

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 1436. – **SUCRERIES,
SUCRERIES-DISTILLERIES,
RAFFINERIES DE SUCRE**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 2006
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE 2006

NOR : ASET0651028M

Entre :

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),

D'une part, et

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes (FGTA) FO ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaire et des cuirs et peaux FAA-CFE CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Fonds mutualisé d'adaptation et de reconversion (FOMAR)

Lors des négociations 2005, les signataires reconnaissant que la profession était dotée d'un outil adapté pour faire face aux besoins d'amélioration des qualifications professionnelles des salariés et au développement de leurs compétences et afin de soutenir cette dynamique d'amélioration, notamment relancée par la création de l'instance de gestion paritaire, étaient convenus

de reconduire au titre de 2004 et 2005 le principe d'une contribution des entreprises à hauteur de 0,10 % de la masse salariale 2004 des salariés permanents, le versement de la contribution 2005 étant quant à lui lié aux besoins de l'association FOMAR.

Afin de permettre une véritable prévision dans la gestion de ce fonds les signataires conviennent :

- de reconduire le principe d'une contribution des entreprises à hauteur de 0,10 % de la masse salariale 2006 des salariés permanents ;
- de procéder au versement de ladite contribution au 28 février 2007.

Article 2

Départ anticipé. – Situations particulières

Afin de prendre en compte la situation particulière des salariés, travaillant en 3 × 8,

- d'une part en campagne betteravière ;
- d'autre part
 - au cours de pré-campagne ou post-campagne ;
 - soit encore en conditionnement ou en distillerie en dehors des périodes de campagne.

Il est convenu de compléter le dispositif existant par une mesure visant à offrir au personnel des mesures spécifiques de prorata afin de calculer leur possibilité de départ anticipé.

L'incorporation de mesures particulières depuis la création de ce dispositif en 2002 entraîne la réécriture complète du dispositif de la manière suivante :

Article 1^{er}

(Travail en 3 × 8 toute l'année)

Constatant la pénibilité du travail en 3 × 8 toute l'année pour les salariés, il est convenu d'accorder à ceux qui le souhaitent une possibilité de départ anticipé par rapport à la date possible de liquidation de leur retraite à taux plein, obligatoires et complémentaires, selon le barème ci-après :

a) Pour les salariés ayant occupé un poste de 3 × 8 toute l'année pendant 30 années ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par année leur permettant un départ anticipé de 60 jours ou plus ;

- pour les salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année pendant une durée comprise entre 20 et 29 années, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jour par année leur permettant un départ anticipé de 30 à 44 jours ;
- pour les salariés ayant occupé un poste de 3 × 8 toute l'année pendant une durée comprise entre 10 et 19 années, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par année leur permettant un départ anticipé de 10 à 19 jours.

b) Pour les salariés encore postés au moment de leur départ en retraite, ce décompte s'effectue en nombre de postes.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe.

Article 2

(Travail en 3 × 8 en campagne betteravière)

Le principe accordant un départ anticipé tel que prévu à l'article 1^{er} sera étendu aux salariés permanents des sucreries qui durant les campagnes betteravières travaillent en 3 × 8, selon le barème suivant :

- pour les salariés ayant fait 30 campagnes ou plus, il est accordé un congé spécifique de 2 jours par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 20 jours ou plus ;
- pour les salariés ayant fait de 20 à 29 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1,5 jour par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 10 jours à 14,5 jours ;
- pour les salariés ayant fait de 10 à 19 campagnes, il est accordé un congé spécifique de 1 jour par 3 campagnes leur permettant un départ anticipé de 3,33 à 6,33 jours.

Par campagne betteravière, il faut entendre l'activité liée au traitement de la betterave, quelle que soit la durée de celle-ci.

Ces possibilités font l'objet d'un tableau en annexe.

