

**ACCORD INTERPROFESSIONNEL DÉPARTEMENTAL  
POUR LES OUVRIERS ET EMPLOYÉS DU SECTEUR PRIVÉ  
DE MAYOTTE  
DU 23/ 10/ 2012**

**Préambule :**

Les parties signataires se sont entendues sur la nécessité d'adopter une nouvelle classification pour les ouvriers et les employés afin de constituer une classification complète et actualisée pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de cet accord.

Cette classification constitue, pour les signataires, un socle commun de garantie dans l'attente de l'élaboration d'accords de branche ou de l'application de conventions collectives.

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

Le présent accord collectif s'applique à l'ensemble des employeurs non couverts par un accord de branche spécifique compris dans le champ d'application de l'article L011-1 du code du travail applicable à Mayotte.

**Article 2 : Personnel concerné :**

Les personnels concernés par le présent accord sont les ouvriers et les employés.

Sous le vocable ouvrier, il convient d'entendre les personnes salariées ayant une fonction de production.

Sous le vocable employé, il convient d'entendre les personnes salariées dans les secteurs administratifs et commerciaux dont les emplois correspondent aux classifications de la grille négociée.

**Article 3 : Classifications des emplois :**

**PRINCIPES :**

La détermination du niveau de classification repose exclusivement sur l'examen des caractéristiques du contenu de l'emploi à l'exclusion de toute considération liée à la personne.

L'examen du contenu de l'emploi et la détermination du niveau de classification correspondant incombent à l'employeur.

**CRITERES :**

Le système de classification repose sur l'analyse de critères classant, définis au sein de la grille de classification.

Les quatre critères retenus sont les suivants :

T. H. O



- Formation et expérience ;
- Responsabilité dans l'organisation du travail ;
- Autonomie et initiative ;
- Technicité.

GRILLE DE CLASSIFICATION :

La grille de classification négociée par les signataires est la suivante :

<b>Ouvriers et Employés</b>				
<b>NIVEAU</b>	<b>Formation et expérience</b>	<b>Responsabilité dans l'organisation du travail</b>	<b>Autonomie et initiative</b>	<b>Technicité</b>
<b>NIVEAU 1</b>				
EMPOU 1-1	Pas de qualifications préalables. Il suffit de justifier d'une capacité physique	Exécution de tâches simples ne nécessitant ni spécialité, ni adaptation	très restreinte, contrôle fréquent	Sans mise en œuvre de connaissances particulières
EMPOU 1-2	Expérience par ancienneté CCIP – simple adaptation aux conditions de travail de son environnement	Exécution de tâches de bases sous contrôle Compréhension des consignes de bases	Réduite, Contrôles réguliers	Pas de connaissances professionnelles préalables
EMPOU 1-3	Niveau de formation professionnelle ou expérience acquise à la position précédente	Exécution de tâches demandées, sous contrôle aléatoire. Exécution de tâches sans difficulté particulière à partir de directives simples	Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité	Acquise par pratique ou par apprentissage
<b>NIVEAU 2</b>				
EMPOU 2-1	Diplôme professionnel reconnu, Technicité acquise par l'expérience au niveau 1, Formation spécifique	Organise les tâches courantes de sa spécialité à partir de directives générales	Autonomie sur les tâches courantes de sa spécialité avec contrôles ponctuels	Bonne maîtrise de sa technicité, Respect et connaissances des contraintes liées à l'environnement
EMPOU 2-2	Formation professionnelle CAP ou diplôme reconnu par l'administration, Technicité	Exécute les tâches courantes, Organisation simple	Autonomie sur les tâches simples, Contrôles ponctuels	Maîtrise la technique, Connaissance des contraintes, Lecture et compréhension des consignes, Capacité de rendre compte par écrit

