

CartoAgri, convention collective

Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

IDCC 7002. Texte consolidé et accords nationaux en vigueur

Texte	Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013)
IDCC	7002
État	En vigueur, étendu
Textes en vigueur	141 dont 0 territoriaux
Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005636018

Version consolidée au 28 octobre 2026. Document de travail établi automatiquement par DIS21 (CartoAgri) à partir de la base officielle KALI de la DILA, mise à jour du 22 octobre 2026, sous licence ouverte : les articles en vigueur à cette date y sont reproduits dans l'ordre du texte. Seul le texte publié au Bulletin officiel et sur Légifrance fait foi ; ce document ne constitue pas un conseil juridique. Carte et mises à jour : <https://www.cartoagri.fr/>

Sommaire

Texte de base consolidé

Accords et avenants nationaux en vigueur 47 textes

Salaires : dernier texte publié 29 mai 2024

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes 4 documents

Avenants intégrés au texte consolidé 8 textes

Textes plus récents, pas encore dans la base KALI

Pas encore intégrés à la base officielle des conventions collectives, ils ne sont pas reproduits ici. Ceux que la recherche de CartoAgri a trouvés ont été contrôlés sur leur source. Quand l'avis ou l'arrêté d'extension est paru au Journal officiel, il est indiqué. Tant que l'arrêté n'est pas paru, le texte n'est pas obligatoire pour tous les employeurs du champ : il ne lie que les signataires et les adhérents des organisations signataires, et seulement si son entrée en vigueur ne dépend pas de l'extension.

Avenant n° 139 du 20 février 2026 relatif à la rémunération minimale annuelle garantie 2026 (coopératives de céréales, meunerie, approvisionnement, alimentation du bétail et oléagineux, IDCC 7002), 20 février 2026

Fixe la RMAG 2026 pour la classification issue de l'accord du 1er octobre 2019. Étendu par arrêté du 2 septembre 2026 (JORF du 5 septembre 2026) selon la source. Montants et date d'effet non relevés.

Extension : avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026 ; arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026 ; texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2026/31

Sources : [Legisocial](#)

Texte de base consolidé

Convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (mise à jour par avenant n° 122 du 14 novembre 2013)

14 novembre 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 novembre 2013 [Légifrance](#)

Avenant n°122

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté, par déclaration commune d'intention du 29 juin 2011, une absence de lisibilité d'ensemble des dispositions conventionnelles qui fait donc encourir aux utilisateurs de la convention collective (entreprises, salariés...) un risque d'erreur.

Les partenaires sociaux de la branche, principaux acteurs de la construction du texte conventionnel, décident par le présent avenant de remédier à cette situation en améliorant la lisibilité de la convention collective nationale « Cinq branches », dans le respect de la lettre du texte, telle que négociée par les partenaires sociaux, en adoptant une approche technique.

La mise en œuvre des dispositions du présent avenant ne doit pas avoir pour conséquence de remettre en cause les dispositions en vigueur dans les entreprises.

Par ailleurs, la réorganisation de la structure de la convention collective nationale « Cinq branches » entraîne une modification de la numérotation de celle-ci.

Les partenaires sociaux ont dressé au cours de leurs travaux une liste des points susceptibles d'être révisés ultérieurement sur le fond. Les parties s'engagent à ouvrir des négociations sur ces points.

Article 1er Objet., Durée., Portée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il abroge les dispositions de la convention collective, qui sont remplacées par les dispositions suivantes :

Article 2 Annexes

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective ne sont cependant pas intégrables dans le corps de celle-ci.

Il a été décidé de les classer dans 6 annexes selon le détail suivant :

Annexe I., Classification., Rémunération

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

Avenant no 117 du 2 février 2011 portant revalorisation des RAG 2011.

Avenant no 118 du 23 mars 2012 portant revalorisation des RAG 2012.

Avenant no 119 du 11 juin 2013 portant revalorisation des RAG 2013.

Avenant no 120 du 14 novembre 2013 remplaçant les avenants no 91 du 29 octobre 2001 et no 109 du 1er février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Annexe II., Dialogue social

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

Annexe III., Durée et aménagement du temps de travail

Avenant no 73 du 20 mai 1997, Accord-cadre « loi Robien ».

Avenant no 76 du 1er octobre 1998, Accord-cadre « loi Aubry ».

Avenant no 83 du 4 juillet 2000, Accord-cadre compte épargne-temps.

Avenant no 86 du 23 janvier 2001, Contrat de travail intermittent.

Avenant no 97 du 10 juin 2002, Travail de nuit.

Avenant no 121 du 14 novembre 2013 remplaçant l'avenant no 37 du 3 juin 1982.

Annexe IV., Formation professionnelle et emploi

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

- no 78 du 24 novembre 1998, CQP « Agent collecte-approvisionnement » ;
- no 85 du 23 janvier 2001, CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;
- no 92 du 9 novembre 2001, CQP « Agent relation-cultures » ;
- no 103 du 3 décembre 2003, CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;
- no 111 du 30 mai 2007, CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant no 110, CQP « TCAC ».

Accord du 30 mai 2007 portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

Annexe V., Conditions de travail des conducteurs routiers

Avenant no 88 du 20 février 2001.

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001.

Avenant no 108 du 25 octobre 2006.

Avenant no 114 du 25 mai 2010.

Annexe VI., Sécurité et santé des salariés au travail

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.

Article 3 Dépôt et notification

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il est déposé, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 5 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er Champ d'application (Modifié par avenants nos 41 et 74)

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail, constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que des sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Elle s'applique également aux groupements professionnels agricoles ainsi qu'aux sociétés créées par les entreprises visées aux 6° bis et 6° ter de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime, lorsque ces groupements professionnels agricoles ou ces sociétés ont pour activité :

- la collecte, le stockage, le conditionnement, la transformation et la vente des céréales, des oléagineux et protéagineux ;
- l'achat et la vente des produits, biens, équipements, instruments nécessaires à l'activité et au monde rural ;
- la fourniture de services rattachés aux activités susvisées.

En outre, elle s'applique aux groupements d'intérêt économique (GIE) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention "Cinq branches".

Article 2 Avantages acquis (Modifié par avenant no 40)

1. La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature acquis antérieurement à sa signature.
2. Tous accords ou conventions antérieurs seront, s'il y a lieu, harmonisés avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.
3. Dans les entreprises appliquant, dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, notamment une convention de groupe, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'entreprise dans les formes prévues par l'article L. 2232-16 du code du travail.

Article 3 Durée., Dénonciation., Révision (Modifié par avenant no 40)

1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.
2. Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, 3 mois au moins avant la date de son expiration.
3. La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.
4. La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur.

Article 4 Conventions régionales, départementales ou locales et accords d'entreprise

Selon les circonstances particulières, des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'entreprise, compléteront les dispositions de la présente convention.

Il ne pourra être dérogé à la convention collective nationale par accord collectif d'entreprise conclu ultérieurement à la date de mise en œuvre du présent avenant, que dans un sens plus favorable, à l'exception des dispositions prévues au titre II "Le temps de travail" de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5 Liberté syndicale (Modifié par avenants nos 4 et 41)

1. Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts matériels et moraux de leurs mandants.
2. Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, l'accès à la formation, la classification ou la rémunération, la promotion, les mesures de discipline ou de licenciement.
3. Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues à l'article 6.

Article 6 Délégués syndicaux

1. Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des

dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2. Le délégué syndical désigné par son organisation, parmi le personnel de l'entreprise, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (art. L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du code du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

3. Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dès lors qu'il s'agit de se rendre à une réunion à la demande de l'employeur.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4. Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur ;

Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques.

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux 2 alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Dans la mesure du possible le local prévu pour les sections syndicales est situé au niveau du site administratif.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les 2 mois, prises

sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections de délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 15 heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section, par le délégué syndical, un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

5. Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A titre indicatif, un tableau figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

6. Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de 3 ans, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé.

Article 6 bis Participation des salariés aux commissions paritaires nationales

Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1. L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

2. Au titre du financement du dialogue social dans la branche, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux différentes réunions de commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 € par an et par organisation syndicale représentative au niveau national financée par COOP de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations syndicales représentatives :

- à 60 % de manière égalitaire ;
- à 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la branche.

Pour toute négociation de branches, dans le cadre de la CCN « V Branches » et nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyen pour permettre notamment le financement des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités sera détaillé dans cet accord de méthode et de moyen en fonction de la thématique.

Article 6 ter Protection et déroulement de carrière du délégué syndical (Avenant no 62)

A sa demande, le délégué syndical bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le délégué syndical aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de délégué syndical, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Article 6 quater Représentant de la section syndicale

Conformément aux articles L. 2142-1-1 du code du travail et suivant, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 50 salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions et bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs et du nombre d'heures de délégation conformément aux dispositions légales.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

Article 7 Droit de grève (Modifié par avenants nos 4 et 41)

1. Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

2. Tout mouvement de grève relatif au salaire et au contenu de la présente convention est subordonné au dépôt des revendications.

3. Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

Article 8 Panneau d'affichage (Modifié par avenant no 41)

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

Chapitre III Commissions paritaires. - Conciliation. - Arbitrage

Article 9 Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeur.

2. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la « V branches » se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins trois fois par an.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNIC. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis au moins 8 jours avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite.

3. Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

I., Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation négocie sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur.

Les parties rappellent que la commission susvisée peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la présente convention collective dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective nationale portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au 1er alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

Par ailleurs, dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

II., Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPPNIC pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III., Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation. En cas de conflit, la CPPNIC peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la Section agricole de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPNIC peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

IV., Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (1)

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.Vbranches @ coopdefrance. coop.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires sont prévues à l'article 6 bis de la présente convention collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 10 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNIC.

5. Protection des salariés membres de la CPPNIC

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective et membres de la CPPNIC bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale et l'employeur (par courrier avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur, la date de réception de l'information faisant foi.

*(1) Le « IV., Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation » est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 18 novembre 2019 - art. 1)*

Article 10 Commissions paritaires locales, départementales ou régionales de conciliation

1. Des commissions paritaires de conciliation peuvent être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, notamment là où des conventions ou accords prévus à l'article 4 ont été signés.
2. Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la commission paritaire nationale. Toute commission ainsi créée doit faire connaître son existence au ministère de l'agriculture et au président de la commission nationale qui en informe ses collègues.
3. Ces commissions paritaires de conciliation sont compétentes, tant pour l'interprétation des accords signés à leur échelon, que pour tenter de concilier les parties en cas de conflit survenant dans le cadre de ces accords.
4. Elles peuvent, en outre, être chargées par la commission nationale de tenter de résoudre, à l'intérieur de leur circonscription, d'autres conflits pour lesquels la conciliation paraît devoir être plus facilement réalisée à cet échelon.
5. En cas de non-conciliation, le différend doit être porté, dans un délai maximum de 8 jours, devant la commission paritaire nationale qui l'examine dans le délai maximum indiqué à l'article précédent.
6. Dans tous les cas, le procès-verbal relatant soit la non-conciliation et ses causes, soit l'accord intervenu, signé et déposé par les parties, est adressé dans les plus brefs délais à la commission paritaire nationale.

Article 11 Médiation., Arbitrage

1. En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.
2. Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.
3. L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.
4. Les parties feront connaître à la commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Chapitre IV Délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et comité de groupe

Article 12 Délégués du personnel (modifié par avenants n°40 et 41)

1. Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et L. 2312-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du code du travail.
2. Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés au moins en font la demande.

Article 13 Comité d'entreprise (avenant n°7, modifié par avenants n°40 et 41)

1. Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, doit être constitué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du code du travail.
 2. Le financement des activités du comité d'entreprise prévu à l'alinéa précédent est assuré par une dotation qui est fixée à 1 % du montant brut des salaires déclarés fiscalement.
- Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est fixé conformément à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Article 14 Représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (avenant n°41)

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14, alinéa 1, aux conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-43 du code du travail.

Article 15 Comité de groupe

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions sur le comité de groupe de la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel, dans les entreprises relevant de la convention collective nationale "Cinq branches" et leurs filiales telles que définies au 1 ci-dessous.

1. Définition du groupe

Le groupe est formé par une société appelée société dominante, les filiales de celle-ci au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, et les sociétés dont la société dominante détient

indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Font également partie du groupe :

- les entreprises définies par l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 précitée ;
- les entreprises rattachées à la loi n° 47-1775 du 10 septembre 1947 modifiée portant statut de la coopération ainsi que les autres groupements, dès lors qu'ils sont contrôlés de manière effective par la société dominante (unions de coopératives, SICA civiles, GIE...) ;
- dont ledit comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans le groupe à l'exclusion de tout autre.

2. Rôle du comité de groupe

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

3. Composition du comité de groupe

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix ;
- de représentants du personnel des entreprises constituant un groupe et ayant un comité d'entreprise.

Leur mode de désignation suit les dispositions des articles L. 2333-1 et suivants et R. 2332-1 du code du travail.

4. Fonctionnement du comité de groupe

Le président du comité de groupe est le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Le secrétaire est pris parmi les membres du comité de groupe ; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité qui arrête l'ordre du jour avec le secrétaire ; cet ordre du jour est communiqué aux membres 15 jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail.

Article 16 Protection et déroulement de carrière des représentants élus du personnel (avenant n°62)

A sa demande, le représentant élu bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
 - en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.
- Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le représentant élu aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

A l'issue de son mandat de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Les dispositions du présent article ne concernent que les seuls représentants élus dans les instances suivantes : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre V Classification, salaire et durée du travail

Article 17 Classification hiérarchique (Modifié par avenants nos 30, 40 et 41 et accord du 27 mars 2007)

La classification des emplois figure à l'annexe I de la présente convention.

Article 18 Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GPEC dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-15 du code du travail ou, à défaut, dans le cadre d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à informer leurs salariés les plus âgés des opportunités offertes par les différents dispositifs de fin de carrière.

A cet effet, les partenaires sociaux rédigeront à leur intention une brochure explicative sur les divers dispositifs de fin de carrière.

Article 19 Bases minimales de rémunération., 13e mois (Avenant no 44 modifié par avenant no 91)

1. Les salaires minimaux sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.
2. En outre, le personnel bénéficiera, au prorata des salaires versés pendant la période de référence de 12 mois, de la prime dite du 13e mois payée en fin ou en cours d'exercice. Cette prime prend la dénomination de prime du 12e lorsqu'elle est régulièrement répartie sur chaque paie et, dans ce cas, elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.
3. Il ne sera fait application des présentes dispositions qu'au personnel ayant, au sens de l'appartenance juridique à l'entreprise :
 - soit une durée de présence continue de 6 mois ;
 - soit une durée de présence discontinue de 6 mois dans les 12 mois précédant la rupture.

Article 19 bis Salaire mensuel garanti (Avenant no 14 modifié par l'avenant no 41)

Tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un salaire mensuel garanti. Le salaire mensuel garanti correspond à un salaire calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise, dès lors que l'horaire officiel est effectivement accompli.

Article 19 ter Modifications des bases de rémunération (Modifié par avenant no 41)

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant de salaires, la commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération. Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Article 20 Bulletin de paie

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 21 Heures supplémentaires (Modifié par avenants nos 26 et 41)

1. Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables aux entreprises agricoles, de payer, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les heures supplémentaires sur la base du taux majoré de :
 - 25 % au-delà de 35 heures par semaine ;
 - 50 % au-delà de 43 heures par semaine.
2. Il est également convenu que les salaires mensuels peuvent être établis en y incorporant les heures supplémentaires incluses dans l'horaire habituel de l'entreprise, aux taux majorés indiqués ci-dessus.
3. Les accords visés à l'article 4 pourront fixer soit des modalités particulières de rémunération, soit des dérogations permanentes à l'horaire de travail, à l'égard des salariés effectuant des travaux préparatoires ou complémentaires devant être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise.
4. Les modalités relatives à la durée du travail et à son aménagement, autres que celles prévues dans ce chapitre, sont incorporées à l'annexe III de la présente convention intitulée "Durée et aménagement du temps de travail".

Article 23 Heures de nuit et de dimanche

1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et des dimanches.
2. A défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 heures et 5 heures doit être majoré d'au moins 20 %.

Dans les entreprises prévoyant une majoration seulement égale à 20 % la plage des heures de nuit est élargie à 21 heures-6 heures.

Le salaire de base des heures effectuées les dimanches sera majoré d'au moins 50 %.

Article 24 Prime d'ancienneté

Après 3 ans d'ancienneté, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 3 % du salaire correspondant à son coefficient hiérarchique et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %.

Article 25 Avantages en nature., Primes et indemnités diverses

1. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront :

- a) Déterminer la valeur des avantages en nature éventuellement accordés aux salariés ;
- b) Prévoir l'attribution de diverses primes, notamment à l'occasion d'événements familiaux ;
- c) Fixer le montant d'indemnités complémentaires de celles prévues par la législation sociale en vigueur ainsi que la durée pendant laquelle ces indemnités seront versées au personnel permanent pour les cas d'accidents ou de maladies notamment lorsque ces accidents ou maladies surviennent par le fait ou à l'occasion du travail ;
- d) Accorder des primes ou gratifications, soit au titre de l'assiduité, soit en relation avec les résultats obtenus par l'entreprise.

2. Lorsqu'il s'agira de travaux occasionnels, notamment lors d'un remplacement de courte durée, le salarié assurant certaines tâches d'un emploi de niveau supérieur au sien doit obtenir une indemnité proportionnelle aux services rendus dans ces tâches exceptionnelles.