Article 3

(Travail en 3 × 8 en campagne betteravière et au-delà)

Les entreprises adhérentes s'engagent à adapter au cas personnel spécifique des salariés permanents des sucreries qui travaillent en 3 × 8 au-delà des campagnes betteravières,

- soit à l'occasion de pré ou post-campagnes ;
- soit sur des activités de distillerie, de conditionnement.

Mais qui ne sont pas, pour autant, considérés comme postés toute l'année, une règle proportionnelle qui prendra sa source dans les spécifications et principes des articles 1^{er} et 2 ci-dessus.

Article 3

*Application de l'accord national interprofessionnel
du 13 octobre 2005 sur l'emploi des seniors*

Les signataires, lors de la négociation 2005, ont anticipé sur cette négociation en adoptant une mesure visant à proposer aux salariés âgés de plus de 45 ans un entretien ayant pour objet d'envisager la suite de leur carrière professionnelle et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre en termes de formation en bâtissant un plan d'action personnalisé.

L'ensemble de la mesure devant être mis en place dans les 3 ans suivant la date d'extension de cet accord (soit le 3 mars 2009), les signataires conviennent de dresser un premier bilan lors de la négociation 2007 afin d'éclairer celle-ci et mieux cibler les dispositifs à mettre en place.

Les signataires précisent dès maintenant les modalités de mise en œuvre de ces entretiens ainsi que les points à aborder :

- conformément à l'accord du 14 juin 2005 et compte tenu du délai d'application nécessaire afin de couvrir l'ensemble des salariés concernés, les salariés les plus âgés se verront proposer prioritairement cet entretien ;

- l'entretien ayant pour objet d'envisager la suite de la carrière professionnelle des salariés seniors et éventuellement les moyens nécessaires à mettre en œuvre en termes de formation, il sera fait état au cours de cet entretien :
 - de ses compétences acquises et de leur adéquation par rapport à son travail actuel et sa pérennité ;
 - des compétences à acquérir par le salarié par rapport à une évolution de son emploi ou son évolution personnelle face à une mobilité vers un autre emploi ;
 - des besoins de formation liés à l'acquisition de compétences nouvelles ou à l'entretien des compétences déjà acquises ;
 - de la possibilité de bâtir un plan d'action personnalisé ;
 - de l'utilisation des dispositifs de la formation tout au long de la vie, notamment l'utilisation de son DIF, le recours à la VAE et l'accès à la période de professionnalisation ;
 - la prise en compte de la possibilité de mission de transmission des savoirs et savoir-faire,
- cet entretien spécifique doit être intégré à l'entretien professionnel tel que prévu par l'accord national interprofessionnel visé à l'article V ci-après. Selon les modes de gestion des entreprises en ce domaine, ils peuvent être intégrés au processus d'entretien d'évaluation dès lors que les différences de phases qui leur sont spécifiques sont respectées.

Article 4

Mise à la retraite

Les signataires conviennent de dresser un bilan du dispositif de mise à la retraite, après 1 an de fonctionnement, soit en mars 2007.

Article 5

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et entretien professionnel

Les signataires constatent que le lancement de l'observatoire prospectif des métiers et des compétences des industries alimentaires permettra de donner un éclairage plus précis sur une cartographie des emplois, sur leur devenir et sur les compétences nécessaires pour tenir ces emplois.

Ce travail viendra en complément d'une première approche présentée en COPANIEF à la suite de l'engagement pris par accord le 30 mai 2003.

Sans attendre les résultats concrets de ces travaux, le SNFS et la CSRCSF ont souhaité renforcer les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Tout en constatant que la décision de démarrer une réflexion dans ce domaine appartient à chaque entreprise adhérente, il appartient à la branche professionnelle de fournir toutes les informations nécessaires à un éventuel déploiement.