*PL* T.10

AM

EMPOU 2-3	Expérience professionnelle BEP ou diplôme reconnu par l'administration, Diplôme professionnel reconnu, Formation spécifique, Expérience acquise à la position précédente	Organise et exécute les tâches de sa spécialité, Interprétation claire des consignes écrites, Organise les tâches de sa spécialité à partir de directives simples, Possibilité d'aide	Autonomie sur les tâches de sa spécialité, Contrôle occasionnels et contrôle de bonne fin, Autonomie dans la réalisation de son travail, est responsable de sa bonne exécution, contrôle de bonne fin	Respect des règles de l'art Analyse et prise en compte des contraintes liées aux environnements, Capacité de rendre compte par écrit, Lecture et compréhension des consignes
<b>NIVEAU 3</b>				
EMPOU 3-1	Diplôme reconnu ou formation spécifique, Expérience acquise au niveau 2	Organise les tâches courantes de sa spécialité et celles des aides amenés à l'assister	Autonomie relative sur les tâches de sa spécialité, Rend compte à sa hiérarchie	Réalise les tâches de sa spécialité et a une certaine connaissance des techniques connexes, Capacité à rendre compte par écrit, Lecture et compréhension des consignes
EMPOU 3-2	Diplôme professionnel reconnu, Formation spécifique, Expérience acquise à la position précédente	Exécute selon des instructions reçues mais avec toutes les initiatives nécessaires, toutes les tâches courantes de sa spécialité	Autonomie sur les tâches de sa spécialité et l'organisation de son travail	Connaissance des techniques, Adaptation à l'environnement de travail, Le champ des connaissances requises est élargi, Technicité supérieure, Capacité à rendre compte par écrit, Lecture et compréhension des consignes
EMPOU 3-3	Formation professionnelle continue, Expérience certaine, Diplôme reconnu par l'administration	Organise et exécute ses tâches selon des consignes générales, peut conduire une équipe d'ouvriers spécialisés	Très bonne autonomie organisationnelle, Contrôle en fin de tâche	Parfaite connaissance des techniques, Adaptation à l'environnement de travail, Rend compte de façon circonscrite

EMPOU 3-4	Formation professionnelle reconnue (diplôme niveau IV de l'Education Nationale ou titre du Ministère du travail) et/ou expérience équivalente, Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés	Organise les tâches délicates de son métier réalisées à partir d'instructions générales, Organise, contrôle et supervise son équipe, sous contrôle	Est à même de prendre des initiatives se rapportant à des tâches qui lui sont confiées	Très bonne connaissance professionnelle, Capacité à transmettre les consignes, Capacité rédactionnelle
EMPOU 3-5	Formation professionnelle reconnue (diplôme niveau IV de l'Education Nationale ou titre du Ministère du travail) et/ou expérience équivalente, Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés	Organise les tâches délicates de son métier réalisées à partir d'instructions générales, Organise, contrôle et supervise son équipe dans l'autonomie	Est à même de prendre des initiatives se rapportant à des tâches qui lui sont confiées	Très bonne connaissance professionnelle, Expérience professionnelle, Bonne capacité rédactionnelle
EMPOU 3-6	Formation professionnelle reconnue (diplôme niveau IV de l'Education Nationale ou titre du Ministère du travail) et/ou expérience équivalente, Tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés	Organise les tâches délicates de son métier réalisées à partir d'instructions générales, Organise, contrôle et supervise son équipe dans l'autonomie	Autonomie organisationnelle complète, Capacité à prendre les initiatives nécessaires à l'exécution des tâches demandées, Sens des responsabilités	Déploie la capacité d'action par des approches structurées d'information, de formation et d'expérimentation, Maître ouvrier, tuteur

NIVEAUX DE CLASSIFICATION :

Les ouvriers et employés sont intégrés dans la grille de classification dans la catégorie appelée EMPOU (Employés-Ouvriers). Ils sont ensuite répartis par les entreprises entre trois niveaux :

Niveau I : EMPOU1-1, EMPOU1-2, EMPOU1-3

Niveau II : EMPOU2-1, EMPOU2-2, EMPOU2-3

Niveau III : EMPOU3-1, EMPOU3-2, EMPOU3-3, EMPOU3-4, EMPOU3-5, EMPOU3-6

#### **Article 4 : Grille salariale :**

Les signataires se sont entendus sur le fait que les montants horaires bruts (en euros) correspondant à chaque niveau feront l'objet d'un avenant à cet accord concomitamment à son entrée en vigueur.