Article 26 Travaux pénibles, dangereux, insalubres

L'attribution d'indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres fera l'objet des conventions ou accords visés à l'article 4 qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;
- travail particulièrement salissant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- fourniture d'outillage personnel.

Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié concerné ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Les modifications des conditions de travail entraînent la révision des accords.

Article 27 Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes (6) (Modifié par avenant no 41)

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit être assurée conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 28 Salaire des jeunes (Modifié par avenant no 44)

Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement ;
- de 17 à 18 ans : 10 % d'abattement.

L'abattement cesse d'être applicable après 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

Article 29 Travailleurs handicapés

Les accords d'entreprise devront contenir des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ou de recevoir une qualification adaptée à leurs besoins.

Article 30 Retraite complémentaire., Prévoyance (Modifié par avenant no 26)

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention collective du 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives et SICA.

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime de la CCPMA prévoyance ou à tout autre régime présentant des avantages au moins équivalents.

Chapitre VI Embauche. - Essai. - Contrat de travail

Article 31 Embauche et contrat de travail

1. La direction décide du recrutement.
2. Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement établi en double exemplaire et signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'entreprise.
3. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, un accord entre les parties, au moment de l'embauche, pourra faire bénéficier l'intéressé de l'ancienneté acquise dans ses emplois précédents.
4. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.
5. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y consolider et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

Article 32 Période d'essai (Modifié par avenant no 115)

Durée de la période d'essai

1. La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :
 - 2 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
 - 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
 - 4 mois pour les cadres et ingénieurs.
2. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée par accord des parties.

Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Renouvellement de la période d'essai

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir, d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- 1 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 33 Travail à temps partiel (Avenant no 41)

Les contrats de travail à temps partiel sont régis par les dispositions prévues aux articles L. 3123-1 et suivants du code du travail.

Chapitre VII Cessation du contrat de travail

Article 34 Licenciement., Démission., Préavis (Modifié par avenants nos 14 et 26)

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel d'exécution ayant moins de 6 mois d'ancienneté : un préavis de 1 semaine ;
- au personnel d'exécution ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : un préavis de 1 mois ;
- au personnel d'exécution ayant plus de 2 ans d'ancienneté : un préavis de 2 mois ;
- aux agents de maîtrise, techniciens et cadres : un préavis de 3 mois.

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre

fixe le point de départ du préavis.

Article 35 Absences pour recherche d'un nouvel emploi (Modifié par avenant no 25)

1. Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés pour rechercher un nouvel emploi à s'absenter 2 heures par jour dans la limite de :
 - 48 heures si le préavis est de 1 mois ;
 - 60 heures si le préavis est de 2 mois ;
 - 75 heures si le préavis est de 3 mois.
 2. Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture de Pôle emploi. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.
 3. Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.
 4. Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.
- Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de travail.

Article 36 Licenciement collectif (Modifié par avenants nos 7 et 40)

En cas de licenciement collectif envisagé, les garanties et conditions d'application sont celles de la convention collective sur la sécurité de l'emploi.

Article 37 Indemnité de licenciement (Modifié par avenant no 116)

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise percevra une indemnité calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- majoré de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 8 ans.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement de la prime du 13e mois prévue au 2 de l'article 19, due au prorata du temps écoulé à la date de rupture du contrat.

Article 38 Indemnité de mise à la retraite et indemnité de départ à la retraite (Modifié par avenant no 102)

1. Indemnité de mise à la retraite

A. - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité égale à 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise.

B. - Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant d'au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée comme suit :

- soit 2/12 de la rémunération globale des 12 derniers mois précédant son départ ;
- soit 1/10 de mois de salaire par année de service dans l'entreprise plus 1/15 de mois de salaire par année de service au-delà de 10 ans.

L'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé pro rata temporis.

Le temps de présence est décompté du jour d'entrée au service de l'entreprise, période d'essai comprise. Les fractions d'années sont décomptées par douzièmes, toute fraction de mois équivalant à 1 mois entier.

2. Indemnité de départ à la retraite

A. - Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite (cf. 1. A ci-dessus).

B. - Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite.

Chapitre VIII Suspension du contrat. - Réintégration

Article 39 Obligations militaires

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale).

Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance.

Article 40 Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

Article 41 Suspension du travail en cas de grossesse et maternité (Modifié par avenants nos 14, 26, 41 et 44)

1. Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-17 et suivants et les articles L. 1225-37 et suivants du code du travail.

2. Pendant 1 année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 1225-30 du code du travail.

3. Une allocation journalière sera versée à la salariée qui cesse de travailler pendant le congé légal de maternité. Cette allocation assurera, y compris les indemnités versées par la MSA, des ressources équivalentes au salaire mensuel net de l'intéressée, salaire de base + ancienneté, correspondant à l'horaire normal de la salariée.

Article 42 Maladies et accidents (Modifié par avenants nos 14 et 41)

1. Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou accidents et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de l'entreprise, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de l'entreprise, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort.

2. L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement du salarié absent pendant une période totale de suspension du contrat de travail de 1 an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel. Cette durée de 1 an est calculée sur une période de 5 ans qui court à compter du premier jour de la maladie ou de l'accident.

Cette durée est portée à 2 ans s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans une autre entreprise, ou d'un accident de trajet dans les conditions prévues par la loi.

Passés ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

3. Si l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, le contrat

de travail du salarié est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit suivre l'intéressé.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

4. En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera d'une allocation journalière, à condition :

- d'avoir au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt du travail, sauf en cas d'accident du travail ou d'accident du trajet relevant de la législation sur les accidents du travail ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et des différentes caisses d'accident du travail et d'en présenter les feuilles de prestations.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical.

5. Les allocations journalières seront dues :

- dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet ;
- après une période de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident.

6. Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la MSA, soit par tout autre régime de prévoyance, des ressources à calculer comme suit :

- accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : la totalité du salaire de référence du 1er au 90e jour suivant l'arrêt de travail ;
- maladie ou accident : la totalité du salaire de référence du 4e au 90e jour suivant l'arrêt de travail.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire mensuel net de base de l'intéressé + ancienneté, correspondant à l'horaire normal du salarié.

7. Pour le calcul de la période non indemnisée, on considère qu'une journée équivaut à 1/26 de mois.

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement des charges de l'entreprise, il pourra être institué, dans le cadre d'un accord d'entreprise prévu à l'article 4 de la convention collective, une clause de sauvegarde afin de limiter les effets d'une augmentation de l'absentéisme au cours d'une période annuelle.

Article 43 Absences exceptionnelles (Modifié par avenant no 14)

1. Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et portées dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

2. Lorsque le salarié aura reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

Chapitre IX Jours fériés. - Congés annuels. - Congés spéciaux. - Congés sans solde

Article 44 Jours fériés chômés., Récupération

1. Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant et du 1er Mai, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.

2. Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer les jours de fête locales ou traditionnelles qui

seront chômés et payés.

3. Ces mêmes conventions ou accords détermineront dans quelles conditions pourra avoir lieu la récupération des jours fériés autres que légaux ou de fêtes locales ou traditionnelles, qu'ils soient payés ou non.
4. Le salarié appelé à travailler l'un des jours fériés payés bénéficiera, en plus du salaire, de la majoration de 50 % prévue pour le dimanche. Il se verra attribuer de plus, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.
5. Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque 2 jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas.

Article 45 Durée et période des congés payés

1. La durée des congés payés annuels est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail, effectif ou assimilé, accompli chez un même employeur au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.
2. Conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du code du travail et à défaut de dispositions particulières, les jours résultant de la cinquième semaine ne peuvent être accolés au congé principal. Ils se décomptent en 6 jours ouvrables et peuvent être accordés en une seule ou plusieurs fois, notamment sous forme de jours séparés.
3. La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions du présent article.
4. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis des délégués du personnel par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.
5. Lorsque les conjoints mariés ou pacsés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément.
6. Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.
7. Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation du congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage occasionnés le cas échéant au salarié pour ce rappel lui seront remboursés.

Article 45 bis Don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables.

Les entreprises sont incitées à négocier un accord collectif d'entreprise fixant les modalités du don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade, et ce conformément aux articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du code du travail.

Article 46 Fractionnement

1. Tout salarié peut prendre 4 semaines consécutives de congés au cours de la période de congés payés définie à l'article 45. En cas de fractionnement au cours de cette période, après accord du salarié, une fraction doit être d'au moins 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires.
2. Sauf accord plus favorable conclu conformément à l'article L. 3141-19 du code du travail, le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :
 - 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6 ;
 - 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.
3. Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord individuel du salarié.

Article 47 Congés d'ancienneté

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après 20 ans de service, continus ou non dans l'entreprise, de 2 jours après 25 ans, de 3 jours après 30 ans.

Article 48 Congé des jeunes travailleurs (Modifié par avenant no 41)

Même s'ils n'ont pas 1 an de présence dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger

aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Article 49 Congés supplémentaires des mères de famille (Modifié par avenants nos 7, 25 et 26)

1. Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congés payés supplémentaires par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à 1 journée par enfant si le droit au congé principal n'excède pas 6 jours.
2. Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours ainsi que l'enfant handicapé de 16 ans et plus, reconnu comme tel conformément aux dispositions du code de la santé publique.
3. Les femmes de plus de 21 ans et ayant au moins 5 enfants à charge ont droit :
 - après 15 ans d'ancienneté, à 1 jour de congé supplémentaire pour le 5e enfant et à 2 jours pour chacun des suivants ;
 - après 20 ans d'ancienneté, à 2 jours de congés supplémentaires pour le 5e enfant et chacun des suivants.

Article 50 Indemnité de congés payés (Modifié par avenants nos 37 et 41)

1. L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération globale, 13e mois et prime de fin d'année exclus, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit aux congés.
2. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif du salarié.
3. Chaque jour de congés payés supplémentaires donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé.
4. Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congés est versée aux ayants droit.

Article 51 Congé de naissance

1. Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer.
2. La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance.
3. La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Article 51 bis Congé de paternité

Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai de 4 mois sauf dérogations prévues à l'article D. 1225-8 du code du travail, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

Article 52 Congés exceptionnels pour événements familiaux

A l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage ou le Pacs du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant 2 ans de présence ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ou partenaire du Pacs ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs.

Article 53 Congé sans solde

Pour les cas exceptionnels et motivés, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant

suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Chapitre X Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Article 54 Travail de nuit (Modifié par avenants nos 25, 41 et 44)

Les jeunes travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

Article 55 Repos., Récupération

Outre les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de durée journalière du travail, la durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs ou apprentis ne peut être inférieure à 12 heures.

Article 56 Dispositions particulières aux femmes

1. Les vestiaires, les douches, les lavabos, les toilettes à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.
2. En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent s'efforcer de mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leur enfant.

Chapitre XI Apprentissage

Article 57 Contrat d'apprentissage (Modifié par avenant no 44)

1. On désigne par "apprenti" celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants et R. 6222-2 et suivants du code du travail.
2. Des contrats-types peuvent être établis sur le plan régional, départemental ou local.

Article 58 Conditions de l'apprentissage

1. Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage.
2. Ces commissions sont constituées, selon le cas, sur le plan national, départemental ou local, et comprennent des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 59 Sélection progressive des travaux

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 60 Cours professionnels

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Chapitre XII Dispositions finales

Article 61 Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Annexes

Annexe I., Classification., Rémunération

Accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois et ses annexes.

Avenant no 117 du 2 février 2011 portant revalorisation des RAG 2011.

Avenant no 118 du 23 mars 2012 portant revalorisation des RAG 2012.

Avenant no 119 du 11 juin 2013 portant revalorisation des RAG 2013.

Avenant no 120 du 14 novembre 2013 remplaçant les avenants no 91 du 29 octobre 2001 et no 109 du 1er février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Annexe II., Dialogue social

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles.

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective.

Annexe III., Durée et aménagement du temps de travail

Avenant no 73 du 20 mai 1997 - Accord-cadre « loi Robien ».

Avenant no 76 du 1er octobre 1998 - Accord-cadre « loi Aubry ».

Avenant no 83 du 4 juillet 2000 - Accord-cadre compte épargne-temps.

Avenant no 86 du 23 janvier 2001 - Contrat de travail intermittent.

Avenant no 97 du 10 juin 2002 - Travail de nuit.

Avenant no 121 du 14 novembre 2013 remplaçant l'avenant no 37 du 3 juin 1982.

Annexe IV., Formation professionnelle et emploi

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

- no 78 du 24 novembre 1998 - CQP « Agent collecte-approvisionnement » ;
- no 85 du 23 janvier 2001 - CQP « Vendeur conseil » ; CQP « Responsable de magasin » ;
- no 92 du 9 novembre 2001 - CQP « Agent relation-cultures » ;
- no 103 du 3 décembre 2003 - CQP « Conducteur de poids lourds en coopérative agricole » ;
- no 111 du 30 mai 2007 - CQP « Agent de silo ».

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant no 110 - CQP « TCAC ».

Accord du 30 mai 2007 portant création d'une CPNEFP.

Accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé « Seniors ».

Accord de méthode du 24 septembre 2013 favorisant la mise en place du contrat de génération.

Annexe V., Conditions de travail des conducteurs routiers

Avenant no 88 du 20 février 2001 .

Procès-verbal d'interprétation relatif à l'article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001.

Avenant no 108 du 25 octobre 2006.

Avenant no 114 du 25 mai 2010.

Annexe VI., Sécurité et santé des salariés au travail

Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress et les risques psychosociaux.

Accords et avenants nationaux en vigueur

Annexe III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale Convention collective nationale de travail du 5 mai 1965

5 mai 1965, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 mai 1965 [Légifrance](#)

Avantages acquis - Application de l'article 2

I. - Rémunération globale annuelle.

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

L'article 2 de la convention stipule dans son premier paragraphe :

" La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous les avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement à sa signature. "

Pour l'application de la présente convention, les éléments constitutifs du salaire global minimum sont :

- le salaire mensuel minimum de base déterminé par le coefficient hiérarchique (art. 14) et la valeur du point (art. 15), en fonction de la durée du travail pratiquée habituellement dans la coopérative ;
- la prime obligatoire du douzième ou le treizième mois (art. 15-2) ;
- la prime d'ancienneté (art. 20) ;
- les avantages en nature évalués conformément à l'article 21 ;
- à l'exclusion des primes pour heures supplémentaires inhabituelles, heures exceptionnelles de nuit ou des dimanches et jours fériés (art. 19), éventuellement pour travaux pénibles (art. 22), etc.

La difficulté réside dans le fait que certaines coopératives ne payaient pas le treizième mois ni la prime d'ancienneté, ou bien avaient établi un barème différent pour cette dernière.

Certaines coopératives, en effet, avaient augmenté forfaitairement les salaires mensuels de leur personnel pour tenir compte de ces primes et indemnités, mais sans les distinguer sur le bulletin de paie.

Il faut leur permettre d'appliquer la convention sans que les intérêts de l'employeur ni ceux du salarié soient lésés. En cas de désaccord, le différend est porté devant la commission paritaire nationale prévue à l'article 9.

Par exemple, un salarié au coefficient 150 doit toucher à Paris, pour 40 heures de travail hebdomadaire, un salaire mensuel minimum de $3,39 \times 150 = 508,50$. Les exemples contenus dans la présente annexe ont été établis d'après une valeur de point (3,39) qui n'est plus la valeur réelle. Ils n'ont donc qu'un caractère indicatif. En réalité, les coopératives procédant au rajustement devront appliquer la valeur du point en vigueur le jour de l'application de la convention collective étendue.

Ce salarié qui est censé avoir dix ans d'ancienneté touchait par exemple, avant application de la convention, 550 F par mois.

Doit-il toucher 10 % en plus par mois pour son ancienneté, soit 55 F ?

Doit-il toucher en outre une indemnité annuelle de 550 F ou 605 F (mois supplémentaire) ?

Dans quelle proportion les avantages acquis peuvent-ils être déterminés ?

La réponse à ces questions sera donnée dans les explications qui suivent.

Chaque salarié doit être replacé dans le cadre de la convention collective, sans toutefois qu'il puisse en résulter, en aucune façon, une diminution de son salaire global annuel.

Il est rappelé que dans l'exemple ci-dessus le salaire de 508,50 F est le minimum mensuel correspondant au coefficient 150 (au moment où la valeur du point était de 3,39) et que, sans modifier ce coefficient, l'employeur peut toujours verser un salaire plus élevé, en donnant une prime spéciale, à titre de compensation.

1. Détermination du salaire de base réel en fonction de la durée du travail, de l'ancienneté et de l'abattement de zone

L'annexe I donne la classification des emplois et le nombre de points correspondants.

L'annexe II donne la valeur du point permettant de chiffrer le salaire.

Exemple : 150 points à 3,39 F = 508,50 F (1).

Mais le salaire ainsi obtenu est le salaire minimum mensuel sans abattement de zone pour une durée de travail de 40 heures par semaine, soit 173,33 heures par mois.

Si la durée du travail est différente, il conviendra d'en tenir compte dans le calcul du salaire minimum mensuel.

Le tableau suivant donne le coefficient récupérateur à appliquer au salaire mensuel de base pour obtenir le salaire correspondant à une durée de travail allant jusqu'à 48 heures par semaine, en tenant compte des heures supplémentaires majorées de 25 %.