Dans ce cadre, la direction des affaires sociales s'est engagée dans des actions de communication vers les adhérents, et contribue aux travaux inter-branches alimentaires destinés à proposer aux entreprises :

- d'une part, un guide pour permettre une optimisation du déroulement des entretiens professionnels, élément indispensable de recueil d'informations destinées tant à la gestion des carrières individuelles qu'à la gestion collective (GPEC) ;

- d'autre part, une méthodologie de GPEC pour soutenir la démarche dans les entreprises dont la structure ne permettrait pas de mettre en place un système qui leur serait propre.

Ces études sont conduites dans le cadre des actions soutenues par le fonds mutualisé exceptionnel de l'AGEFAFORIA.

Article 6

Compte épargne-temps

Par accord du 28 juin 2000, le SNFS, la CSRCSF et les organisations syndicales signataires ont convenu d'un dispositif relatif au compte épargne-temps.

Ce dispositif a fait l'objet d'un additif par accord du 30 mai 2003 relatif à son alimentation et à son utilisation.

Les signataires, souhaitant prendre en compte la loi du 31 mars 2005 et mettre à jour le dispositif cadre contenu dans la convention collective, conviennent des mesures suivantes :

Le préambule est complété et devient :

« Le compte épargne-temps peut être ouvert à la double condition qu'il existe :

- un accord d'entreprise conclu à partir des textes légaux et réglementaires qui définissent les conditions de sa mise en place ;
- une démarche volontaire du salarié.

Il permet aux salariés de capitaliser des jours de repos non pris et/ou des éléments de salaire afin de bénéficier d'un congé rémunéré, d'une rémunération immédiate ou différée. »

L'article relatif aux bénéficiaires est inchangé :

« Tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins 1 an d'ancienneté. »

L'article « Alimentation et utilisation du compte épargne-temps » est modifié comme suit :

« Les sources d'alimentation du compte épargne-temps, ainsi que l'utilisation des droits disponibles, sont définies par accord d'entreprise, intégrant tout ou partie des dispositions suivantes :

Sources d'alimentation :

- à l'initiative du salarié et avis favorable de l'employeur :
 - tout ou partie du congé excédant la durée de 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés) par an, notamment ;
 - les congés d'ancienneté ou repos pour âge de la convention collective ;
 - les droits à congés découlant de l'article L. 223-9 du code du travail ;
 - une partie des repos éventuellement issus de la réduction collective de la durée du travail utilisable à l'initiative du salarié, ou acquis au titre du repos compensateur ;
 - les heures effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait ;

- à l'initiative de l'employeur :
 - les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail, lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient ;
- abondement par le salarié :
 - tout ou partie des sommes perçues par le salarié en sus de sa rémunération de base à condition que les accords d'entreprise le prévoient (intéressement, participation, etc.).

Modalités de gestion du compte :

- chaque accord d'entreprise devra prévoir les modalités de gestion du compte, notamment pour permettre la conversion correspondante (jours/€) au moment de l'utilisation des droits (en cours ou en fin de contrat de travail).

Utilisation des droits :

- pour rémunérer des absences :
 - En sucrerie, les droits disponibles sont utilisés en dehors des périodes de fabrication, pour indemniser tout ou partie d'un congé :
 - dans le cadre de la prévision d'un départ en retraite, soit pour une formation à la préparation à la retraite, soit pour une anticipation de la date de cessation du contrat de travail.

Le délai de prévenance de la hiérarchie est fixé à 3 mois minimum dès lors que la prise de congés épargnés est égale ou supérieure à 15 jours. En cas de cumul avec le dispositif de départ anticipé visé à l'article 2 du présent accord, ce délai de prévenance ne peut être inférieur à celui correspondant à ce dispositif ;

- lors de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant (congé d'adoption, congé parental) ;
- à l'occasion de la création d'une entreprise ;
- pour un congé sabbatique ;
- pour participer à une mission hors de France (congé de solidarité internationale) ;
- en compensation des heures non travaillées du fait d'un passage à temps partiel ;
- pour indemniser des temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif.

L'utilisation du congé épargné est assimilée à une période de travail effectif.