#### **Article 5 : Secteur de l'industrie :**

Les parties conviennent d'étendre à l'ensemble des entreprises du secteur de l'industrie les dispositions du présent accord.

#### **Article 6 : reclassement :**

Les personnels entrant dans le champ d'application seront reclassés selon la grille de classification définie à l'article 3 du présent accord.

Une période transitoire de mise à niveau des classifications d'une année pleine à compter de l'application du présent accord est acceptée par les parties signataires.

Les parties conviennent de se retrouver au plus tard un an après la mise en application de cet accord pour en faire le bilan, ou avant cette échéance à la demande d'au moins une des parties signataires.

#### **Article 7 : Ancienneté dans l'entreprise**

L'ancienneté dans l'entreprise n'est pas prise en compte automatiquement pour le passage au niveau supérieur.

Cependant, une prime d'ancienneté pour tous les niveaux sera versée par l'employeur au salarié en sus de son salaire mensuel selon les modalités suivantes :

- ▲ de 5 à 10 ans d'ancienneté : 5% du salaire brut mensuel
- ▲ de 10 à 15 ans d'ancienneté : 10% du salaire brut mensuel
- ▲ au delà de 15 ans d'ancienneté : 15% du salaire brut mensuel

En cas de conclusion d'un accord de branche ou en cas d'application d'une convention collective, le montant brut en euros en vigueur sera maintenu si celui-ci s'avère être supérieur au montant de la nouvelle prime.

A défaut d'accord ou de convention, les dispositions mentionnées au second alinéa de cet article demeurent en vigueur.

Les parties signataires du présent accord conviennent de maintenir ces dispositions durant une période de trois ans à compter de la signature de l'accord.

#### **Article 8 : Dénonciation :**

Les accords interprofessionnels du 29 octobre 1993 et du 27 juillet 2001 sont dénoncés par les parties qui en étaient signataires.

L'accord du 15 novembre 2005 du secteur industrie de la collectivité départementale de Mayotte et son avenant n°4 du 24 juillet 2009 est dénoncé.

Le présent accord se substitue à leurs dispositions.



T. UO

**Article 9 : Entrée en vigueur :**

Les parties conviennent de fixer la date d'entrée en vigueur de la grille de classification mise en place au premier jour du mois au cours duquel intervient la signature de l'accord.

**Article 10 : Révision / Négociation:**

Les parties conviennent de se retrouver dans les conditions fixées par les articles L.132-11 à L.132-16 pour procéder aux révisions et aux négociations salariales du présent accord.

**Article 11 : Demande d'extension :**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord par voie d'arrêté préfectoral conformément à l'article L133-3 du code du travail applicable à Mayotte afin qu'il soit rendu obligatoire à l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

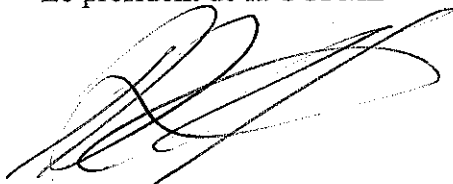
Fait à Mamoudzou, le 23/ 10/ 2012.

Le Président du MEDEF

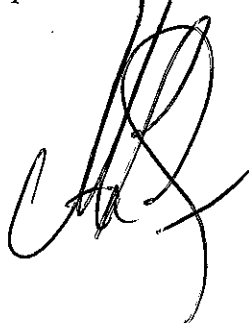
C/O C. BALTUS



Le président de la CGPME



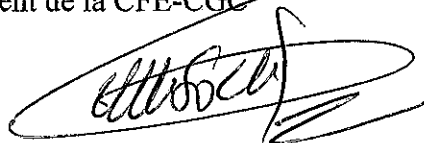
Le président de la FDSEA



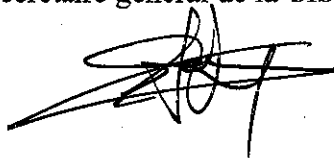
Le Secrétaire général de la CGT-Ma



Le Président de la CFE-CGC



Le Secrétaire général de la CISMA-CFDT



Le Secrétaire général de l'UD-FO