Les exemples contenus dans la présente annexe ont été établis d'après une valeur de point (3,39) qui n'est plus la valeur réelle. Ils n'ont donc qu'un caractère indicatif. En réalité, les coopératives procédant au rajustement devront appliquer la valeur du point en vigueur le jour de l'application de la convention collective étendue.

Les exemples contenus dans la présente annexe ont été établis d'après une valeur de point (3,39) qui n'est plus la valeur réelle. Ils n'ont donc qu'un caractère indicatif. En réalité, les coopératives procédant au rajustement devront appliquer la valeur du point en vigueur le jour de l'application de la convention collective étendue.

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

Tableau n° 1

Durée du travail	Coefficient	
en heures	récupérateur	
par	par	
semaine	mois	
40	173,33	1
41	177,66	1,03125
42	182	1,0625
43	186,33	1,09375
44	190,66	1,125
45	195	1,15625
46	199,33	1,1875
47	203,66	1,21875
48	208	1,25

Si la durée de travail est de 44 heures par semaine ou 190 heures 2/3 par mois, le salaire minimum, pour un coefficient de 150, devra être de ... $508,50 \times 1,125 = 572,06$

Si ce salarié a dix ans d'ancienneté, ajouter : prime d'ancienneté 10 % : 57,21

Total : 629,27

Si la coopérative se trouve située dans une zone où l'abattement fixé par décret n° 62-1262 du 30 octobre 1962 est le maximum, soit 6 %, le salaire deviendra $629 - 6\% = 591,52$.

Le salarié devra toucher annuellement au minimum : $591,52 \times 13 = 7\,689,76$ s'il perçoit le treizième mois, ou, si la coopérative préfère verser la prime du douzième : $7\,690 : 12 = 640,82$ F chaque mois.

Les coopératives qui avaient, pour relever les salaires de l'ensemble de leur personnel, modifié non pas la valeur du point mais les coefficients, devront préalablement redonner à chaque salarié son coefficient réel correspondant à sa classification.

Ce calcul relativement simple fixe déjà la base minimum, mais il convient de tenir compte éventuellement des avantages acquis et faire divers rajustements selon que la coopérative payait ou ne payait pas un treizième mois et selon que, dans chacun des cas, elle payait déjà ou non une prime d'ancienneté.

Treizième mois ou prime du douzième :

Le treizième mois est partie intégrante du salaire ; c'est un salaire différé. Le treizième mois est en principe payé en fin d'année, mais il peut être réglé immédiatement à chaque paie, et prend alors le nom de " prime du douzième ". Il doit alors apparaître distinctement sur le bulletin de paie. Dans l'exemple précédent on verra apparaître :

- salaire mensuel = 591,52

- prime du douzième = 49,30

Total = 640,82

Toutefois, les accords d'établissement peuvent fixer toutes autres modalités de versement ; par exemple, versement d'une prime horaire pour les salariés temporaires payés à l'heure.

En outre, il peut être accordé à tout ou partie du personnel des gratifications exceptionnelles non obligatoires qui peuvent être dénommées : primes de bilan, primes d'assiduité, gratifications de fin d'exercice ..(art. 21 d).

Certaines coopératives ne donnaient pas le treizième mois, mais accordaient une gratification annuelle.

Si cette gratification avait un caractère occasionnel, son maintien n'est pas obligatoire mais la coopérative est tenue au paiement du treizième mois.

Par contre, s'il s'agissait d'une prime versée régulièrement chaque année sur des bases préalablement définies, par exemple une prime de bilan fixée en pourcentage des résultats nets, le treizième mois se substituera à cette prime dans la mesure où le montant de celle-ci, calculé chaque année, est inférieur ou égal audit treizième mois. Et si, pour un exercice déterminé, cette prime s'avère supérieure au treizième mois, le supplément restera dû aux salariés.

2. Calcul du nouveau salaire eu égard au treizième mois

L'application brutale de la méthode de fixation des salaires prévue au 1° aurait l'inconvénient d'aligner de nombreux salaires.

Par exemple, nous avons vu que le salarié au coefficient 150, 40 heures de travail hebdomadaire, zone zéro, dix ans d'ancienneté doit toucher au moins : $508,50 + 50,85 = 559,35$, soit arrondi : 560 F par mois, et par an : $560 \times 13 = 7\,280$ F.

Si plusieurs salariés de la même catégorie et ayant la même ancienneté touchaient des salaires différents, c'est qu'il existait une certaine hiérarchie de salaire en fonction de la valeur de ces salariés, de leur assiduité, de la qualité de leur travail, etc.

L'employeur sera toujours obligé de leur donner annuellement au moins 7 280 F, mais afin de respecter la hiérarchie des salaires établie, il est convenu que le nouveau salaire minimum mensuel sera obtenu en prenant les 12/13 du salaire effectivement versé avant l'application de la convention, mais sans que le chiffre obtenu puisse être inférieur à la moyenne entre l'ancien salaire et le nouveau salaire minimum (éventuellement augmenté de la prime d'ancienneté à laquelle a droit le salarié en application de l'article 20).

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

Tableau n° 2

(Dans les exemples donnés, les salariés sont censés avoir chacun 150 points et dix ans d'ancienneté)

Salaire payé avant l'application de la convention collective

(1) Salaire mensuel (12 mois)

(2) Salaire annuel (12 mois)

(3) Salaire Convention mensuel 150 points + 10 % ancienneté (13 mois)

(4) Moyenne entre ancien salaire et nouveau minimum

(5) 12/13 du salaire mensuel ancien (colonne 1)

(6) Nouveau salaire global mensuel (13 mois)

(7) Nouveau salaire global annuel (13 mois)

A 550 6 600 560 555 507,69 560,00 7 280

B 600 7 200 560 580 553,84 580,00 7 540

C 630 7 560 560 595 581,54 595,00 7 735

D 660 7 920 560 610 609,23 610,00 7 930

E 700 8 400 560 630 646,15 646,15 8 400

(4) Moyenne des colonnes 1 et 3.

(6) Il faut prendre le chiffre le plus avantageux pour le salarié dans les colonnes 3, 4 ou 5.

(7) Chiffres de la colonne 6 multipliés par 13.

Calcul du salaire de base. - Répartition du salaire global mensuel

Il conviendra alors de distinguer, dans le nouveau salaire global (colonne 6) ainsi calculé, la quote-part du salaire minimum et la quote-part de la prime d'ancienneté qui s'y trouve incluse.

Il suffira, pour obtenir le nouveau salaire de base, de multiplier le salaire global mensuel minimum obtenu par :
 $100 : 100 + N$

(N étant le pourcentage d'ancienneté).

La différence entre le salaire global mensuel minimum et le nouveau salaire de base représente la prime d'ancienneté.

Par exemple, dans le tableau n° 2, le nouveau salaire mensuel global (colonne 6) de 595 F a été alloué à un salarié ayant dix ans d'ancienneté, soit une prime de 10 % ; nous obtenons :

100

595 x

= 540,90 arrondi à 541 de salaire mensuel de base

110

et $595 - 541 = 154$ de prime d'ancienneté.

Total : $595 \times 13 = 7\,735$ par an.

Si nous trouvons un salaire global mensuel de 560 F, alors que le salarié a droit à une prime d'ancienneté de 3 % (plus de 3 ans), nous obtiendrons un salaire de base de :

$560 \times 100 / 103 = 543,69$

Prime 3 % : $560 - 543,69 = 16,31$

Total = 560

La colonne 6 du tableau n° 2 donne le salaire global mensuel, augmenté de la prime d'ancienneté, et non le salaire minimum de base, qu'il convient de faire apparaître distinctement comme indiqué ci-dessous au taux fixé par la convention, sur le bulletin de salaire.

Afin que le salarié conserve son coefficient qui est de 150 dans les exemples prévus, il est conseillé de rajuster la différence par une prime de la façon suivante, pour les deux cas que nous venons de voir :

1er exemple

Salaire de base minimum $150 \times 3,39 = 508,50$

Prime spéciale compensatoire = 32,50

Salaire de base de l'intéressé = 541,00

Prime d'ancienneté : 10 % = 54,00

TOTAL = 595,00

2e exemple

Salaire de base minimum $150 \times 3,39 = 508,50$

Prime spéciale compensatoire = 35,19

Salaire de base de l'intéressé = 543,69

Prime d'ancienneté : 3 % = 16,31

TOTAL = 560,00

3. Calcul de la prime d'ancienneté

Il convient d'envisager un autre cas, celui où la coopérative, avant l'application de la convention versait effectivement le treizième mois, mais ne payait pas la prime d'ancienneté ou la payait forfaitairement à un taux différent de celui fixé par la convention collective nationale.

Dans le tableau n° 3 ci-après, sont inscrits, dans la première colonne, les salaires mensuels effectivement payés par la coopérative, y compris éventuellement la prime d'ancienneté versée sur 13 mois.

Il est toujours fait état de l'exemple du salarié au coefficient 150, soit 508,50 F arrondis à 509 F ; l'ancienneté du candidat figure à la colonne 2.

Il est convenu, pour éviter l'écrasement de la hiérarchie établie avant l'application de la convention collective, d'appliquer la règle suivante :

Le nouveau salaire mensuel global minimum (colonne 4) sera obtenu en prenant le chiffre le plus élevé entre l'ancien salaire versé par la coopérative incluant la prime d'ancienneté telle qu'elle était calculée antérieurement (colonne 1) et le nouveau salaire minimum de la convention, augmenté de la prime d'ancienneté de l'ayant droit (colonne 3).

Il est cependant précisé que pour les coopératives qui donnaient, en application de la convention du 5 septembre 1956, une prime d'ancienneté atteignant 12 %, ce taux ne saurait être réduit.

En examinant le tableau 3, on constate que :

- les salaires A et B, insuffisants, sont relevés ;
- le salaire D, correspondant au minimum de la convention, ne change pas ;
- les salaires C, E, F, G, supérieurs à la convention, sont maintenus au moyen d'une prime compensatoire rattachée au salaire de base et qui comble la différence.

Il est rappelé enfin que, quelle que soit la façon de procéder, il ne doit jamais en résulter pour le salarié une diminution de son salaire global annuel.

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

Tableau n° 3

(chiffres arrondis au franc)

(1) Salaire mensuel 13 mois payé avant application convention

(2) Taux de la prime d'ancienneté convention

(3) Salaire minimum convention plus prime d'ancienneté

(4) Salaire mensuel global à retenir

RÉPARTITION DU SALAIRE MENSUEL GLOBAL

(5) Salaire minimum de base coef. 150

(6) Prime compensatrice (col. 7 - col. 5)

(7) Total 5 + 6 $100 / 100 + N$ de col. 4

(8) Prime ancienneté $N / 100 + N$ de col. 4

(9) Salaire mensuel global

A 505 0 509 509 509 - 509 - 509

B 520 3 % 524 524 509 - 509 15 524

C 550 4 % 530 550 509 20 529 21 550

D 550 8 % 550 550 509 - 509 41 550

E 600 8 % 550 600 509 46 555 45 600

F 630 10 % 560 630 509 63 572 58 630

G 630 10 % 560 660 509 91 600 60 660

Nota. - Colonne 4 : prendre le chiffre le plus élevé des colonnes 1 et 3.

Pour faire la répartition du salaire mensuel global (colonne 4 ou 9), calculer d'abord les chiffres des colonnes 7 et 8 ; déduire des chiffres obtenus colonne 7, ceux de la colonne 5 pour obtenir la prime compensatoire colonne 6.

4. Exemple d'application pratique

Horaire hebdomadaire dépassant 40 heures.

Abattement de zone 6 %.

Une coopérative se trouve dans une région où l'abattement fixé par le décret n° 62-1262 du 30 octobre 1962 est de 6 % (abattement maximum).

L'horaire en vigueur fait apparaître une durée de travail de 44 heures par semaine, soit 190 heures 2/3 par mois.

Cette coopérative emploie des salariés dont la classification correspond aux points suivants : 115, 125, 135, 140, 150, 160, 173, 190, 212, etc., et dont plusieurs ont droit à des primes d'ancienneté variant de 3 à 10 %.

La coopérative ne donnait pas de treizième mois. Les salaires tenaient plus ou moins compte de l'ancienneté et de la valeur personnelle du salarié.

Le tableau n° 4 fournit une méthode pratique de rajustement des salaires, où l'on voit la succession des opérations à réaliser :

1° Calcul du nouveau salaire " base convention ", tenant compte de la durée du travail et de l'ancienneté de chaque salarié ;

2° Rajustement du salaire acquis par le salarié en fonction des impératifs de la convention pour obtenir le salaire mensuel global ;

3° La distinction dans ce salaire global du salaire de base et de la prime d'ancienneté.

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

Tableau n° 4

(chiffres arrondis au franc)

DÉTERMINATION DES SALAIRES RÉSULTANT DE L'APPLICATION de la convention collective

(1) Coef.

Salaire mensuel minimum

(2) 40 h zone 0

(3) 44 h zone 0

(4) 44 h zone - 6 %

Prime d'ancienneté

(-) Taux

(5) Francs

(6) Salaire mensuel avec prime d'ancienneté 44 h - 6 %

RAJUSTEMENT DES SALAIRES payés antérieurement à la convention

(7) Ancien salaire mensuel payé sur 12 mois

(8) Moyenne col. 6 et col. 7

(9) 12/13 de l'ancien salaire (col. 7)

(10) Salaire global mensuel à retenir (1)

Répartition du salaire global mensuel

(11) re de base 100 / 100 + N

(12) d'ancienneté N / 100 + N

A 115 390 439 413 4 % 17 430 440 435 406 435 418 17

B 125 424 477 448 6 % 27 475 465 470 430 475 448 27

C 135 458 515 484 8 % 39 523 557 540 514 540 500 40

D 140 505 568 534 7 % 37 571 565 568 521 571 534 37

E 150 509 573 539 3 % 16 555 575 565 531 565 549 16

F 160 542 610 573 0 - 573 585 579 540 579 579 -

G 173 584 657 618 10 % 62 680 700 690 646 690 627 63

H 190 644 725 682 10 % 68 750 790 770 711 770 700 70

I 212 719 809 760 5 % 38 798 900 849 831 849 809 40

(1) Retenir le chiffre le plus élevé des colonnes 6, 8 ou 9.

Enfin, la prime compensatoire s'obtiendra en déduisant de la colonne 11 le salaire minimum de base figurant dans la colonne 4. On obtiendra ainsi les décomptes suivants :

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

Tableau n° 5

A B C D E F G H I

Salaire minimum

base de 44 heures

413 448 484 534 539 573 618 682 760

Prime compensatoire

5 16 - 10 6 9 18 49

Total salaire de base

418 448 500 534 549 579 627 700 809

Prime d'ancienneté

17 27 40 37 16 - 63 70 40
Salaire mensuel global
435 475 540 571 565 579 690 770 849

Il est recommandé que, par accord d'établissement, la prime compensatoire soit transformée en points supplémentaires accordés au salarié à titre personnel. Cette transformation devient obligatoire pour les coopératives dans lesquelles existait un système de rémunération exprimé en points ou indexé. Par contre, les primes accordées en attente d'une hausse de salaires, au moment de la mise en application de la convention collective, ne rentrent pas dans le calcul du salaire de base.

II - harmonisation des avantages acquis en dehors du salaire et ses accessoires.

ANNEXE III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale.

L'article 2 de la convention stipule dans ses paragraphes 2 et 3 :

" 2. Tout accord ou convention antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

3. Dans les coopératives appliquant, dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, notamment une convention de groupe, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la loi du 11 février 1950. "

Ces dispositions ne font pas double emploi avec le texte du paragraphe 1 visant exclusivement le salaire et les accessoires du salaire.

Les paragraphes 2 et 3 visent en outre les autres avantages sociaux : congés annuels, jours fériés chômés payés et non récupérés, congés d'ancienneté, rémunération des heures exceptionnelles, délai congé, indemnité de licenciement, suspension du travail après la naissance, congés exceptionnels, etc.

L'extrême diversité des coutumes, variant avec chaque région, et même chaque coopérative, a incité la Commission nationale mixte à laisser à l'échelon local le soin de régler l'harmonisation entre ce qui existait et ce qu'impose la convention collective nationale.

Il est toutefois bien précisé qu'harmonisation ne veut pas dire cumul. Il appartient aux représentants de la coopérative et aux représentants des salariés d'établir un accord qui peut compenser un ou plusieurs avantages anciens par un ou plusieurs avantages nouveaux.

Dans les coopératives qui n'appliquent ni une convention ni un accord d'établissement, il faudra considérer comme avantages acquis pouvant donner lieu à discussion tous les avantages collectifs accordés par la coopérative avant l'application de la présente convention collective nationale.

Par contre, les avantages individuels, c'est-à-dire ceux qui ne s'appliquent pas à la totalité des salariés de la coopérative, ne peuvent être réduits qu'avec l'accord exprès écrit des intéressés.

Annexe V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole Convention collective nationale du 30 juillet 1969

30 juillet 1969, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 11 décembre 1986 [Légifrance](#)

Article Préambule ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Le problème de l'emploi est un problème national mais il se pose avec une particulière acuité aux régions à dominante agricole et en milieu rural.

Si une politique de l'emploi s'impose dans une société en mouvement, le monde agricole subit et subira dans l'avenir

une mutation sans commune mesure avec celle du monde de l'industrie.