- pour constituer une épargne :
 - alimentation d'un plan d'épargne d'entreprise ou interentreprises existant ;
 - rachat de cotisations d'assurance vieillesse.

L'article relatif à la clôture du compte est inchangé :

« Le compte épargne-temps peut être clos dès la survenance de l'un des événements suivants :

- départ de l'entreprise ;
- invalidité du salarié, si elle entraîne la rupture du contrat de travail.

Il est en effet bien convenu que le compte épargne-temps a pour seule vocation à gérer et à épargner du temps, non de l'argent. »

L'article relatif au transfert des droits est inchangé :

« En cas de mutation d'un salarié d'une entreprise sucrière dans laquelle il détient un compte épargne-temps vers une autre entreprise de la profession qui, par ailleurs, a mis en œuvre un accord compte épargne-temps, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps peuvent être transférés de l'entreprise de départ vers l'entreprise d'accueil. Dans l'hypothèse où le transfert des droits ne serait pas possible, l'entreprise de départ verse au salarié une indemnité correspondant à la totalité des droits acquis au titre du compte épargne-temps. »

Article 7

Développement de l'emploi des jeunes

Compte tenu de l'efficacité reconnue des différents dispositifs de formation en alternance, les parties conviennent de renouveler l'engagement pris en 2002 de porter à 2 % des effectifs permanents des sociétés, le nombre de jeunes titulaires de ces formes de contrats.

Cette mesure s'appliquera jusqu'à la fin de l'année scolaire 2007-2008 et pour autant que ces formules de formation en alternance soient maintenues dans les conditions économiques actuelles.

CHAPITRE II

Rémunération

Article 1^{er}

Majoration pour travail le jour de Noël

L'indemnité pour travail effectué le jour de Noël, portée de 45 % à 100 % par accord du 31 juillet 2002, est attribuée aux postes suivants :

Poste de la nuit du 24 au 25 décembre, poste du matin du 25 décembre, poste de l'après-midi du 25 décembre et poste de la nuit du 25 au 26 décembre.

Article 2

Rémunération minimale annuelle de branche

La rémunération minimale annuelle de branche instituée depuis le 1^{er} août 2002 est revalorisée au 1^{er} juillet 2006 de : + 1,7 % au titre de l'année 2006, soit un montant de 16 376,36 €, cette disposition s'appliquant à un salarié ayant plus d'un an de présence et ayant travaillé sans interruption pendant la période conventionnelle de référence du 1^{er} juin au 31 mai.

Article 3

Barème des minima

Parallèlement à la revalorisation ci-dessus, le barème des minima est majoré au 1^{er} juillet 2006 de + 1,7 % au titre de l'année 2006 cette grille servira de base au calcul de la RGAG.

Article 4

Mesures transitoires

Afin de ne pas interférer sur les négociations en cours relatives à la réforme des classifications et du barème des rémunérations, il est prévu la mesure suivante destinée à prendre en compte la fixation du premier coefficient au niveau du SMIC.

Les signataires prenant en compte le niveau de SMIC au 1^{er} juillet 2006 de 1 259,25 € pour 152,25 heures, il est décidé d'appliquer à la grille des salaires minima des compléments de rémunération permettant de porter les coefficients :

- 120 à la valeur de 1 259,25 €, soit une augmentation de 27,47 % ;
- 125 à la valeur de 1 266,38 €, soit une augmentation de 27,30 % ;
- 135 à la valeur de 1 280,64 €, soit une augmentation de 27,25 % ;
- 150 à la valeur de 1 302,03 €, soit une augmentation de 21,86 % ;
- 160 à la valeur de 1 316,29 €, soit une augmentation de 17,76 % ;
- 175 à la valeur de 1 337,68 €, soit une augmentation de 12,24 % ;
- 195 à la valeur de 1 366,20 €, soit une augmentation de 5,87 % ;
- 200 à la valeur de 1 373,33 €, soit une augmentation de 4,43 %.

