défense de l'AB</li> </ul>	Diplôme de niveau I ou II, ou niveau III avec expérience	1,4
	<i>Exemples : Animateur développement et prospective, Animateur, Conseiller conversion</i>		
<b>O.3. Responsable de mission</b>	Idem O.2. , sur une action ou un projet particulier , qui requiert des compétences spécifiques et fait appel à une plus grande délégation de responsabilité	Diplôme de niveau I ou II, ou niveau III avec expérience	1,5
	<i>Exemples : Chargé d'études, Responsable de communication, Responsable filière viande</i>		
<i>Encadrement</i>			
<b>C.1 Directeur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gérer les ressources humaines, encadrer et dynamiser l'équipe, organiser les recrutements, faire le lien avec le Conseil d'Administration</li> <li>- Gérer le budget et rechercher des financements</li> <li>- Représenter la structure en l'absence de la présidence ou d'un responsable professionnel mandaté à toutes réunions où la présence de la structure est nécessaire</li> <li>- Animer le conseil d'administration, le bureau, l'AG</li> <li>- Suivre et coordonner l'ensemble des actions de la structure</li> <li>-Actions spécifiques au réseau Fnab et à la défense de l'AB.</li> </ul>	Expérience, diplôme de niveau I à III	1,7 Autonomie de décision dans un cadre défini par le conseil d'administration. Signature de chèques par délégation. En principe, les administrateurs sont présents à tous les niveaux de décision et de négociation (financements, recrutement...) et pas seulement lors de la définition des orientations.

## Article 14 : rémunération

L'annexe 1 de ce présent accord décrit les niveaux de rémunération, pour chaque poste défini dans la classification des postes (article 13).

### 14.1/Salaire à l'embauche

Un nombre de points de base est défini pour chaque poste, il correspond au coefficient de responsabilité (multiplié par 160). Un bonus est ajouté au nombre de points de base :

- une partie du bonus est calculée en fonction de l'expérience à l'embauche\* et du niveau d'étude
- l'autre partie représente la marge de négociation salarié/employeur à l'embauche.

*\* L'expérience à l'embauche se calcule comme suit, en années révolues :*

- *si c'est une expérience vécue au sein du réseau FNAB ou faisant appel à des métiers proches : elle est valorisée à hauteur de 4 points par an les 5 premières années, 3 points de la 6<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> année, 2 points de la 11<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> puis 1 point ;*
- *si c'est une expérience hors du réseau FNAB ou plus lointaine, elle est calculée à hauteur de 2 points par an les 10 premières années, 1 point ensuite.*

Le nombre de points ainsi obtenu est multiplié par le taux horaire du SMIC : c'est le salaire brut mensuel à l'embauche.

### 14.2/Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'embauche : elle est comptabilisée comme suit, en années révolues :

Nombre d'années d'ancienneté	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	A partir de 16 ans révolus
Points par an	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1

### 14.3/Evolution des salaires

Les salaires sont indexés sur le taux horaire du SMIC, soit à titre indicatif 8,86 euros au 01/01/2010.

Les salaires sont indexés sur l'évolution annuelle du SMIC.

### 14.4/ Changement de poste

Le changement de poste a lieu sans condition d'ancienneté. Celui-ci intervient d'une part lorsque le salarié justifie de la qualification requise pour le poste et d'autre part lorsque l'employeur demande au salarié d'exécuter, d'une manière permanente, un travail correspondant à celui d'un poste différent. Le changement de poste n'entraîne pas une nouvelle période d'essai.

Fait à Mane, le 2 février 2010

Signature du Président, Philippe GIRARD

Signature du représentant des salariés