Dans la compétition où se trouve engagée l'agriculture, la coopération doit, par son efficacité, empêcher un départ trop brutal des agriculteurs et des salariés agricoles de leur milieu naturel et éviter ainsi qu'ils ne viennent peser massivement sur le marché national de l'emploi.

Dans une économie où la production agricole est de plus en plus dépendante des entreprises de transformation et de commercialisation, la coopération, par sa vocation spécifique et son assise territoriale, à l'opposé des entreprises poursuivant d'autres finalités, assure et garantit un niveau d'emploi et d'équilibre tant aux salariés en place qu'à une fraction non négligeable des agriculteurs contraints d'abandonner leurs exploitations. Elle se doit d'être un élément de progrès à la fois pour ses producteurs, pour ses salariés et pour la région. C'est pourquoi il importe de définir et d'élaborer une politique de l'emploi propre à la coopération agricole.

La CFCA et la FNSICA, d'une part, les organisations syndicales de salariés, d'autre part, signataires de la présente convention, conscientes des graves problèmes de l'emploi, conviennent d'appliquer ce qui suit.

S'estimant concernées par ces problèmes, elles rechercheront les moyens internes et externes permettant d'assurer le plein emploi de chaque salarié permanent des coopératives agricoles et des SICA touchées par des mesures de fusion, absorption, décentralisation, transfert ou abandon d'actif, changements de structures importants susceptibles d'entraîner des licenciements.

Pour mettre en oeuvre cette politique, elles s'informeront réciproquement, et à tous les échelons, de l'évolution économique conjoncturelle et technique en agriculture, et s'efforceront d'établir des prévisions de façon à élaborer les bases d'une politique de l'emploi. Elles utiliseront les structures existantes, en particulier le comité d'entreprise, et elles décident de créer des commissions paritaires de l'emploi aux niveaux national et régional. Elles considèrent que le comité d'entreprise doit être constamment informé et consulté sur toutes mesures de concentration ou de changements de structures importants ayant des répercussions sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et qu'il doit être à même de formuler un avis motivé à ce sujet.

En outre, elles mettront tout en oeuvre pour favoriser la formation, le recyclage et le perfectionnement continu professionnel des salariés en fonction, ou de ceux faisant l'objet d'un reclassement ou déclassement dans leur emploi.

Tout en tenant compte des difficultés que peut rencontrer chaque branche dans cette matière, elles estiment enfin que les effets des mesures de concentration et de changements de structures importants ayant des répercussions sur l'emploi des coopératives doivent être corrigés par des dispositions touchant notamment à la durée du travail et à la formation professionnelle ainsi qu'à la garantie du droit syndical et à la représentation du personnel.

TITRE Ier : GENERALISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

Commission nationale.

Article 1 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Les parties signataires décident de créer une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi, et ce dans un délai maximum de six mois à compter de la signature de la présente convention.

Commissions régionales.

Article 2 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Il est convenu d'instituer dans toutes les régions dotées d'une fédération régionale de la coopération agricole une commission paritaire régionale interbranches de l'emploi. Cette mise en place sera réalisée dans les trois mois à compter de la constitution de la fédération régionale de la coopération intervenant postérieurement à la signature de la présente convention.

La commission paritaire nationale de l'emploi incitera à la création de commissions paritaires régionales interbranches de l'emploi en liaison avec les fédérations régionales de la coopération agricole et les structures correspondantes des organisations syndicales.

Composition des commissions.

Article 3 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Les commissions paritaires régionales interbranches de l'emploi seront composées de telle sorte que les organisations syndicales représentatives signataires du présent accord et les branches de la coopération agricole et des SICA soient valablement représentées par des personnes dûment mandatées pour statuer sur les questions inscrites à l'ordre du jour et de la compétence desdites commissions.

Attributions de la commission nationale.

Article 4 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

La commission paritaire nationale a pour attribution :

- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole, globalement mais aussi par branches ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;
- de participer à l'étude de moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification, de soumettre aux parties concernées, patronales et syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir au placement des jeunes travailleurs de la coopération qui seraient amenés à perdre leur emploi.

La commission paritaire nationale interbranches de l'emploi devra prendre toutes initiatives utiles pour établir les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels notamment que l'agence nationale pour l'emploi, l'association pour la formation professionnelle des adultes et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ainsi qu'avec l'association COOPAGRI et les fonds d'assurance formation de la coopération agricole, en vue d'échanger les renseignements, en particulier d'ordre statistique, dont ils pourraient disposer ou avoir besoin. Elle recherchera leur coopération aux tâches qu'elle assume et leur offrira sa collaboration.

Un rapport doit être établi au moins annuellement sur la situation de l'emploi et son évolution.

Dans un délai d'un an à compter de la date du présent accord et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les commissions paritaires interbranches de l'emploi.

Attributions des commissions régionales.

Article 5 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Les commissions régionales ont pour attribution :

- d'examiner en cas de compression d'effectifs entraînant les licenciements toutes les dispositions susceptibles de concourir au reclassement des salariés licenciés, de participer à l'étude des possibilités de reclassement dans les

autres coopératives du secteur agricole dépendant de cette région ou de toute autre région limitrophe ;

- d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de formation et de réadaptation qui peuvent contribuer à un reclassement équivalent, de faire toutes démarches utiles auprès des pouvoirs publics ou des organismes dont l'action est susceptibles de pallier les conséquences pour les travailleurs des licenciements collectifs qui n'auraient pu être évités et de concourir à cette mise en oeuvre ; mention expresse des conditions dans lesquelles sont opérés les reclassements devra être faite dans les procès-verbaux des commissions régionales qui seront transmis à la commission nationale ;
- de permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la coopération agricole globalement mais aussi par branche dans leur ressort territorial ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cours des mois précédents et l'évolution prévisible ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, de réadaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ; de soumettre aux parties concernées, patronales, syndicales, ainsi qu'aux pouvoirs publics les conclusions de cet examen et les orientations qui en découlent ;
- de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elles formuleront à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- elles établiront éventuellement à leur niveau territorial toutes liaisons souhaitables avec les commissions paritaires de l'emploi et avec les correspondants régionaux des organismes nationaux visés à l'article précédent (centres de formation de l'AFPA, fonds d'assurance formation, comités régionaux de formation professionnelle, ASSEDIC, bureaux régionaux de l'agence nationale de l'emploi, etc.) ;
- les coopératives et SICA devront, à l'occasion des communications trimestrielles faites aux comités d'entreprise ou en leur absence aux délégués du personnel, transmettre à la commission paritaire régionale un état de la situation de l'emploi ;
- un rapport devra être établi au moins une fois par an sur la situation de l'emploi et son évolution dans la région. Un exemplaire de ce rapport devra être envoyé au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche.

La commission paritaire régionale sera informée des licenciements collectifs envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel en auront eux-mêmes été régulièrement informés.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi doivent également, conformément aux dispositions de la convention collective du 15 mai 1974 sur la formation et le perfectionnement professionnels, établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenu à partir de critères définis par elles, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique. Pour chacun des cours, stages ou sessions ainsi répertoriés, les commissions paritaires de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxquels ils sont destinés.

Il appartiendra aux commissions paritaires régionales de l'emploi, compte tenu de la nature et de la durée des formations qu'elles auront agréées, de préciser dans quelles circonstances et pour quelle durée la rémunération sera maintenue totalement ou partiellement au-delà du délai de 4 semaines, ou 160 heures, prévu à l'article 29 de la convention précitée et d'examiner dans ce cadre les conditions de prise en charge éventuelle, en cas de licenciement collectif d'ordre économique, des droits d'inscription et des frais de scolarité.

Article 5 BIS ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Les parties concernées par un licenciement collectif devront obligatoirement assister à la réunion de la commission paritaire de l'emploi qui sera chargée d'examiner le problème posé.

Procès-verbaux.

Article 6 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Le secrétariat de la commission paritaire nationale sera assuré par la CFCA.

Le secrétariat des commissions régionales sera assuré par les fédérations régionales de la CFCA.

Les secrétariats de la commission nationale et des commissions régionales de l'emploi devront rédiger et transmettre dans un délai maximal de 2 mois les procès-verbaux de chacune de leurs réunions.

Les procès-verbaux des réunions des commissions paritaires régionales seront transmis dans le même temps au secrétariat de la commission paritaire nationale qui en assurera la diffusion auprès des fédérations nationales de branche et des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention.

Périodicité.

Article 7 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.

TITRE II : INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Article 8 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

I. - Des échanges de vues sur l'évolution de l'emploi doivent avoir lieu régulièrement au sein du comité d'entreprise ou d'établissement. A cette occasion, des indications seront données sur l'importance de la main-d'oeuvre temporaire utilisée, sur son affectation et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en oeuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au fonds national de l'emploi.

Il en est de même en ce qui concerne les conséquences prévisibles dans le domaine de l'emploi des mutations technologiques. Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque ces mutations seront importantes et rapides, un plan d'adaptation sera élaboré et transmis, pour information et consultation, au comité d'entreprise ou d'établissement en même temps que les autres éléments d'information relatifs à l'introduction de nouvelles technologies. A défaut de dispositions conventionnelles de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de

l'article 10 (I) du présent accord et permettra les adaptations nécessaires dans les meilleurs délais. Il sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informe et consulte aussitôt son comité d'entreprise.

II. - Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif pour raisons économiques, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.

En vue d'assurer une information complète du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, tel qu'il est défini par la loi, la direction doit, dans un document écrit joint à la convocation :

- lui donner les raisons économiques, financières ou techniques l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité ;

- lui préciser le nombre des salariés habituellement employés, l'importance des licenciements envisagés et les catégories professionnelles concernées ;
- lui indiquer le calendrier prévisionnel des licenciements.

Pour l'application du présent titre, lorsqu'une entreprise ou un établissement n'a pas de comité d'entreprise ou d'établissement, les délégués du personnel seront informés et consultés au lieu et place dudit comité.

Article 9 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, pour tout projet de licenciement collectif ayant des raisons économiques et portant sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction adressera à l'autorité administrative compétente une notification écrite comportant les indications mentionnées à l'article 8 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui sont dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, cette notification sera effectuée au plus tôt à la date fixée pour la réunion au cours de laquelle, conformément audit article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement doit être consulté à ce sujet.

Article 10 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes dispositions tendant à éviter les licenciements pour raisons économiques ou à en limiter le nombre ainsi qu'à faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.

I. - Dans les entreprises ou établissements assujettis à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques portera sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction soumettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan social qui devra lui être adressé avec la convocation à la réunion prévue à l'article 8 (II). Il sera communiqué pour information à l'autorité administrative compétente et à la commission paritaire de l'emploi. Il prévoira des mesures telles que :

- aménagement et/ou réduction des horaires de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;
- temps partiel volontaire ;
- recours à des mesures de mutations ;
- recherche des possibilités de reclassement interne ou, le cas échéant, externe ;
- inventaire des moyens de formation pouvant faciliter ces mutations et ces reclassements ;
- étalement dans le temps des licenciements éventuels, afin de faciliter les opérations de reclassement ;
- mesures susceptibles de tenir compte des problèmes spécifiques de certains salariés et notamment des personnes handicapées (au sens de la législation en vigueur) et des femmes enceintes ;
- en liaison avec les organismes concernés :
- actions de bilan-évaluation destinées à permettre aux intéressés de mieux se situer sur le marché de l'emploi en fonction de leurs capacités professionnelles acquises et potentielles ;
- formation aux techniques de recherche d'emploi ;
- aide aux départs volontaires ou anticipés et à la réalisation de projets individuels ;
- aide au retour au pays d'origine ;

- mise en place des structures adaptées destinées à informer et à conseiller les intéressés dans le domaine de la formation et à leur faciliter leurs démarches vis-à-vis d'organismes tels que l'AFPA, l'ANPE, l'APECITA, les ASSEDIC ;
- conventions avec le fonds national de l'emploi ;
- contrats de conversion prévus au chapitre deuxième de l'accord national du 11 décembre 1986.

Les problèmes de conversion des salariés doivent, en tout état de cause, être évoqués lors de la première réunion du comité d'entreprise ou d'établissement (1).

La direction mettra à l'étude, dans les délais prévus à l'article 11 (II), les suggestions relatives au plan social que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donnera une réponse motivée.

Au-delà de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 11 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la notification des licenciements aux salariés intéressés ne peut intervenir qu'après l'expiration des délais prévus audit article.

II. Quels que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nombre de salariés sur lequel porte le projet de licenciement pour raisons économiques, la direction devra, dans les cas non visés au premier alinéa du paragraphe I du présent article, dégager, dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national du 11 décembre 1986, les moyens permettant la mise en oeuvre de contrats de conversion précités et procéder à une exploration attentive des possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi dans les conditions prévues par le mémorandum du 20 octobre 1986 signé entre le CNPF et les confédérations syndicales de salariés.

Lorsqu'il s'agira d'un licenciement collectif, le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il en existe, sera consulté à ce sujet.

(1) Cet alinéa a été ajouté par avenant n° 1 du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986.

Article 11 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

I. - Lorsque le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours, le licenciement de chacun des salariés ayant au moins un an d'ancienneté doit, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure comportant :

- une convocation de l'intéressé à un entretien préalable, cette convocation étant soit adressée par lettre recommandée, soit remise en mains propres contre décharge ;
- un entretien dans les conditions prévues par l'article L. 122-14 du code du travail ;
- un délai de 7 jours entre la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à cet entretien et la notification du licenciement ; ce délai est de 15 jours en cas de licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement ;
- l'indication du ou des motifs économiques du licenciement dans la lettre prévue à l'article L. 122-14-1 du code du travail.

Toutefois, lorsque les conditions économiques auront conduit une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des licenciements pour raisons économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le total des licenciements atteint le chiffre de 30 personnes sur 6 mois consécutifs, tout nouveau licenciement envisagé pour raisons économiques dans les 6 mois suivants devra être effectué selon les dispositions de l'article 10 (I) ci-dessus.

II. - Lorsque le projet de licenciement porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, un délai préfix maximal doit s'écouler, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, entre la notification à l'autorité administrative compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 9 et la notification des licenciements aux salariés concernés :

Ce délai est de :

- 30 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés dans l'entreprise ou l'établissement est au moins égal à 10 et inférieur à 100 ;
- 45 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 250 ;
- 60 jours lorsque le nombre de licenciements envisagés est égal ou supérieur à 250.

Il est destiné notamment à permettre la tenue d'une deuxième réunion du comité d'entreprise ou d'établissement.

Suivant les délais ci-dessus, cette seconde réunion ne peut être fixée respectivement plus de 7 jours, 14 jours ou 21 jours après la date fixée pour la réunion prévue à l'article 8 (II).

Dans les entreprises ou établissements qui ne sont pas dotés d'un comité d'entreprise ou d'établissement, un délai de 30 jours doit être observé, conformément à la directive 75/129 du Conseil des Communautés européennes, entre la notification visée au premier alinéa de l'article 9 du présent accord et la notification des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente aura la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où serait intervenu un accord collectif portant sur les conditions des licenciements et en particulier sur certaines des dispositions figurant dans l'article 10 (I) du présent accord ou dans lesquels seraient appliquées les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif ayant cet objet.

Cet article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail en ce qui concerne le paragraphe I, ainsi que de l'article L. 321-6 (1er alinéa) du même code, en ce qui concerne l'avant-dernier alinéa du paragraphe II.

Cet article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14, L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du code du travail en ce qui concerne le paragraphe I, ainsi que de l'article L. 321-6 (1er alinéa) du même code, en ce qui concerne l'avant-dernier alinéa du paragraphe II.

Article 12 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

D'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement ou si le projet de licenciement pour raisons économiques porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, les difficultés éventuelles survenues au sujet de ce projet au sein du comité d'entreprise ou d'établissement pourront être examinées :

- soit au niveau utile le plus proche possible du lieu du licenciement, par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentées aux commissions paritaires régionales de l'emploi, en présence des représentants de la direction et du personnel de l'entreprise ou de l'établissement concerné, ainsi que, le cas échéant, des représentants des administrations et organismes ayant à jouer un rôle en la matière ;
- soit par la commission paritaire régionale de l'emploi compétente qui, en vue de contribuer à la recherche d'une solution, pourra prendre toutes dispositions pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la collaboration des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet examen s'inscrira dans les délais prévus à l'article 11.

Les organisations syndicales précitées et la commission paritaire régionale de l'emploi compétente devront établir entre elles une liaison suffisante pour éviter tout double emploi.

Article 13 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Si des licenciements collectifs pour raisons économiques n'ont pu être évités et posent un problème de reclassement, les commissions paritaires de l'emploi compétentes devront être saisies ;

- soit d'un commun accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, soit à l'initiative de l'une ou

l'autre de ces parties ;

- soit lorsque le licenciement portera sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Elles s'efforceront d'élaborer un plan comportant des propositions de reclassement ou de formation en vue d'un reclassement à terme et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Elles pourront, si elles le jugent opportun, décider la constitution de commissions d'intervention agissant localement au niveau le plus proche possible du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, en faisant appel au concours des coopératives de la région, des représentants de toutes administrations ou de tous organismes tels que ceux énumérés aux articles 4 et 5 susceptibles de contribuer au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du personnel licencié.

Ces commissions d'interventions, qui n'auront qu'une existence temporaire dans les limites du mandat qui leur aura été fixé, exerceront un rôle d'animation, de coordination, de conseil et d'orientation.