Ces compléments temporaires de rémunération n'entrent pas dans les bases et assiettes relatives aux primes d'ancienneté, de vacances ni de la RGAG.

Toutefois, afin de tenir compte de cette mesure transitoire, un complément de RGAG est attribué pour porter les coefficients :

- 120 à la valeur de 1 259,25 € (expression mensuelle) ;
- 125 à la valeur de 1 266,38 € (expression mensuelle) ;
- 135 à la valeur de 1 280,64 € (expression mensuelle).

Article 5

Futur barème des rémunérations

Le SNFS et la CSRCSF prennent dès maintenant l'engagement que le barème des rémunérations qui doit être proposé lors de la 3^e étape de la révision du système des classifications sera établi sur la base d'un premier coefficient au moins égal au SMIC en vigueur.

Article 6

Prime de panier

Conformément à l'article 13-302 de la convention collective dans sa rédaction du 31 mai 2003, le montant de la prime de panier est revalorisé dans les mêmes conditions de taux et de date que les rémunérations minimales définies à l'article 3 ci-dessus.

Application de l'accord

En application de l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à celles contenues dans le présent accord.

Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services centraux du ministre chargé du travail (direction des relations du travail) et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 11 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 toute l'année

ANNÉES	JOURS (1)	ANNÉES	JOURS (1)	JOURS (1) (2)	ANNÉES	JOURS (1)
10	10	20	30		30	60
11	11	21	31,5	32	31	62
12	12	22	33		32	64
13	13	23	34,5	35	33	66
14	14	24	36		34	68
15	15	25	37,5	38	35	70
16	16	26	39		36	72
17	17	27	40,5	41	37	74
18	18	28	42		38	76
19	19	29	43,5	44	39	78

(1) Jour = poste pour les salariés en 3 × 8 toute l'année encore en poste au moment de leur départ.
 Jour = 7 heures pour les autres salariés.

(2) Arrêté au nombre de jours ou postes immédiatement supérieur.

Salariés ayant occupé un poste en 3 × 8 en campagne betteravière

CAMPAGNES	JOURS (1)	JOURS (2)	CAMPAGNES	JOURS (1)	JOURS (2)	CAMPAGNES	JOURS (1)	JOURS (2)
10	3,33	4	20	10		30	20	
11	3,66	4	21	10,5	11	31	20,66	21

CAMPAGNES	JOURS (1)	JOURS (2)	CAMPAGNES	JOURS (1)	JOURS (2)	CAMPAGNES	JOURS (1)	JOURS (2)
12	4		22	11		32	21,33	22
13	4,33	5	23	11,5	12	33	22	
14	4,66	5	24	12		34	22,66	23
15	5		25	12,5	13	35	23,33	24
16	5,33	6	26	13		36	24	
17	5,66	6	27	13,5	14	37	24,66	25
18	6		28	14		38	25,33	26
19	6,33	7	29	14,5	15	39	26	
<p>(1) Jour = 7 heures. (2) Arrêté au nombre de jours immédiatement supérieur.</p>								

ANNEXE II

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2006

Rémunérations mensuelles et horaires (152,25 heures) minimales

(En euros.)

COEF. convention collective	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale Proposition, 2006 + 1,7 %	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération Mini SMIC à 1 259,25	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
COEF. RÉF.	(1)	(2) = (1)/152,25	(3) = (1) × 1,24	(4) = (3) × 12	(6)	(7) = (6) × 12	
100	835,89						
120	1 004,60	6,60	1 245,70	14 948,40	1 259,25	1 259,25	15 111,00
125	1 011,74	6,65	1 254,56	15 054,72	1 266,38	1 266,38	15 196,56
135	1 023,66	6,72	1 269,34	15 232,08	1 280,64	1 280,64	15 367,68
150	1 086,66	7,14	1 347,46	16 169,52	1 302,03	1 347,46	16 169,52
160	1 136,82	7,47	1 409,66	16 915,92	1 316,29	1 409,66	16 915,92

