

Avenant n° 28 du 15 janvier 2025 à la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains relatif à la classification

Entre d'une part,

- **Les organisations syndicales patronales suivantes :**

L'Association nationale de la meunerie française (ANMF),
Le Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA),
Le Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI),

Et, d'autre part,

- **Les organisations syndicales représentatives de salariés suivantes :**

La FGA-CFDT,
La CFTC-CSFV,
FGTA-FO,
La CFE-CGC AGRO.

Préalablement, il est rappelé ce qui suit :

Après avoir échangé sur l'utilisation du dispositif conventionnel de classification par les salariés et les employeurs de la branche des Métiers de la Transformation des Grains (MTG), les partenaires sociaux de la branche ont convenu que ce dispositif par critères classants des emplois reste adapté aux besoins.

Néanmoins, les partenaires sociaux se sont entendus sur la nécessité d'améliorer le dispositif. Ils se sont entendus pour prendre en compte les situations de polycompétence dans les critères classants des emplois, et de faciliter la reconnaissance de l'évolution professionnelle des salariés via le dispositif des positions qui complète la classification par niveau. A également été retenu le besoin d'éléments plus objectifs pour attribuer les positions.

Les partenaires sociaux de la branche des Métiers de la Transformation des Grains ont ainsi décidé d'adapter et de préciser certaines dispositions de la classification des emplois de la convention collective sans en modifier le cadre et le fonctionnement.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un avenant à la Convention Collective Nationale des Métiers de la Transformation des Grains (CCN MTG) dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 – Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent avenant a pour objet de permettre la mise à jour du dispositif conventionnel de classification par la prise en compte des évolutions convenues entre les partenaires sociaux de la branche MTG.

Article 2. Modification de l'article 35 de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains

L'article 35 de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains est désormais rédigé de la manière suivante :

« Article 35 : Classifications

Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective sera soumis aux classifications d'emploi de la Convention Collective des métiers de la transformation des grains précisées ci-dessous.

Article 35-1 : Principes généraux

La classification des emplois de la branche Meunerie s'impose à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la CCN Métiers de la Transformation des Grains (article 1).

Le dispositif de classification est commun aux ouvriers/employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification permettant le positionnement hiérarchique des emplois.

Le dispositif de classification est enrichi d'un système permettant l'attribution de positions à l'intérieur de chaque niveau, permettant la prise en compte du degré d'expérience et d'expertise professionnelle de chaque salarié.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en œuvre combinée de cinq critères classants, eux-mêmes étalonnés selon différents degrés, définis en annexe I de la présente convention collective.

Il doit être procédé à la classification des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles exercées.

En application de ces dispositions, il est précisé que la classification, matérialisée par les niveaux, a pour objectif de classer des emplois de l'entreprise, alors que les positions s'attachent au parcours professionnel du salarié qui occupe l'emploi.

Lorsque l'activité réelle du salarié évolue, il convient de vérifier si le ou les postes qu'il occupe relèvent d'un nouvel emploi qu'il convient alors de coter afin de déterminer son niveau.

Si le salarié occupe le même emploi, il convient alors de vérifier si l'évolution constatée a un impact sur la position qui lui est attribuée.

Article 35-2 : Glossaire (par ordre alphabétique)

Activité : Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle, dirigées vers un but déterminé.

Compétences complémentaires : connaissances, capacités, savoirs et savoir-faire acquis par le salarié, se situant au-delà du socle minimal « connaissance de base – savoir-faire professionnel » requis pour l'exécution normale de l'emploi, mais étant utiles et perfectionnant l'exercice de l'emploi. Les compétences complémentaires peuvent être acquises soit par la formation soit par l'expérience professionnelle.

Critères classants : principes permettant d'émettre une appréciation, une mesure, à partir d'une définition pour la détermination, en valeur comparative, du niveau de qualification d'un emploi dans une grille de classification.

Degrés : nombre de points constituant une échelle définie pour chaque critère classant.

Emploi : regroupement d'un ou plusieurs postes de travail dont les contenus sont suffisamment homogènes pour relever d'un même niveau de qualification.

Expérience : connaissance de différents savoir-être et savoir-faire acquis par la pratique, en situation de travail sur un emploi donné.

Formation complémentaire : niveau de formation obtenu par le suivi d'une ou plusieurs formations ou VAE (hors formations obligatoires), y compris un CQP reconnu par la branche, permettant au salarié d'acquérir des connaissances, capacités et compétences supplémentaires, se situant au-delà du socle minimal « connaissance de base – savoir-faire professionnel » requis pour l'exécution de l'emploi.