Article 14 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 15 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assurera au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 3 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 4 mois pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 5 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Article 16 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Si le déclassement entraîne pour l'intéressé une réduction de salaire d'au moins 5 % et s'il compte au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 15 et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive. Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par l'article L. 322-4 du code du travail, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des 6 mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 15 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

Pour les deux premiers mois suivants : 80 %

Pour les troisième et quatrième mois suivants : 60 %

Pour les cinquième et sixième mois suivants : 40 %

Le salaire à prendre en considération est égal au douzième de la rémunération perçue au cours des 12 derniers mois, les heures supplémentaires et les primes exceptionnelles n'entrant pas dans ce calcul.

Article 17 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 18 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

En cas de changement du lieu de travail consécutif à une opération visée par la présente convention, la coopérative prendra à sa charge pendant une durée de 3 mois le supplément des frais de transport occasionné par ce déplacement. Les conditions d'application du présent article par des moyens individuels ou collectifs seront précisées dans un accord d'entreprise.

Article 19 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement au sein de l'entreprise bénéficiera d'une priorité de reclassement dans la même entreprise au cas où un poste qu'il est capable d'occuper deviendrait vacant.

Article 20 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

S'il apparaît néanmoins que des licenciements sont inévitables, et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel, ou s'il y a échelonnement dans le temps, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle, après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel auxquels la liste nominative des salariés licenciés est communiquée.

A titre d'exemple, la méthode suivante pourrait être appliquée pour l'établissement de l'ordre des licenciements :

1° A titre de qualités professionnelles : un nombre de points évalué par l'employeur après consultation des délégués du personnel allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié ;

2° A titre de charges de famille : 2 points par personne à charge ;

3° A titre d'ancienneté : 1 point par période complète de 2 années de présence étant entendu que les absences pour cause de maladie, accident du travail, service militaire et mobilisation, comptent comme temps de présence ;

4° Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

Article 21 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

En cas de mesures de licenciement résultant d'une opération de fusion, concentration ou restructuration, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, et conserver le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans les conditions à établir avec la direction.

Article 22 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de conversion bénéficient, dans un emploi de même catégorie et de même qualification, d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de la rupture de leur contrat, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de 2 mois à partir de leur départ de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur informera les salariés concernés de tout emploi devenu disponible dans leur catégorie et leur qualification.

Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 23 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé s'il n'a pas un an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 24 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

TITRE III : LOGEMENT

Article 25 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, bénéficiant d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, bénéficie d'un délai de 3 mois pour libérer le logement. Ce délai sera prolongé jusqu'à la fin de l'année scolaire au cas où l'intéressé a des enfants soumis à l'obligation de scolarité.

Dans la mesure du possible, la coopérative facilite la mise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Les entreprises facilitent en outre, par tous les moyens, le déménagement des salariés appelés à travailler dans une autre région et notamment en les renseignant, lorsqu'ils sont susceptibles d'en bénéficier, sur les allocations de transfert de domicile qui pourraient leur être versées par le fonds national de l'emploi ou les caisses d'allocations familiales.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Conciliation.

Article 26 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

La commission paritaire nationale visée à l'article 1er sera compétente pour régler par voie de conciliation les conflits nés à l'occasion de l'application ou de l'interprétation de la présente convention.

En cas de conflit dans une coopérative non couverte par une convention collective, la commission paritaire nationale sera saisie par la partie la plus diligente.

Dans les branches où existe une convention collective nationale, cette conciliation sera soumise aux dispositions prévues par ladite convention.

La commission paritaire nationale visée à l'article 1er déléguera ses pouvoirs en tant que de besoin aux commissions régionales visées à l'article 2 ou aux commissions paritaires nationales de branche.

Durée, dénonciation, révision.

Article 27 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, 3 mois avant la date de son expiration.

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

La demande de révision doit être adressée au ministère de l'agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du code du travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la convention restera en vigueur pendant 3 ans.

Article 27 BIS ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des branches, les dispositions du présent accord ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives et ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus.

Toutefois, les parties signataires du présent accord constatent :

- que des accords de branche pourront faire l'objet d'une renégociation entre les organisations compétentes ;
- que, afin que cette renégociation puisse pleinement prendre en considération les dispositions légales en vigueur et celles du présent accord national, les dispositions conventionnelles de branche préexistantes pourront donc faire l'objet d'une procédure de révision pendant un délai de 2 mois ;
- que, au terme de cette procédure et en cas d'échec, les parties intéressées apprécieront la situation ainsi créée et pourront, en particulier, recourir à la dénonciation des dispositions en cause conformément à l'article L. 132-8 du code du travail ;
- que cette procédure est applicable tant lorsque les dispositions conventionnelles de branche figurent dans un accord collectif particulier que lorsqu'elles ont été insérées dans une convention collective ;
- que, dans ce dernier cas, la dénonciation ne saurait, bien entendu, entraîner celle de l'ensemble de la convention collective.

Dépôt - Extension.

Article 28 ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole

La présente convention sera déposée en 5 exemplaires au greffe du tribunal d'instance du 1er arrondissement.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Le texte déposé de la présente convention a été transmis du greffe du tribunal d'instance au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, où les textes conventionnels sont désormais déposés.

Le texte déposé de la présente convention a été transmis du greffe du tribunal d'instance au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, où les textes conventionnels sont désormais

déposés.

Accord de conciliation du 26 juin 1978 portant procès-verbal de conciliation

26 juin 1978, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 26 juin 1978 [Légifrance](#)

Sur demande des organisations syndicales de salariés CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC et FGSOA-CGA, une réunion de la commission nationale agricole de conciliation s'est tenue le 26 juin 1978 au ministère de l'agriculture sous la présidence de M. Culaud, directeur des affaires sociales, en vue d'examiner le conflit qui les oppose à l'interfédérale des coopératives " 5 branches " (céréales, meunerie, approvisionnement, aliments du bétail et oléagineux) en ce qui concerne, notamment, la revalorisation des salaires et la durée du travail.

Le président ouvre la séance à 14 h 35 et demande à M. Belhote, sous-directeur du travail et de l'emploi, de donner lecture de la lettre adressée à cet égard le 3 mai 1978 au ministère de l'agriculture par les organisations syndicales de salariés.

Il invite ensuite celles-ci à préciser leurs revendications.

Les organisations demanderesses, après avoir rappelé qu'aucun accord salarial n'est intervenu depuis le 17 septembre 1976, exposent leurs revendications, à savoir :

Révision des salaires : les demandes suivantes ont été présentées :

- au 1er mai 1978 : + 7 % sur les 155 premiers points ; + 4 % au-delà ;
- au 1er juillet 1978 : + 7 % sur les 155 premiers points.

A l'appui de ces demandes, les organisations syndicales de salariés font valoir la dégradation du pouvoir d'achat des salaires conventionnels (y compris du salaire minimum) depuis environ 18 mois et précisent que l'écart n'a cessé de diminuer depuis le 1er septembre 1976 entre le salaire minimum conventionnel et le salaire minimum de croissance :

- au 1er septembre 1976 :
- salaire minimum conventionnel : 1 636 F
- salaire minimum de croissance : 1 493 F

écart de 9,57 %

- au 1er avril 1978 :
- salaire minimum conventionnel : 1 832 F
- salaire minimum de croissance : 1 750 F

écart de 4,68 %

Paramètres de référence : l'avenant n° 23 du 22 avril 1976 prévoyait pour l'année 1976 une modification du salaire minimum conventionnel en fonction de l'évolution du coût de la vie mesuré en prenant la moyenne arithmétique des indices suivants :

- indice INSEE national ;
- budget type CFDT ;
- budget type CGT ;

- budget type FO.

Les organisations syndicales de salariés demandent que cette moyenne soit à nouveau appliquée.

Ouverture de négociations sur la réduction du temps de travail en garantissant les rémunérations suivant une disposition analogue au texte qui figure à l'article 29 de la convention collective de travail du 1er septembre 1962 concernant les coopératives laitières agricoles (" les parties signataires reconnaissent qu'il ne peut y avoir de réduction du temps de travail sans compensation financière intégrale pour toute réduction portant sur des horaires égaux ou inférieurs à 48 heures ").

Le président donne ensuite la parole aux représentants des employeurs qui formulent les propositions suivantes :

- révision des salaires au 1er juin 1978 : + 5 % sur les 155 premiers points ; + 3 % au-delà ;
- modification de la grille de classification.

Les parties ayant ainsi précisé leurs positions, le président leur demande de se retirer de manière à permettre à la commission nationale de conciliation de délibérer.

Après examen des différents points soumis à son appréciation et compte tenu de la situation particulière dans les coopératives de ces cinq branches, la commission nationale de conciliation propose :

1° En ce qui concerne les salaires :

a) Que le salaire minimum conventionnel (155 premiers points) soit augmenté de :

- 3 % au 1er avril 1978 ;
 - 5 % au 1er juin 1978 ;
 - 3 % au 1er juillet 1978,
- ce qui portera, à cette date, le salaire minimum conventionnel à 1 978 F pour 174 heures ;

b) Que la valeur pour chaque point au-delà de 155 soit relevée de 3 % au 1er avril 1978 et de 3 % au 1er juin 1978 (soit 10,35 F au 1er avril 1978 et 10,66 F au 1er juin 1978) ;

c) Que des négociations s'ouvrent en septembre et en décembre sur l'évolution des salaires ;

d) L'augmentation de 3 % du salaire minimum à intervenir au 1er juillet 1978 ne devra en aucun cas être considérée comme compensant une réduction éventuelle de la durée du travail.

2° D'ouvrir des négociations avant le 31 octobre 1978 sur les points suivants :

- les éléments et bases de calcul des salaires ;
- la réduction du temps de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail ;
- la modification de la grille de classification ;
- le droit syndical ;
- la mensualisation ;
- les modalités de départ à la retraite.

Ces propositions sont soumises aux parties.

Les employeurs formulent les contre-propositions suivantes :

- remplacer les mots " 3 % au 1er juillet 1978 " figurant au a du 1° de la recommandation par " 4 % au 1er septembre 1978 " ;
- ajouter un alinéa au 1° indiquant : " En tout état de cause, le salaire minimum de base sera augmenté en 1978 de 3 % de plus que les augmentations accordées au titre de la valeur du point. "

Ces contre-propositions sont rejetées par les organisations syndicales de salariés.

Les représentants des salariés se déclarent prêts à accepter les propositions de la commission si la délégation " employeurs " accepte, de son côté, les additifs suivants :

- compléter le 1° c par le membre de phrase : " tant en ce qui concerne le salaire minimum conventionnel que la valeur du point " ;
- ajouter la phrase : " Il s'agit de 3 % neutralisés " en NB au 1° a, à propos des 3 % au 1er juillet 1978.

Après un échange de vues entre les parties, celles-ci déclarent accepter les propositions de la commission de conciliation complétées par les deux additifs précités et en demandent l'extension.

Avenant n° 43 du 29 mai 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue et insertion des jeunes

29 mai 1985, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 29 mai 1985 [Légifrance](#)

Article Préambule

Dans le cadre des dispositions de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle,

Considérant que le développement de la formation professionnelle continue a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail ;

Considérant que la formation professionnelle doit être ouverte, sans restriction, à tous les salariés ;

Considérant que la formation professionnelle doit favoriser la promotion sociale et la qualification professionnelle, le progrès économique, social et l'emploi ;

Considérant le rôle que les partenaires sociaux doivent jouer dans le développement de la formation,

Les parties signataires conviennent, dans le cadre de la négociation prévue par l'article L. 932-2 du code du travail, ce qui suit :

Nature des actions de formation et de priorité

Article 1

1.1. Les types d'actions de formation pouvant être mises en oeuvre dans les coopératives, unions ou SICA entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale " 5 branches " sont les suivantes :

- les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle ;
- les actions d'adaptation ;

- les actions de promotion ;
- les actions de prévention ;
- les actions de conversion ;
- les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances dans le cadre d'activités pluridisciplinaires.

1.2. Le plan de formation de l'entreprise et/ou de l'établissement s'inscrit dans le cadre des objectifs et des priorités faisant l'objet de discussions dans l'entreprise tel que prévu par l'article L. 932-3 du code du travail. Il intègre, dans la mesure du possible, les demandes individuelles correspondant à ces objectifs.

Il est toutefois retenu, prioritairement, pour la branche :

- les formations liées aux activités dont l'évolution technologique nécessite une actualisation des connaissances ou une formation complémentaire ;
- les actions de prévention dans le but de préparer les travailleurs dont l'emploi est menacé, à une mutation d'activité soit dans le cadre de l'entreprise, soit en dehors de celle-ci ;
- les actions ayant pour objet de favoriser l'insertion de jeunes dans les entreprises.

Reconnaissance des qualifications et connaissances acquises du fait d'actions de formation

Article 2

2.1. Les parties signataires rappellent que le développement et la promotion de la formation professionnelle continue constituent une des conditions de progrès économique et social susceptible de permettre aux entreprises et à leurs salariés de s'adapter aux mutations technologiques et aux changements qu'elles commandent.

2.2. Attestation de fin de stage

Afin de mieux faire valoir les formations dont les salariés auront bénéficié au cours de leur activité professionnelle, l'employeur fera en sorte que les organismes dispensant la formation remettent aux stagiaires avec double à l'employeur, en fin de stage, une attestation de participation à défaut d'un diplôme ou d'un titre homologué.

Cette attestation précisera l'intitulé du stage, sa durée et ses objets et certifiera s'il a été suivi avec assiduité par le salarié et si celui-ci a satisfait aux épreuves, éventuellement prévues au terme du stage.

2.3. Priorités des titulaires de certaines formations

Lorsque le plan de formation prévoit des actions de promotion (au sens de l'article L. 900-2 du code du travail) l'employeur, à la demande du salarié intéressé, lui indiquera les possibilités que cette formation pourra lui ouvrir dans l'entreprise et devra examiner, en priorité, la candidature dudit salarié lorsqu'il postulera à un poste correspondant à la qualification acquise du fait de la formation.

Si la candidature d'un salarié est ainsi retenue, l'employeur peut soumettre l'attribution du poste à la condition d'une période d'essai dans les conditions prévues à l'article 28 de la convention collective nationale " 5 branches ". Une lettre à l'intéressé spécifiera les conditions de cette période probatoire.

Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation ainsi qu'aux délégués du personnel, tels que prévus aux articles L. 932-1 à L. 932-7

Article 3

3.1. Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 932-1 et suivants du code du travail.

Le comité d'entreprise ou les délégués de personnel donnent leur avis, tous les ans, sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

3.2. Afin de permettre aux membres du comité et, le cas échéant, aux membres de la commission, prévu à l'article L. 434-7, de contribuer à l'élaboration de ce plan et de préparer la délibération dont il fait l'objet, le chef d'entreprise leur communique, trois semaines au moins avant la réunion du comité ou de la commission précitée, les documents d'information dont la liste est établie par décret.

Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux.

Afin de donner à ces délibérations toute leur efficacité, il convient de prévoir au minimum deux réunions du comité.

3.3. Les membres de la commission formation qui, par ailleurs, ne peuvent prétendre à des heures de délégation, disposent ensemble, pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation, d'un crédit d'heures global d'une durée maximale de 10 heures par an dans les entreprises occupant au moins 200 salariés.

Accueil et insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise sous contrat de formation alternée

Article 4

4.1. Les organisations représentatives des employeurs s'engagent à mettre en oeuvre des programmes d'accueil adaptés dans les entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes comportant notamment la conclusion de contrat de formation alternée à savoir :

- contrat d'adaptation ;
- contrat de qualification ;
- stage d'initiation.

4.2. Les travaux accomplis par les jeunes de moins de 26 ans sont suivis par un tuteur pendant toute la durée de leur formation. Celui-ci est désigné par l'employeur parmi le personnel de l'entreprise ayant les qualités requises ; il s'occupe des jeunes tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise compte tenu de ces responsabilités particulières. Il a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer, de guider les jeunes dans l'entreprise ainsi que de veiller au respect de leur emploi du temps.

4.3. Le comité d'entreprise émettra un avis sur le programme d'accueil et d'insertion des jeunes, et en fera une évaluation a posteriori.

4.4. Sont affectés au financement des contrats de formation en alternance conclus par les entreprises les fonds correspondants :

- au 0,1 % de cotisation supplémentaire à la taxe d'apprentissage ;
- au 0,2 % s'imputant sur la participation des entreprises à la formation professionnelle.

4.5. Les entreprises relevant de la convention collective nationale " 5 branches " verseront aux fonds d'assurance formation de la coopération agricole (FAFCA, FAFCASE, FAFCASO) (1) les sommes mentionnées au paragraphe précédent et calculées suivant les normes en vigueur, qui ne seraient pas engagées soit directement, soit par

convention.

4.6. Les parties conviennent, en outre, de promouvoir la création d'une commission nationale spécialisée " coopération agricole 5 branches ", qui agira notamment en tant qu'instance de concertation pour l'orientation de la formation, de l'insertion professionnelle des jeunes et des moyens à mettre en oeuvre. Cette commission s'efforcera de travailler en liaison avec les structures ayant même vocation.

(1) Les FAF de la coopération ont été remplacés par l'OPCA 2.

Durée - Conditions d'applications - Périodicité des négociations ultérieures

Article 5

Cet accord est conclu pour une durée d'un an. Il se poursuivra d'année en année par tacite reconduction. Chacune des organisations signataires peut le dénoncer, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois avant la date de son expiration.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Sa révision peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Au terme d'une période de 2 ans, les parties signataires se réuniront pour faire le bilan de l'application du présent accord.