COEF. convention collective	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale Proposition 2006 + 1,7 %	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération Mini SMIC à 1 259,25	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
COEF. RÉF.	(1)	(2) = (1)/152,25	(3) = (1) × 1,24	(4) = (3) × 12	(6)	(7) = (6) × 12	
175	1 212,05	7,96	1 502,94	18 035,28	1 337,68	1 502,94	18 035,28
195	1 312,36	8,62	1 627,33	19 527,96	1 366,20	1 627,33	19 527,96
200	1 337,44	8,78	1 658,43	19 901,16	1 373,33	1 658,43	19 901,16
210	1 387,59	9,11	1 720,61	20 647,32	1 387,59	1 720,61	20 647,32
225	1 462,83	9,61	1 813,91	21 766,92	1 462,83	1 813,91	21 766,92
230	1 487,90	9,77	1 845,00	22 140,00	1 487,90	1 845,00	22 140,00
235	1 512,98	9,94	1 876,10	22 513,20	1 512,98	1 876,10	22 513,20
250	1 588,21	10,43	1 969,38	23 632,56	1 588,21	1 969,38	23 632,56
255	1 613,29	10,60	2 000,48	24 005,76	1 613,29	2 000,48	24 005,76

COEF. convention collective	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale Proposition 2006 + 1,7 %	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération Mini SMIC à 1 259,25	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois de rémunération	RGAG
COEF. RÉF.	(1)	(2) = (1)/152,25	(3) = (1) x 1,24	(4) = (3) x 12	(6)	(7) = (6) x 12	
265	1 663,45	10,93	2 062,68	24 752,16	1 663,45	2 062,68	24 752,16
280	1 738,68	11,42	2 155,96	25 871,52	1 738,68	2 155,96	25 871,52
295	1 813,91	11,91	2 249,25	26 991,00	1 813,91	2 249,25	26 991,00
300	1 838,99	12,08	2 280,35	27 364,20	1 838,99	2 280,35	27 364,20
305	1 864,06	12,24	2 311,43	27 737,16	1 864,06	2 311,43	27 737,16
315	1 914,22	12,57	2 373,63	28 483,56	1 914,22	2 373,63	28 483,56
325	1 964,37	12,90	2 435,82	29 229,84	1 964,37	2 435,82	29 229,84
340	2 039,61	13,40	2 529,12	30 349,44	2 039,61	2 529,12	30 349,44
345	2 064,68	13,56	2 560,20	30 722,40	2 064,68	2 560,20	30 722,40

COEF. convention collective	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale Proposition 2006 + 1,7 %	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie	RÉMUNÉRATION mensuelle minimale avec complément de rémunération Mini SMIC à 1 259,25	RÉMUNÉRATION globale annuelle garantie ramenée au mois avec complément de rémunération	RGAG
COEF. RÉF.	(1)	(2) = (1)/152,25	(3) = (1) × 1,24	(4) = (3) × 12	(6)	(7) = (6) × 12	
360	2 139,92	14,06	2 653,50	31 842,00	2 139,92	2 653,50	31 842,00
400	2 340,54	15,37	2 902,27	34 827,24	2 340,54	2 902,27	38 827,24
500	2 842,08	18,67	3 524,18	42 290,16	2 842,08	3 524,18	42 290,16
600	3 343,63	21,96	4 146,10	49 753,20	3 343,63	4 146,10	49 753,20

Formule de calcul des rémunérations mensuelles minimales au 1^{er} juillet 2006 :

Rmm = 835,89 + (COEF - 100) × 5,015486 (hors coefficients ayant fait l'objet d'une augmentation spécifique en 2005).

Prime de panier à la même date :

- poste de 8 heures : 4,53 € ;

- poste de plus de 8 heures : 5,79 €.