Maîtrise dans l'emploi : la maîtrise dans l'emploi se caractérise par l'expérience et l'expertise acquises au cours de la pratique du salarié dans l'entreprise ou non.

Métier : ensemble de savoirs et savoir-faire identifié et structuré d'un même domaine recouvrant l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

Parrainage : le parrain est un salarié confirmé dont le rôle est d'accueillir, de conseiller et d'orienter un nouveau salarié tout au long de son intégration dans l'entreprise. Il aide ainsi le nouveau salarié à se familiariser avec son nouvel environnement au travers d'une relation privilégiée.

Participation active à l'amélioration continue des process et procédures : propositions utiles et concrètes, faites par le salarié à son employeur, tendant à l'amélioration des process et procédures, n'entrant pas dans le descriptif d'emploi du salarié et ne remettant pas en cause les règles obligatoires ou de sécurité.

Polycompétence : maîtrise complète, régulière, et avérée, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant à différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence : Capacité d'exercer un ou des emplois au-delà des activités et compétences de l'emploi initial.

Poste : situation de travail individuel et localisée pour la réalisation d'un ensemble de tâches, constituant l'unité élémentaire de la division et de l'organisation du travail.

Savoir-faire : ensemble de connaissances théoriques, techniques ou pratiques (habiletés, gestes professionnels) d'un salarié, lui permettant d'avoir une compétence particulière, liée à l'expérience dans l'exercice des tâches relevant d'un emploi.

Spécialité professionnelle : Domaine d'activité spécifique.

Tâches : opération ou enchaînement d'opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) et exécutées dans des conditions et une durée déterminée, constituant l'unité élémentaire d'un acte de travail.

Tutorat : le tuteur est chargé de former et d'accompagner un salarié (le tuteur) en partageant et en transmettant, en situation de travail, des compétences, savoirs et savoir-faire au tuteuré, de manière pédagogique et organisée.

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur reconnue par l'entreprise et être un salarié expérimenté dans l'emploi que le tuteuré occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tuteuré.

Article 35-3 : Critères classants

Article 35-3-1 : Détermination des niveaux

Le niveau des emplois est déterminé en fonction de la pondération de critères classants permettant d'apprécier chaque emploi par rapport à ses différentes caractéristiques principales.

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique ;
- encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
- complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
- autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
- animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
- encadrement, management : noté de 4 à 9.

Pour faciliter la cotation de chaque critère, la progressivité de la pondération des critères classants est illustrée par des définitions de degrés pour chacun des critères.

Ces définitions sont données par le tableau figurant en annexe I de la présente convention collective.

Après analyse d'un emploi, le résultat de la cotation est obtenu par addition des points retenus pour chaque critère classant.

Article 35-3-2 : Définition des critères classants

Connaissance de base, savoir-faire professionnel : ce critère évalue le niveau de connaissances de base et de savoir-faire professionnel devant être mis en œuvre par un salarié pour exercer les activités requises par sa fonction. Ce niveau de savoirs nécessaires devant être mobilisés pour tenir normalement un emploi peut être acquis par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente. Il peut également être acquis par l'obtention d'un CQP reconnu par la branche (exemple : conducteur de moulin ou harmonisé IA).

Complexité de l'emploi : ce critère mesure le degré de difficulté et de diversité des situations que le salarié va rencontrer et devoir résoudre en situation de travail et le niveau de réflexion requis pour effectuer normalement son activité ou prendre les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

La polycompétence est matérialisée dans l'évaluation de la complexité de l'emploi.

La fiche descriptive d'emploi reconnaît la situation de polycompétence en détaillant les activités et compétences correspondant à différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

La polycompétence se traduit dans les définitions des degrés 3 à 5 du critère de complexité de l'emploi.

Autonomie, initiative : ce critère mesure le degré de liberté dont le salarié dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure notamment par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs...

Animation, conseil technique : ce critère mesure l'existence et le degré d'intervention à l'intérieur d'un groupe visant à dynamiser et coordonner les actions de ses membres autour d'un même objectif, sans pouvoir hiérarchique ; ainsi que le degré d'expertise mobilisé dans le cadre de conseil, d'assistance et de contrôle interne délivrés au sein de l'entreprise, et le niveau de responsabilité engagé, quelle que soit la spécialité.