A cette occasion, les priorités retenues pourront notamment être modifiées s'il y a lieu.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Procès-verbal d'interprétation du 6 août 1986

6 août 1986, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 6 août 1986 [Légifrance](#)

La commission paritaire nationale d'interprétation saisie conformément à l'article 9 de la convention collective nationale des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux s'est réunie le 6 août 1986 sur convocation du conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'interpréter les dispositions de l'article 33 de ladite convention relatives au mode de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Les parties rappellent qu'aux termes du paragraphe 7 de l'avenant 14 visant l'article 33, alinéa 1, de la convention collective nationale, il est stipulé : " augmentée " au féminin.

Cet avenant a été signé à Paris le 14 octobre 1972 et déposé au greffe du tribunal d'instance de Paris VII le 15 février 1973 (ci-joint photocopie du récépissé de dépôt).

Au demeurant, les parties constatent que cette interprétation a été confirmée par un usage constant.

Ainsi le salarié ayant au moins 3 ans de présence effective à la coopérative, qui est licencié, a droit à titre d'indemnité de licenciement à un mois de salaire augmenté d'un demi-mois par période supplémentaire de 3 ans.

Avenant n° 48 du 20 novembre 1986 relatif à la mise en place d'un conseil de perfectionnement pour le développement de la formation professionnelle

20 novembre 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 19 décembre 1990 [Légifrance](#)

Constatant la création, entre les fédérations de coopératives suivantes :

La fédération française des coopératives agricoles d'approvisionnement (FFCAA) ;

La fédération française des coopératives agricoles de céréales (FFCAC) ;

La fédération française des coopératives agricoles de meunerie (FFCAM) ;

La fédération française des coopératives agricoles d'oléagineux protéagineux (FFCOP) ;

La fédération française des coopératives agricoles de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
d'une association de formation ayant pour vocation la promotion de la formation professionnelle ;

Considérant l'importance de la formation professionnelle et le rôle que les partenaires sociaux doivent jouer dans son développement, les parties signataires s'associent à cette démarche et conviennent ce qui suit :

1. Constitution

Il est constitué un conseil de perfectionnement paritaire qui fonctionnera auprès de l'association pour la formation professionnelle de l'interfédérale : INTER-ASFO, dont le siège social est situé 11, rue des Halles, 75001 Paris.

2. Composition

2.0. Le conseil de perfectionnement est composé paritairement de deux collèges :

- un collège salariés où siègent au total six membres titulaires désignés par les organisations syndicales de salariés signataires du présent texte ;
- un collège employeurs où siège un nombre égal de représentants désignés par les fédérations de branches signataires membres de l'INTER-ASFO.

2.1. Les membres sont nommés pour 3 ans. Chaque membre titulaire peut se faire accompagner d'un suppléant. Toutefois, le suppléant siège au conseil de perfectionnement avec voix délibérative en l'absence du titulaire.

3. Réunions

Le conseil de perfectionnement est présidé par l'un de ses membres.

La présidence dont la durée est limitée à 2 ans est assurée alternativement par un représentant du collège employeur ou par un représentant du collège salarié. La vice-présidence est assurée alternativement chaque année par le collège qui n'assume pas la présidence.

Il se réunit sur convocation de son président, au moins une fois par semestre, et éventuellement à la demande de la majorité des membres titulaires d'un collège. Le secrétariat du conseil de perfectionnement est assuré par INTER-ASFO.

4. Rôle

4.0. Les membres du conseil de perfectionnement sont tenus informés et donnent leur avis sur les points suivants relatifs à la formation des salariés :

- perspectives d'arrêt ou d'ouverture de nouveaux stages ;
- établissement des programmes ;
- organisation et déroulement de la formation ;

- bilans pédagogiques annuels ;
- actions de formation auxquelles participe l'INTER-ASFO ;
- actions de formation se déroulant à La Saussaye ;
- conception et définition d'actions de promotion de la formation professionnelle des salariés des coopératives.

4.1. Le conseil de perfectionnement connaît les modalités et conditions de réalisation des stages mis en oeuvre par l'ASFO. Le budget de l'association afférent à ces actions lui est communiqué dès son acceptation par le conseil d'administration.

4.2. Le conseil de perfectionnement décide des conditions dans lesquelles seront utilisées les sommes versées par les membres de l'association en application de l'article L. 950-2 du code du travail et affectées au compte de réciprocité collective.

Il fixe les conditions générales de la préparation et du perfectionnement pédagogique des moniteurs.

4.3. Le conseil de perfectionnement est tenu informé et donne un avis sur le déroulement des formations entreprises pour les demandeurs d'emploi au centre de La Saussaye :

- critères de sélection et choix des candidats ;
- mise en place du programme et suivi de la formation ;
- orientation des formations en fonction des besoins des coopératives ;
- placement des stagiaires en coopératives.

Chaque collège peut déléguer un membre pour participer aux jurys de fin d'année du contrôle des connaissances.

5. Frais de déplacements

Le temps passé aux réunions du conseil de perfectionnement par les représentants salariés titulaires, ou des suppléants en leur absence, sera réputé entrer dans les dispositions de l'article L. 991-8 du code du travail.

Les frais de déplacements des représentants titulaires, ou des suppléants en leur absence, engagés pour assister au conseil de perfectionnement seront remboursés par l'ASFO selon les conditions prévues au règlement intérieur.

6. Règlement intérieur

Pour la mise en oeuvre des règles définies par le présent texte, qui ont valeur de statuts du conseil de perfectionnement, les membres du conseil établiront un règlement intérieur.

7. Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 novembre 1986.

Accord du 11 décembre 1986 relatif à l'emploi dans la coopération agricole

11 décembre 1986, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 11 décembre 1986 [Légifrance](#)

Chapitre II : Instituant des conventions de conversion

Article 7

Il est institué des conventions de conversion dont l'objet est de contribuer au reclassement des salariés qui, à la suite de la suppression de leur emploi, ne pourraient être conservés par l'entreprise et, pour ce faire, de leur faciliter une formation aussi appropriée que possible.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où, conformément à l'article 10 (I) de l'accord national du 30 juillet 1969 modifié, un plan social est obligatoire, les conventions de conversion feront partie des mesures susceptibles de figurer dans le plan social, à l'exclusion de toute mesure de même nature.

Dans les cas de licenciement collectif pour raisons économiques où un plan social n'est pas obligatoire, la direction devra dégager, conformément à l'article 10 (II) dudit accord, les moyens permettant la mise en oeuvre des conventions de conversion, à l'exclusion de toute autre mesure de même nature, dans les limites des dispositions de l'article 14 du chapitre II de l'accord national du 11 décembre 1986.

Les termes : " conventions de conversion " ont été substitués aux termes : " contrats de conversion " par article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986.

Les termes : " conventions de conversion " ont été substitués aux termes : " contrats de conversion " par article 19 de l'avenant du 21 juin 1988 à l'accord national du 11 décembre 1986.

Article 8

Pour pouvoir bénéficier d'une convention de conversion, les salariés doivent avoir au moins 2 ans d'ancienneté, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Chacun des salariés en cause, dûment informé individuellement et par écrit, peut accepter ou refuser de telles conventions. Le document écrit précise le délai de réponse dont dispose le salarié, ainsi que la date à partir de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son contrat de travail est rompu.

Lorsque le nombre des licenciements pour raisons économiques est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours, cette information fait l'objet d'un document écrit qui est remis au salarié concerné au cours de l'entretien prévu à l'article 11 (I) de l'accord national du 30 juillet 1969 modifié. Il dispose d'un délai de 21 jours à compter de cet entretien pour faire connaître sa réponse, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Au septième jour suivant l'entretien préalable - ou, pour le personnel d'encadrement, au quinzième jour - l'employeur adresse à chaque salarié concerné la lettre recommandée avec demande d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3, du code du travail. Celle-ci devra :

- lui rappeler le délai dont il dispose pour accepter ou refuser la convention de conversion ;
- lui préciser, qu'en cas de refus, cette lettre recommandée constituera la notification de son licenciement, le point de départ du délai-congé étant fixé à la date de présentation de ladite lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.

Lorsque le nombre des licenciements collectifs pour raisons économiques est égal ou supérieur à 10 dans une même période de 30 jours, le document dont il est fait mention plus haut est remis à chaque salarié concerné à l'issue de la seconde réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 11 (II) de l'accord national du 30 juillet 1969 modifié. Le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la remise de ce document pour faire connaître sa réponse, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé.

Dans ce dernier cas, si nécessaire, ce délai peut être prolongé par l'employeur, ou éventuellement par accord de branche, afin de permettre une meilleure information sans que cela risque de remettre en cause les délais prévus par le chapitre Ier du présent accord dans lequel s'inscrit l'ensemble de la procédure.

Dans tous les cas, l'absence de réponse dans les délais prévus est assimilée à un refus.

Chacun des salariés en cause se voit systématiquement proposer, pendant la période de réflexion qui lui est impartie, un prébilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dans ses choix. Ce prébilan est organisé sous la responsabilité de l'ANPE (ou de l'APECITA et, à défaut, de l'APEC pour les cadres).

L'entreprise communique la liste nominative de tous les salariés ayant opté pour une convention de conversion à l'ANPE, ainsi que, pour les cadres, à l'APECITA (Avenant n° 1 du 21 juin 1988) et à l'APEC.

Article 9

Le contrat de travail d'un salarié ayant accepté une convention de conversion proposée à l'initiative de l'employeur est rompu du fait d'un commun accord des parties.

La rupture prend effet à l'expiration du délai de réponse de 21 ou 15 jours (1) dont dispose le salarié. Celui-ci bénéficie dès le jour suivant du statut attaché à la convention de conversion.

La rupture ouvre droit, nonobstant les dispositions du premier alinéa ci-dessus, au versement de l'indemnité de licenciement prévue par la loi ou la convention collective et calculée sur la base de l'ancienneté que l'intéressé aurait acquise s'il avait effectué son préavis.

(1) Le délai de réponse a été porté à 21 jours pour tous les salariés par l'article L. 321-6 (4e alinéa) du code du travail, tel que modifié par la loi n° 89-549 du 2 août 1989 relative à la prévention du licenciement économique et au droit à la conversion.

Article 10

Les salariés titulaires d'une convention de conversion bénéficient d'un statut particulier jusqu'à leur reclassement et au maximum pendant 5 mois.

Ce statut leur permet :

- d'être considérés comme stagiaires de la formation professionnelle ;
- de percevoir à ce titre, de l'ASSEDIC dont ils relèvent, une allocation spécifique égale à :
 - 83 % de leur salaire brut antérieur pendant les 2 premiers mois ;
 - 70 % de leur salaire brut antérieur pendant les 3 mois suivants, sans que cette allocation puisse être inférieure à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre au titre de l'allocation de base du régime d'assurance chômage pendant la même période.

Les salariés bénéficiaires d'une convention de conversion participent à la validation de leurs droits à la retraite complémentaire dans les mêmes conditions, sur la même assiette et au même taux que les chômeurs indemnisés en allocation de base.

Article 11

Le salaire antérieur, servant au calcul de l'allocation spécifique, est le salaire moyen, primes incluses, calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle du travail, des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat.

L'entreprise qui employait l'intéressé verse chaque mois à l'ASSEDIC une somme d'un montant égal au 1/5 de l'indemnité de préavis que le salarié aurait perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une convention de conversion, le montant cumulé de ces versements ne pouvant excéder 2 mois de salaire ou, si le nombre des licenciements est inférieur à 10 dans une même période de 30 jours, 2 mois de salaire moins 14 jours. Dans l'hypothèse où l'indemnité de préavis aurait correspondu à une durée supérieure à 2 mois, la fraction excédant ce chiffre sera versée à l'intéressé dès la rupture de son contrat de travail.

Article 12

Les salariés ayant opté pour une convention de conversion bénéficient d'un bilan évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du prébilan et, en tant que de besoin, à évaluer leurs acquis professionnels et à apprécier la nécessité d'une formation et leurs aptitudes à la suivre, et, d'autre part, en tout état de cause, à assurer le suivi individualisé pendant la durée de la convention de conversion.

Ces bilans sont réalisés soit directement par l'ANPE (ou l'APECITA et, à défaut, par l'APEC pour les cadres), soit, sous la responsabilité de celles-ci, par l'AFPA ou par des organismes professionnels ou interprofessionnels qualifiés ; ils interviendront dans un délai compatible avec la mise en oeuvre effective de la formation qui pourra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concernés, l'ANPE et, pour les cadres, l'APECITA à défaut, l'APEC, proposent, aux choix des bénéficiaires, des formations, dans la limite de 300 heures, compte tenu des stages offerts par les dispensateurs de formation, publics ou privés, en mesure d'apporter leur concours.

Les commissions paritaires régionales de l'emploi définiront, en fonction notamment des emplois susceptibles d'être offerts dans le secteur professionnel ou géographique considéré, les formations qu'elles estimeront prioritaires et auxquelles devront répondre, dans toute la mesure du possible, les formations proposées par l'ANPE et par l'APECITA et l'APEC.

L'entreprise peut, si elle le désire et si elle dispose des moyens pédagogiques nécessaires, organiser également des formations.

Pendant la durée de la convention de conversion, les entreprises seront associées au suivi de la formation des salariés concernés, étant entendu que les commissions paritaires régionales de l'emploi pourront se voir déléguer cette responsabilité par les entreprises.

Article 13

Une cellule de conversion sera chargée du suivi du salarié au cours de la convention de conversion.

Elle pourrait être composée de représentants d'organismes tels que l'ANPE, l'APECITA, l'APEC, l'AFPA, les commissions paritaires de l'emploi, les ASSEDIC, les ASFO et les FAF de la coopération agricole.

Elle aide et conseille les salariés en convention de conversion tant à l'occasion du bilan évaluation-orientation que lors de la recherche d'une formation appropriée, notamment formation aux techniques de recherche d'emploi, de remise à niveau et d'adaptation à un emploi qualifié.

Elle contribue à son reclassement, notamment par une prospection active du marché de l'emploi.

En tant que de besoins, elle tient informés l'entreprise, le comité d'entreprise ou d'établissement et les différentes instances intéressées dont les commissions paritaires régionales de l'emploi et assure les liaisons entre elles.

Article 14

Les entreprises assujetties à la contribution à la formation continue participent forfaitairement au financement de la formation et du bilan évaluation-orientation, à hauteur de 4 000 F par bénéficiaire d'une action de formation.

Cette somme est imputable sur la contribution de 0,8 % pour la formation professionnelle continue ; l'entreprise peut échelonner l'imputation sur l'exercice en cours et les deux exercices suivants ; elle peut également imputer cette somme sur les droits de tirage qui seraient à sa disposition et solliciter le concours des fonds mutualisés auxquels elle aurait accès.

Les sommes correspondant à l'ensemble des charges sociales qui auraient été afférentes aux 2 mois de préavis, éventuellement diminués de 14 jours, visés à l'article 11, seront versées par l'entreprise selon les modalités indiquées

par l'administration.

Article 15

Outre l'action menée par l'ANPE et, pour les cadres, par l'APECITA et l'APEC, les commissions paritaires régionales de l'emploi contribueront au reclassement des intéressés conformément à la mission qui est la leur dans ce domaine.

L'entreprise devra également jouer un rôle actif dans ce reclassement.

Article 16

L'entreprise qui embauche un salarié en convention de conversion - à condition qu'il ne soit pas encore inscrit à un stage de formation dans le cadre de cette convention, sauf s'il s'agit d'un stage de formation aux techniques de recherche d'emploi - assurera, si elle l'estime nécessaire, dans la limite de 300 heures, une formation pour l'intéressé, qui sera financée par l'ancien employeur et l'Etat dans les conditions prévues en cas de convention de conversion, cette embauche se substituant à une telle convention.

L'intéressé sera lié par un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée et aura le même statut que les autres salariés de l'entreprise. Pendant les 5 premiers mois, sa rémunération sera au moins égale au salaire minimum de la catégorie professionnelle dans laquelle il aura été embauché, et, en tout état de cause, au SMIC.

A condition que le salarié bénéficiaire d'une convention de conversion ait été embauché dans un délai de 2 mois et que son contrat de travail soit conclu pour une durée d'au moins 6 mois, l'ASSEDIC reversera à l'employeur, pro rata temporis à compter de la date d'embauche, les sommes qui lui sont dues par le précédent employeur en application du deuxième alinéa de l'article 11.

Article 17

Les signataires du présent avenant se rencontreront au cours du premier trimestre de l'année 1989 afin de procéder à un bilan d'application des mesures relatives aux conventions de conversion ; au vu de ce bilan, pourra éventuellement être revue la répartition de la participation financière des différentes parties intéressées.

Il ne sera plus admis de nouveaux bénéficiaires desdites conventions au-delà d'une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre, sauf s'il y avait reconduction des dispositions du présent chapitre à des conditions qui seraient à déterminer par les signataires. A cet effet, ceux-ci se réuniront dans les 3 mois précédant le terme du présent accord.

Article 18

Les dispositions du présent chapitre s'appliqueront aux salariés concernés par des procédures engagées à compter du 1er janvier 1987 sous réserve que soient prises :

- par les pouvoirs publics, les dispositions législatives et réglementaires prévoyant les conditions de la participation de l'Etat au financement des conventions de conversion ainsi que les modalités de couverture sociale des salariés en convention de conversion ;
- par les confédérations signataires de la convention du 19 novembre 1985 relative à l'assurance chômage, les dispositions :
- fixant le montant de la participation de l'UNEDIC au financement de l'allocation spécifique de conversion et de formation ;
- réduisant de 2 mois la durée du versement de l'allocation de base aux salariés qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de leur convention de conversion, seront pris en charge par le régime de l'assurance chômage ;
- par les différentes parties intéressées :

- les mesures déterminant les conditions dans lesquelles sera effectuée la collecte des sommes versées, pour le financement de la formation, par les entreprises, l'UNEDIC et l'Etat, ainsi que les liaisons à établir avec les différents organismes également susceptibles d'intervenir dans le financement et la mise en oeuvre de cette formation ;
- les modalités de constitution, de mise en place et de fonctionnement des cellules de conversion prévues à l'article 13 du chapitre II du présent accord et, en tant que de besoin, le rôle éventuel des commissions paritaires des ASSEDIC.

Avenant n° 50 du 15 décembre 1987 relatif aux contrats d'adaptation

15 décembre 1987, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 15 décembre 1987 [Légifrance](#)

Dans le cadre des dispositions du décret n° 87-297 du 29 avril 1987, la durée de formation retenue pour les contrats d'adaptation est de 200 heures, sans que la durée de la formation puisse dépasser 50 % du temps du contrat (pour les contrats à durée déterminée) ; il peut y être dérogé dans les conditions suivantes

Article Préambule

Article 1

En cas d'écart sensible entre le niveau scolaire ou professionnel de départ du jeune et les exigences de son poste dans l'entreprise, et dans la mesure où cette dernière peut justifier :

- de la mise en place des moyens pédagogiques spécifiques clairement identifiés : stages en organismes extérieurs ou l'intervention, dans l'entreprise, de formateurs extérieurs ;
- de dispositifs formalisés de transmission du savoir-faire des tuteurs qualifiés ;
- d'une stratégie globale de formation (articulation entre les contrats d'adaptation et le plan de formation, engagement de développement de la formation professionnelle...) ;
- d'une définition détaillée du profil de poste ;
- d'un bilan formatif préalable du jeune ;
- d'un calendrier d'alternance et d'un programme détaillés.

Article 2

On distingue plusieurs catégories d'emploi pouvant ouvrir droit à dérogation :

- les emplois pour lesquels il y a une possibilité d'ouverture à la formation externe. Il est important de continuer à encourager cette ouverture tout en prenant en compte la préoccupation générale de plafonner à 200 heures ;
- les emplois pour lesquels la formation externe est actuellement plus difficile à mettre en oeuvre compte tenu de l'absence ou de la pauvreté de l'offre de formation externe ;
- les emplois nécessitant une double compétence (ou une polyvalence) pour lesquels est nécessaire un double plan de formation ;
- les emplois nécessitant une adaptation particulièrement longue qui ne peut se faire, le plus souvent pour l'instant, que dans l'entreprise.

Article 3

Pour tenir compte de la préoccupation générale de plafonnement :

- le maximum d'heures de formation interne est fixé à 200 heures ;
- le maximum d'heures de formation externe est fixé à 200 heures ;
- le maximum total sera donc de 400 heures au-delà desquelles la formation relève plus d'une qualification.

Article 4

Par dérogation, la limite maximum de 400 heures peut être portée à 500 heures pour certains cas spécifiques soumis à l'appréciation du conseil de gestion du FAFCA (1) (dont 300 heures de formation externe) et après avis du comité d'entreprise.

(1) Les FAF de la coopération ont été remplacés par l'OPCA 2.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 51 du 29 mars 1988 relatif au développement de la formation professionnelle continue

29 mars 1988, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 29 mars 1988 [Légifrance](#)

Article Préambule

Considérant l'accord-cadre sur le développement de la formation professionnelle continue dans la coopération agricole en date du 16 novembre 1987 ;

Considérant l'accord national cadre de développement de la formation en agriculture conclu entre le ministre des affaires sociales et de l'emploi chargé de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture, et les présidents de la FNSEA et de la CFCA en date du 15 mars 1988 ;

Considérant la nécessité d'appréhender et de maîtriser les évolutions engendrées par les progrès de la science et la concurrence internationale pour conserver compétitivité et parts de marché, le présent accord a pour objet de définir les conditions dans lesquelles les coopératives agricoles de céréales, meunerie, approvisionnement, production et alimentation animales et oléagineux s'engageront à développer les formations susceptibles d'accroître la qualification de leurs salariés et leur compétitivité, conformément à l'accord national cadre de développement de la formation en agriculture.

Article 1

Reprenant à leur compte les objectifs prioritaires de formation des salariés de la coopération agricole prévus dans l'accord national cadre de développement de la formation en agriculture du 15 mars 1988, les signataires mettent plus particulièrement l'accent sur les formations se rapportant à :

- l'accompagnement des mutations technologiques ;
- la prise en compte du rôle croissant du marché, de la qualité des produits et de la fonction commerciale ;
- la rationalisation de la gestion et l'intégration de la nouvelle réglementation européenne.

L'ensemble des catégories socioprofessionnelles de salariés est concerné.

Le comité de suivi précisera le contenu de ces priorités pour les coopératives " 5 branches ".

Article 2

Considérant que le soutien financier de l'Etat est fonction de l'effort supplémentaire des coopératives, celles-ci s'engageront, à travers une convention d'application de développement de la formation, à prévoir :

- une augmentation minimum de leur participation actuelle (moyenne des 2 ou 3 dernières années) au titre du plan de formation de 0,5 % de la masse salariale calculée sur la durée de la convention.

L'entreprise, avec les concours éventuels qu'elle jugera les mieux adaptés (FAFCA, FAFCASE, FAFCASO, INTER-ASFO ..) (1), présentera le dossier à la direction régionale de la formation professionnelle (DRFP) compétente, et apportera les justificatifs nécessaires.

La gestion de la convention sera confiée par l'entreprise à l'organisme habilité.

(1) Les FAF de la coopération ont été remplacés par l'OPCA 2.

Article 3

Les conventions d'application indiquées à l'article 2 ci-dessus sont établies, soit :

- entre l'Etat et une coopérative ;
- entre l'Etat et un groupe de coopératives d'un département, de plusieurs départements ou une région ;
- entre l'Etat et une ou plusieurs fédérations de coopératives qui contractualise pour ses coopératives adhérentes.

Article 4

Parallèlement à l'effort de développement de formation des coopératives, les signataires s'engagent à promouvoir une étude sur l'adéquation formation qualification et emploi propre au secteur des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale " 5 branches ".

Cette étude pour laquelle il sera demandé un financement à la délégation à la formation professionnelle, sur budget prévu à cet effet, devra permettre de :

- détecter les nouveaux besoins en formation nécessaires en raison de l'évolution des techniques dans l'une des filières entrant dans le champ d'application de la convention et de l'entrée dans le marché unique européen en 1993 ;
- concevoir et proposer de nouveaux types de stages et d'outils pédagogiques capables de répondre à ces besoins et d'élever globalement le niveau de qualification.

L'étude sera confiée à l'INTER-ASFO, par l'intermédiaire du conseil de perfectionnement.

Article 5

Un comité de suivi et de coordination, composé paritairement de représentants des signataires, sera chargé de suivre l'exécution du présent accord.

Ce comité, présidé par l'Interfédérale, se réunira à la demande d'une des parties et au moins une fois l'an.

Il s'assurera, à partir des rapports des entreprises et/ou des rapports des organismes gestionnaires, du degré d'exécution des objectifs définis et arrêtera les initiatives à prendre pour les années restant à courir.

Les conclusions du comité seront transmises chaque année à la CFCA.

Article 6

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mars 1988.

Annexe I - Classification des emplois Avenant n° 58 du 5 juillet 1991

5 juillet 1991, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 5 juillet 1991 [Légifrance](#)

Article 1er Principes généraux de la classification

Les avenants 30 et 54 portant classification des personnels d'exécution, technique et d'encadrement, sont abrogés et remplacés par le présent avenant et ses annexes.

Cette nouvelle classification dénommée " Classification 91 " comporte :

- la définition des 84 emplois types ;
- une méthode de cotation ;
- un tableau de cotation ;
- une grille de transposition.

Pour les 84 emplois côtés, la grille varie de 200 à 630 points de coefficient.

Cette classification distingue :

- une classification par catégories professionnelles ;
- une classification par filières professionnelles.

1.1. La classification par catégories professionnelles

1.1.0. Personnel ouvrier

1. Ouvriers manutentionnaires

2. Ouvriers spécialisés : OS 1 et OS 2

3. Ouvriers professionnels : OP, OPQ, OPHQ

1.1.1. Personnel employé

1. Employé de bureau de simple exécution : E 1 et E 2

2. Employé de bureau d'exécution : EE 1 et EE 2

3. Employé de bureau qualifié : EP, EQ, EHQ

1.1.2. Personnel d'encadrement

Cette catégorie comprend tous les postes qui entraînent une fonction d'encadrement par délégation.

Elle intègre les postes de maîtrise et de cadres.

1.1.3. Personnel technique

Cette catégorie comprend tous les postes de spécialistes qui n'entraînent aucune fonction d'encadrement.

S'ils exercent néanmoins une fonction d'encadrement, il devra en être tenu compte pour la cotation du poste.

1.2. Classement par filières professionnelles

1.2.0. Personnel d'exécution

1201. Filière approvisionnement, céréales

1202. Filière aliments du bétail, installations industrielles

1203. Filière machinisme

1204. Filière conducteur de véhicules utilitaires

1205. Filière magasin libre-service

1206. Filière employés avec trois sous-filières :

- services administratifs ou généraux

- service comptable

- service informatique

1207. Filière service technique et d'entretien

1.2.1. Personnel d'encadrement

1211. Filière emplois administratifs ou généraux (y compris fabrication)

- 1212. Filière informatique
- 1213. Filière dépôts
- 1214. Filière magasins libre-service
- 1.2.2. Personnel technique
- 1221. Techniciens spécialisés
- 1222. Technico-commerciaux
- 1223. Techniciens administratifs
- 1224. Techniciens informatique
- 1225. Techniciens de dépôts
- 1226. Techniciens service technique et d'entretien

Article 2 Mise en oeuvre de la classification 91

- 2.1. L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra se faire paritairement (en accord avec la direction, les délégués syndicaux ou à défaut de représentation syndicale avec les délégués du personnel) ; lorsque ce sera possible, un accord d'entreprise constatera les accords intervenus dans le cadre des discussions paritaires.
- 2.2. Ces accords auront pour objet :
- de recenser les postes existants ;
 - de les comparer aux emplois cotés au niveau national ;
 - de leur affecter le coefficient hiérarchique correspondant.
- 2.3. Si le poste existant correspond exactement à l'emploi type, le titulaire du poste bénéficie du coefficient y afférent. Si le poste ne correspond pas intégralement, tant à la définition qu'aux exigences de la cotation y afférente, cet emploi sera considéré comme emploi spécifique de l'entreprise. Dans ce cas, il sera procédé à une analyse du contenu du poste de travail. Le poste sera coté paritairement suivant les normes de l'échelon national.

Article 3 Date d'application de la classification 91

La classification 91 entre en vigueur à compter de ce jour. Toutefois, compte tenu des dispositions de l'avenant n° 59, son application devra être effective dans les entreprises pour l'ensemble des salariés au plus tard le 1er janvier 1994.

Chaque année, les partenaires sociaux, au vu des mises en oeuvre effectives de la classification dans les entreprises, pourront anticiper la date du 1er janvier 1994.

DOCUMENT N° 1 Définition des 84 emplois types A - Classification par catégories professionnelles

A 1. Personnel ouvrier

1. Ouvrier manutentionnaire

Ouvrier auquel sont confiés divers travaux élémentaires, tels que manutention d'objets, n'entrant pas dans un cycle de fabrication, n'exigeant pas de connaissance même sommaire des produits.

2. Ouvrier spécialisé

Définition générale :

Ouvrier auquel sont confiés soit des travaux courants, qu'il exécute seul ou en assistant un ouvrier professionnel, soit des travaux de séries simples et faciles ou rendus tels par une organisation rationnelle ou des dispositifs appropriés.

Ces travaux élémentaires demandent toutefois une certaine aptitude à établir, en cours d'opération, un choix ou un repérage, cela par référence à des consignes précises traduites sous forme de modèles.

Cependant, ces travaux n'exigent pas la connaissance ou l'apprentissage complet d'un métier. Ils nécessitent, par contre, une période d'adaptation contrôlée, dont le délai convenable est fonction de la nature même de la tâche et des quelques difficultés que sa réalisation peut présenter. Cette formation peut s'étendre sur quelques jours, voire quelques semaines.

Ouvrier spécialisé 1er degré OS 1 :

Ouvrier qui exécute soit des travaux courants, soit des travaux de séries lorsqu'ils sont simples et faciles ou rendus tels par une organisation ou des dispositifs appropriés et ne nécessitant qu'une adaptation ou une mise au courant très sommaire.

Ouvrier spécialisé 2e degré OS 2 :

Ouvrier qui, sans avoir fait un véritable apprentissage ou avoir reçu un enseignement professionnel particulier, exécute des travaux nécessitant une certaine formation préalable ou une pratique suffisante.

3. Ouvrier professionnel

Définition générale :

Ouvrier auquel sont confiés des travaux nécessitant généralement des connaissances définies, acquises par une formation professionnelle appropriée, un perfectionnement sérieux, une pratique approfondie du métier ou un apprentissage sur le tas.

Doté d'une formation technologique de base lui assurant la compréhension exacte de la tâche à effectuer - par la sûreté du jugement que lui apporte la lecture des schémas, dessins, documents divers, normes techniques -, il doit être apte à enregistrer des informations complexes sur la nature, la dimension et la qualité du résultat.

Il doit notamment être en mesure :

- d'établir l'ordre convenable des opérations composant la tâche qu'il doit accomplir ;
- d'assurer des préparations et réglages indispensables à la bonne marche des opérations ;
- de savoir apprécier de façon permanente la qualité et la précision obtenue ;
- le cas échéant, d'intervenir efficacement en exécutant les corrections et réparations nécessaires imposées par les incidents mineurs de fabrication ;
- de savoir apprécier d'une manière constante :
 - soit l'action de l'instrument, de l'outil, de la machine sur la matière ;
 - soit la transformation de la matière en cours de processus.

Ces aptitudes et connaissances peuvent être, éventuellement, sanctionnées par un diplôme professionnel. Elles peuvent également être acquises dans l'entreprise par des travailleurs déjà classés " professionnels " ou par des travailleurs appartenant à la catégorie " ouvrier spécialisé " et qui auront subi pour cela une formation adéquate.

Ouvrier professionnel OP :

Ouvrier professionnel qui effectue des travaux courants exigeant des connaissances qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle d'une certaine durée ou la pratique suffisante d'un métier dont la connaissance peut être sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle.

Ouvrier professionnel qualifié OPQ :

Ouvrier professionnel qui effectue des travaux qualifiés d'un métier qui exige une habileté et des connaissances professionnelles qui ne peuvent être acquises que par une pratique approfondie du métier lui permettant la prise de décisions découlant de consignes précises, ou par un apprentissage méthodique, sanctionné s'il existe par un certificat

d'aptitude professionnelle.

Ouvrier professionnel hautement qualifié OPHQ :

Ouvrier professionnel chargé de travaux qualifiés particulièrement difficiles, dont l'exécution exige de l'esprit d'initiative et une habileté consommée.

Sa capacité peut résulter soit d'études professionnelles, soit d'une expérience équivalente. L'OPHQ peut être également appelé à assumer, si besoin est, des fonctions de chef d'équipe.

A 2. Personnel employé

1. Employé de bureau de simple exécution

Définition générale :

Employé auquel sont confiés divers travaux élémentaires de bureau, n'entraînant généralement qu'un minimum de responsabilités, dont la compréhension ne demande que de simples explications et dont l'exécution ne requiert qu'une courte mise au courant et ne présente de difficultés qu'en raison des efforts physiques exigés et parfois des circonstances dans lesquelles les travaux doivent être exécutés.

Ces travaux tels que : transcription simple à la main d'informations sur documents appropriés, assemblage de note ou brochures diverses, classement de dossiers, distribution de courrier, plis ou autres messages dans les différents services, utilisation d'appareils ou de machines de bureau de maniement très simple, n'exigeant pas une formation préalable ni une expérience particulière dans l'un ou l'autre de ces domaines et ne demandant que très peu d'initiative et de jugement personnel.

Eventuellement et exceptionnellement, l'employé peut être appelé à accomplir un ou plusieurs travaux spécialisés simples (administratifs ou comptables) sous les directives d'un employé de bureau ou d'un employé qualifié.

1er échelon E 1 :

Employé occupé à des travaux simples de nettoyage des locaux administratifs.

2e échelon E 2 :

Employé occupé à l'entretien des locaux, à l'exécution de travaux simples de bureau.

2. Employé de bureau d'exécution

Définition générale :

Employé de bureau auquel sont confiés soit des travaux courants qu'il exécute seul ou en assistant un employé de bureau qualifié, soit des travaux simples et faciles de caractère répétitif.