Encadrement, management : ce critère mesure le degré d'importance d'une mission d'encadrement d'une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, ce qui emporte l'autorité et la capacité d'organiser et de contrôler le travail de ses subordonnés en assumant la responsabilité des résultats.

Article 35-4 : Attribution des niveaux

La grille de classification des emplois comprend neuf niveaux permettant de positionner les emplois de l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces neuf niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveau I à III : ouvriers/employés ;
- niveau IV et V : agents de maîtrise ;
- niveau VI à IX : cadres.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants sur la base du tableau de correspondance suivant :

(Voir tableau en annexe I de la présente convention collective)

Article 35-5 : Evolution professionnelle au sein d'un même niveau

Article 35-5-1 : Principes

Le système mis en place est complété par l'attribution de positions permettant d'identifier une évolution professionnelle du titulaire d'un emploi. Cette évolution est caractérisée par une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

L'obtention d'une position et son évolution permet de favoriser et développer un parcours professionnel au sein d'un même emploi, en tenant compte du degré de maîtrise des compétences particulières du salarié, s'inscrivant dans l'exercice de l'emploi.

Le classement d'un emploi dans un niveau dépend du type d'activités exercées (compétences requises), alors que l'attribution d'une position correspond à différents stades d'évolution professionnelle d'un salarié particulier en situation réelle d'exercice de son emploi (compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi).

Article 35-5-2 : Modalités de prise en compte

Ces positions prennent donc en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe à partir de différents domaines selon des conditions prédéterminées de la manière suivante :

Il existe 3 positions A, B et C par niveau.

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :

1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

Afin de faciliter et de permettre une application juste des positions, il convient de préciser la manière dont doivent être évalués ces domaines :

Maîtrise dans l'emploi :

Pour évaluer la maîtrise dans l'emploi, seront prises en compte l'expérience et l'expertise acquises au cours de la pratique de l'emploi dans l'entreprise, ainsi que lors d'expériences professionnelles antérieures.

La maîtrise dans l'emploi est indépendante de la notion d'ancienneté, elle s'attache à la compétence, aux savoir-faire et à la maîtrise des techniques professionnelles utilisées.

Les points permettant d'évaluer ce domaine sont attribués de la manière suivante :

- 1 point : débutant
- 3 points : confirmé
- 5 points : expert

Parrainage :

La notation de ce domaine est simple : lorsque le salarié exerce en qualité de parrain, il obtient 1 point. Pour être qualifié de parrain, le salarié doit avoir été désigné pour accompagner un ou plusieurs nouveaux embauchés au cours de l'année.

Tutorat :

La notation de ce domaine est simple : lorsque le salarié exerce en qualité de tuteur, il obtient 2 points.

Polyvalence :

Pour évaluer la polyvalence, on constate le nombre d'emplois pouvant être individuellement exercés par le salarié dans le cadre de sa mission dans l'entreprise.

Il s'agit de la capacité effective et réelle du salarié à exercer un ou des emplois au-delà des activités et compétences de l'emploi initial : ce n'est donc pas une polyvalence nécessairement exercée régulièrement, ni même précisément le jour de l'évaluation de la position. La compétence du salarié à exercer ces emplois doit être avérée.

Le fait d'avoir occupé et maîtrisé plusieurs emplois afin d'accéder à son emploi actuel ne constitue pas de la polyvalence.

Chaque emploi doit être décrit au travers des tâches à accomplir.

Les points permettant d'évaluer ce domaine sont attribués de la manière suivante :

- 0 point : pas de polyvalence
- 1 point : polyvalence occasionnelle
- 3 points : polyvalence régulière

Formation complémentaire :

Pour toutes les autres formations, il sera apprécié l'apport de la formation pour répondre plus efficacement aux besoins de l'emploi notamment par l'acquisition de compétences ou de nouvelles techniques. Un apport modéré bénéficiera de 1 point, une amélioration de la qualité, de la productivité du travail ou encore de l'autonomie du salarié bénéficiera de 2 à 3 points.

Pour l'évaluation de la formation complémentaire, il est tenu compte de toutes les certifications et qualifications obtenues dans le cadre d'une formation professionnelle, durant le parcours professionnel du salarié, en lien avec l'emploi occupé.

Il ne s'agit ni des formations obligatoires, ni des formations initiales.

L'obtention d'un CQP directement lié à l'emploi occupé par le salarié donne automatiquement 3 points.

Pour toutes les autres formations, il sera apprécié l'apport de la formation pour répondre plus efficacement aux besoins de l'emploi notamment par l'acquisition de compétences ou de nouvelles techniques. Un apport modéré bénéficiera de 1 point, une amélioration de la qualité, de la productivité du travail ou encore de l'autonomie du salarié bénéficiera de 2 à 3 points.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :

- maîtrise dans l'emploi : 1 à 5 points ;
- parrainage : 0 ou 1 point ;
- tutorat : 0 ou 2 points ;
- polyvalence : 0 à 3 points ;
- formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :

- total de 1 à 3 points : position A ;
- total de 4 à 8 points : position B ;
- total de 9 à 14 points : position C.

Article 35-5-3 : Réexamen périodique

Ce dispositif offre la possibilité au salarié de voir son évolution professionnelle identifiée et reconnue lorsqu'il est constaté une progression de la maîtrise des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau, au-delà des fondamentaux requis pour l'exercice normal de l'emploi.

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 9 de l'accord interbranches de la filière alimentaire relatif à la formation professionnelle en date du 1^{er} décembre 2020 dont bénéficie le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors des présentes dispositions.

Article 35-6 : Cotation et tableau par niveau

La définition et la cotation des critères classant, et le tableau par niveau sont présentés en Annexe I « classifications » de la présente convention collective.

Article 35-7 : Suivi de l'application de la classification

Afin de permettre le suivi de l'application de la classification dans les entreprises de la branche, fera l'objet d'un point particulier du rapport de branche à chaque fois que celui-ci sera réalisé. Il sera alors demandé aux entreprises répondantes d'indiquer la classification de leurs salariés ainsi que les difficultés d'application éventuellement rencontrées. »

Article 3. Modification de l'annexe I. Classifications de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains

Le tableau prévu au I – Définition et cotation des critères classants est désormais rédigé de la manière suivante :

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
1	Pas de connaissances de base particulières.	Travaux simples pouvant être répétitifs.	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité.		
			Absence de marge de manœuvre.		
			Une attention minimale de surveillance peut être requise.		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente.	Travaux faiblement complexes.	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables.	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique.	
			Modification possible de paramètres simples.	Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise.	
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle.	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier ou situation de polycompétence, en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus.	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales.	Transmission du savoir-faire possible.	

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
			Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple.	Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre.	
			Capacité d'autocontrôle.		
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle ou situation de polycompétence, nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi.	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas.	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant.	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur.
		Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir -faire pratique.	Autocontrôle complet.	Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur.	

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé(e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles ou situation de polycompétence, nécessitant une bonne expertise et technicité.	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant.	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes.
		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.		Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	
6	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux.	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés.	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises.
			L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme.	Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
7	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste.	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou d'un département, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.
8	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.

Nombre de points	Connaissances de base Savoir-faire professionnel	Complexité de l'emploi	Autonomie initiative	Animation Conseils techniques	Encadrement management
9	Formation de niveau supérieur et/ ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge.	Très grande complexité et niveau d'expertise.	Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Anime et conseille l'ensemble de l'encadrement de l'entreprise ou l'établissement.	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.
			Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise.		

Article 4. Modification de l'annexe II – V « Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains

Dans l'annexe II, point V « Amélioration du salaire minimum en fonction de la position obtenue par le salarié » de la convention collective nationale des métiers de la transformation des grains, la première phrase est désormais rédigée de la manière suivante :

« Le parcours professionnel du salarié au regard de l'emploi qu'il occupe est valorisé par l'octroi d'un montant ajouté à la rémunération mensuelle minimum correspondant à la classification du salarié ».

Le reste de l'article demeure inchangé.

Article 5. Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6. Date d'application et période transitoire

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires à la fin du délai d'opposition prévu par l'article L.2232-2 du Code du travail et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Au regard de son impact organisationnel et financier, les entreprises disposeront d'un délai de mise en œuvre pour se mettre en conformité au plus tard au 1^{er} janvier 2027. Pendant cette période transitoire et jusqu'à la mise en conformité de l'entreprise, les dispositions antérieures relatives à la classification de la CCN MTG continueront de s'appliquer.

Les autres dispositions de la CCN MTG restent inchangées.

Article 7. Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du Ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 8. Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 15 janvier 2025

SIGNATAIRES :

Organisations patronales		Organisations syndicales
Association nationale de la meunerie française (ANMF)		FGA-CFDT
Syndicat national des industriels de la nutrition animale (SNIA)		CFTC-CSFV
Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI)		FGTA-FO

Organisations patronales

Organisations syndicales

CFE-CGC AGRO