Ces travaux élémentaires, tels que : prise en note et reproduction d'informations à l'aide de machines à écrire ou à calculer, reproduction manuscrite de données sur journaux comptables, fiches ou autres documents, transmission de communications par standard téléphonique, classement systématique de correspondances, factures, reçus et autres pièces dans leur dossier respectif, demandent toutefois une certaine aptitude à établir en cours d'opération un choix ou un repérage, cela par référence à des consignes précises correspondant à des normes ou des modèles et exigeant une présentation correcte du travail fourni.

Ces travaux n'exigent pas la connaissance ou l'apprentissage complet d'un métier. Les aptitudes qu'il requiert peuvent être sanctionnées par un certificat professionnel.

Certains d'entre eux peuvent nécessiter une période d'adaptation contrôlée dont le délai convenable est fonction de la nature même de la tâche et des quelques difficultés que leur réalisation peut présenter. Cette période d'adaptation peut

s'étendre sur plusieurs jours, voire plusieurs semaines.

1er échelon EE 1 :

Employé chargé de différentes tâches n'exigeant pas de connaissances particulières, effectuant des travaux de transcription de chiffrage simple ou de tenue de fiches.

2e échelon EE 2 :

Employé répondant à la définition du 1er échelon et chargé, suivant les directives précises d'un responsable, de divers travaux administratifs et nécessitant une certaine formation ou une pratique suffisante.

3. Employé de bureau qualifié

Définition générale :

Employé de bureau qualifié auquel sont confiés des travaux nécessitant généralement des connaissances définies, acquises par une formation professionnelle appropriée et un perfectionnement sérieux ou par une pratique approfondie du métier ou par une formation spéciale acquise à l'extérieur dans une institution appropriée ou sur le tas par les soins de l'entreprise.

Doté d'une instruction de base nécessaire et suffisante pour comprendre et apprécier avec sûreté la complexité des différentes tâches qui lui sont confiées, il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités qu'il sera chargé de prendre au cours de son travail en fonction de la nature même de celui-ci et des directives reçues.

Ces fonctions relatives aux travaux de rédaction de correspondance, d'élaboration de projets ou suggestions de secrétariat, de comptabilité, de traitement de l'information, d'administration, etc., exigent notamment d'être en mesure :

- d'établir l'ordre convenable des opérations ou groupes d'opérations composant la tâche qu'il doit accomplir ;
- de définir l'ordre et l'urgence des tâches à prendre en considération ou en priorité suivant les impératifs du travail ou suivant un événement inhabituel ou inattendu ;
- de savoir préparer son travail et le mener correctement jusqu'au bout, tout en étant capable de porter un jugement d'appréciation de qualité, de prendre un certain nombre d'initiatives, le cas échéant, et de savoir contrôler efficacement les résultats obtenus.

Ces aptitudes et connaissances peuvent être, éventuellement, sanctionnées par un diplôme professionnel. Elles peuvent également être acquises dans l'entreprise par des travailleurs déjà classés " employés d'exécution " ou par des personnes qui auront suivi pour cela une formation adéquate.

Employé qualifié 1er échelon EQ 1 :

Employé qui effectue des travaux courants exigeant des connaissances qui ne peuvent être acquises que par une formation professionnelle d'une certaine durée ou la pratique suffisante du métier.

Employé qualifié 2e échelon EQ 2 :

Employé qui effectue des travaux qualifiés d'un métier qui exige une expérience et des connaissances professionnelles qui ne peuvent être acquises que par une pratique approfondie du métier lui permettant la prise de décisions de consignes précises.

Employé hautement qualifié EHQ :

Employé capable d'exercer certaines fonctions suivant les directives reçues, nécessitant des connaissances pratiques sur les réglementations commerciales ou fiscales, ou sociales, ou techniques. Il doit être capable de faire preuve

d'initiative et de prendre des responsabilités dans le cadre de ses fonctions.

Peut être chargé, tout en exerçant ses fonctions, par un agent d'encadrement dont il dépend, de coordonner le travail de plusieurs employés du service.

A 3. Techniciens et agents de maîtrise

Sont considérés comme techniciens et agents de maîtrise les salariés ayant des connaissances générales, professionnelles théoriques et pratiques, soit reconnues par un diplôme, soit par un niveau équivalent acquis par formation pratique et expérience professionnelle et fonction de la nature, de l'importance et de la technicité des travaux dont ils assurent la conduite :

- le technicien n'exerçant pas de fonction d'encadrement et ayant une fonction d'importance équivalente, en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assurée ;

- l'agent de maîtrise ayant d'une façon permanente une responsabilité d'encadrement et de surveillance du personnel.

A 4. Ingénieurs et cadres

Sont considérés comme ingénieurs et cadres les salariés exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, constatées généralement par un diplôme ou acquises par l'expérience professionnelle et reconnues équivalentes :

- les ingénieurs n'exerçant pas de fonction d'encadrement ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assurée ;

- les cadres exerçant par délégation de l'employeur une fonction d'encadrement sur des collaborateurs de toute nature.

DOCUMENT N° 1 Définition des 84 emplois types B - Classification par filières professionnelles

Pour faciliter le rattachement des emplois existant dans les coopératives aux définitions, ces dernières ont été groupées en filières professionnelles.

Il y a donc sept filières.

1. Filière appro-céréales :

Le poste d'aide-magasinier est supprimé depuis 1980 en tant que poste repère. Il est toutefois convenu que si des coopératives ont des agents classés aides-magasiniers et qu'ils ne répondent pas à la définition de magasinier 1er échelon énoncée ci-dessous, par exemple s'il s'agit plutôt de manutentionnaires, mais connaissant " sommairement " les produits, la cotation devra être faite dans l'entreprise.

2. Filière aliments du bétail, installations industrielles, meunerie.

3. Filière machinisme agricole.

4. Filière conducteurs de véhicules utilitaires.

5. Filière magasin libre-service.

Un magasin libre-service (ou libre choix conseil...) est un magasin fonctionnant en libre-service généralement assisté, équipé de vitrine(s) et souvent signalé par une enseigne ; il a une surface de vente bien délimitée, équipée de gondoles ou rayons présentant des articles nombreux et variés pouvant être réglés par caisse.

6. Filière employés, avec trois sous-filières :

- services administratifs ou généraux ;

- service comptable ;
- service informatique.

Ces définitions ne prennent en considération que les seuls postes dont les fonctions sont la saisie et l'exploitation de l'information sur des ensembles informatiques, et ce à temps complet.

Les postes administratifs, comptables, commerciaux ou autres, utilisant de plus en plus des matériels reliés à l'informatique, ne doivent en aucun cas rentrer dans cette filière, mais seront rattachés à leur filière dominante.

7. Filière service technique et d'entretien.

B 1. Personnel d'exécution

Les postes de basse qualification ont été supprimés en tant que postes repères. Là où ces postes subsistent encore, ils feront l'objet d'une cotation au niveau de l'entreprise en tant qu'emplois spécifiques.

1. Filière " approvisionnement-céréales "

- a) Convoyeur (poste supprimé) ;
- b) Garçon laboratoire (poste supprimé) ;
- c) Aide-laboratoire :

Exécute des opérations de prélèvement et de contrôle simples sur les produits, selon un mode opératoire déterminé, sans processus d'opération et sans interprétation des résultats. Il peut être chargé de nettoyage du matériel de laboratoire et en assure le rangement ;

- d) Aide-magasinier (poste supprimé depuis 1980) ;

- e) Magasinier appro-céréales 1er échelon :

Ouvrier ayant une connaissance suffisante des produits, articles ou matériels entreposés ; est chargé, dans le cadre d'instructions reçues d'un responsable et sous sa surveillance, de différentes opérations, telles que réception, rangement, délivrance, classement ;

- f) Magasinier appro-céréales 2e échelon :

Préposé chargé de la tenue d'un magasin et/ou d'un silo, ayant une bonne connaissance des marchandises et articles reçus par la coopérative en provenance de ses fournisseurs et de ses adhérents.

Selon les ordres reçus de son responsable hiérarchique qui en assume la responsabilité, il reçoit, classe, délivre, surveille la conservation, vérifie le bon emballage.

Selon la structure de l'entreprise, il établit ou contrôle les bons correspondants et peut être amené à suivre et contrôler les stocks ;

- g) Magasinier-conseil 1er échelon :

Outre les aptitudes du " magasinier approvisionnement-céréales 2e échelon ", est capable d'apporter à l'acheteur les arguments de choix et d'utilisation du produit vendu ;

- h) Magasinier-conseil 2e échelon ou magasinier appro-céréales 3e échelon :

Préposé qui, outre les attributions du magasinier-conseil 1er échelon, peut être appelé :

- soit à tenir seul un petit magasin et/ou un silo et d'y effectuer sous la responsabilité d'un chef de dépôt, d'un centre dont dépend le magasin, l'ensemble des opérations courantes avec les sociétaires (réception, conseils aux sociétaires, prises de commandes, bons de cessions...) ;
- soit de seconder le responsable du centre ou du dépôt.

La fonction n'implique pas l'autonomie et la responsabilité requise pour le poste d'agent de dépôt ;

i) Conducteur de machine simple (poste supprimé) ;

j) Cariste (conducteur de chariot élévateur) :

Conducteur de chariot automoteur de manutention servant à l'élévation, au gerbage, au stockage et au transport sur de courtes distances de produits de toute nature. Titulaire d'un permis délivré réglementairement, il est responsable de l'entretien courant du véhicule ;

k) Conducteur d'installation 1er échelon :

Ouvrier responsable de la conduite d'une installation comprenant plusieurs machines simples et nécessitant un mois d'apprentissage environ ;

l) Conducteur d'installation 2e échelon :

Ouvrier responsable de la conduite, la surveillance et l'entretien courant d'une installation nécessitant des opérations multiples ou complexes : emploi nécessitant environ trois mois d'apprentissage.

2. Filière " aliments du bétail, installations industrielles, meunerie "

a) Conducteur de machines simples (poste supprimé) ;

b) Conducteur d'installation 1er échelon :

Ouvrier responsable de la conduite d'une installation comprenant plusieurs machines simples et nécessitant un mois d'apprentissage environ ;

c) Conducteur d'installation 2e échelon :

Ouvrier responsable de la conduite, la surveillance et l'entretien courant d'une installation nécessitant des opérations multiples ou complexes. Emploi nécessitant environ trois mois d'apprentissage ;

d) Magasinier matières premières et/ou produits finis :

Cet emploi est à rattacher au " magasinier approvisionnement-céréales 1er échelon " et au " magasinier approvisionnement-céréales 2e échelon " ;

e) Conducteur d'installation 3e échelon :

Ouvrier responsable de la conduite d'une installation nécessitant des opérations multiples ou complexes et demandant environ six mois d'apprentissage. Doit être capable de régler son installation en fonction des normes de fabrication et du résultat des contrôles.

3. Filière " machinisme agricole "

a) Aide-magasinier (poste supprimé) ;

b) Magasinier machinisme :

Employé chargé de tenir un magasin ou une partie du magasin principal. Assure le classement et la distribution des matières premières, pièces de rechange, outillage ou accessoires. Veille à la conservation des marchandises qui lui sont confiées.

Doit pouvoir suivre et contrôler les entrées et sorties pour un réapprovisionnement systématique suivant des normes prédéterminées ;

c) Mécanicien 1er échelon :

Permis de conduire PL et VL obligatoires, sauf cas exceptionnels. Ouvrier ayant des connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux les travaux courants pour la réparation des moteurs et des matériels relevant de la profession ;

d) Mécanicien 2e échelon :

Permis de conduire PL et VL obligatoires, sauf cas exceptionnels. Ouvrier capable d'exécuter, sans aide ni conseil, tous les travaux de la profession sur moteurs et matériels dans des temps conformes et prédéterminés entre l'employeur et les salariés, compte tenu des références données par le constructeur ;

e) Mécanicien 3e échelon :

Permis de conduire PL et VL obligatoires, sauf cas exceptionnels. Ouvrier hautement qualifié, possédant les connaissances théoriques et une expérience consommée de la réparation des moteurs à essence et diesel de tous matériels. Ouvrier capable de mener à bien, dans des temps conformes et prédéterminés entre l'employeur et les salariés, compte tenu des références données par le constructeur, la réparation complète de tous les matériels compte tenu de l'outillage dont il pourra disposer, ceci comportant une large part d'initiative et de responsabilité.

4. Filière conducteurs de véhicules automobiles utilitaires (autres que routiers)

Définition générale :

Conducteur-collecteur et/ou livreur (à l'exclusion des livraisons de détail en ville) : capable d'entretenir son véhicule en bon état de marche et assurant, seul ou avec l'aide d'un convoyeur, le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées. Il est responsable du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative. N'est pas chargé des encaissements :

- 1re catégorie : conducteur effectuant un travail ne nécessitant que la possession du permis B (moins de 3,5 t) ;
- 2e catégorie : conducteur dont le travail nécessite la possession du permis C (plus de 3,5 t) ;
- 3e catégorie : conducteur devant être en possession du permis E (c) (avec remorque ou semi-remorque).

Observation :

Pour la cotation des postes de conducteurs, il a été tenu compte du caractère particulier de l'emploi : relations avec les adhérents et connaissance nécessaire des tournées. Les emplois de conducteurs autres que collecteurs et/ou livreurs en culture seront cotés au niveau de l'entreprise.

5. Filière " magasins libre-service "

Conseiller-vendeur libre-service :

Préposé chargé d'accueillir et de conseiller les acheteurs au magasin.

Il possède les connaissances techniques nécessaires à la vente et à la démonstration d'une large gamme de produits,

outillage et matériel d'une certaine complexité. Il est responsable du bon approvisionnement des rayons. Il rend compte à son responsable des demandes n'ayant pu être satisfaites. Il assure une présentation attrayante des marchandises et articles mis à disposition par la coopérative.

Il peut être chargé des encaissements et de la tenue des documents administratifs et comptables.

6. Filière " employés "

6.1. Services administratifs ou généraux

a) Employé de travaux ordinaires :

Employé effectuant des travaux ne nécessitant ni capacités professionnelles ni efforts physiques importants.

Il transporte des documents ou des pièces quelconques d'un service à un autre. Il distribue aux employés les fournitures de bureau. Il peut être appelé à faire des courses à l'extérieur (assimilé : garçon de bureau).

b) Employé d'accueil :

Reçoit et au besoin annonce les personnes qui arrivent dans un établissement.

En conséquence :

- accueille le visiteur et s'enquiert de ce qu'il désire, lui donne des renseignements d'orientation ou annonce son arrivée et le dirige vers la personne demandée ;

- tient éventuellement un registre des visiteurs.

Peut exécuter d'autres travaux simples de bureau de caractère limité.

Observation :

Suivant l'organisation de l'entreprise, ce poste peut nécessiter des aptitudes, une qualification et/ou une initiative qui sont plus ou moins importantes. Le poste sera alors défini au niveau de l'entreprise ;

c) Téléphoniste-standardiste :

A pour fonction permanente de desservir un central téléphonique :

- transmet à des postes intérieurs les communications avec l'extérieur ;
- répond aux demandes de renseignements téléphoniques de sa compétence ;
- peut être amenée à accueillir les visiteurs ;
- remplit diverses tâches administratives ;

d) Employé de bureau :

Définition :

Accomplit divers travaux de bureau du genre de ceux qui sont décrits ci-après et qui varient suivant la nature et l'importance du bureau où il travaille et du degré auquel le poste est classé :

- examine le courrier reçu dont il doit s'occuper, rassemble les renseignements qui sont nécessaires pour préparer les réponses ;

- prépare les réponses aux lettres reçues et entreprend d'autres correspondances courantes ;
- collationne les bordereaux de ventes et donne des éléments pour la préparation de factures et d'autres pièces se rapportant aux ventes et aux livraisons ;
- note des rendez-vous, transmet des demandes de renseignements à la personne ou au service compétent ;
- encaisse les paiements d'acomptes et délivre des reçus ;
- passe les écritures dans les livres où sont portées les recettes et les dépenses, ainsi que d'autres opérations ;
- établit des relevés des opérations effectuées et d'autres documents pour l'information de la direction ;
- remplit des formules officielles pour l'obtention d'autorisations administratives ou déclarations diverses ;
- classe les bons de livraison, les reçus, les lettres et les autres documents ;
- demande ou fournit des renseignements par téléphone ;
- effectue des travaux simples de calcul et de dactylographie et/ou de saisie ;

d 1) Employé de bureau 1er échelon :

Employé qui accomplit, selon les directives précises d'un chef de service ou de bureau, divers travaux administratifs ne nécessitant pas de connaissances techniques, commerciales ou contentieuses ;

d 2) Employé de bureau 2e échelon :

Employé qui accomplit, selon les directives d'un chef de bureau ou de service, divers travaux administratifs nécessitant soit des connaissances techniques ou commerciales ou contentieuses sommaires, soit une certaine initiative ;

d 3) Employé principal :

Employé chargé de travaux qualifiés particulièrement difficiles dont l'exécution exige de l'esprit d'initiative et une connaissance pratique consommée. Sa capacité peut résulter soit d'études professionnelles, soit d'une expérience équivalente.

Il peut être appelé occasionnellement à assumer des fonctions d'encadrement d'employés aux écritures ou de bureau ;

e) Dactylographe 1er échelon (poste supprimé) ;

f) Dactylographe ou opérateur(trice) TTX (la création de ce poste a entraîné la suppression du poste de dactylographe 2e échelon) :

Apte à réaliser tous travaux de dactylographie et/ou de saisie à partir de toutes sources avec une qualité de présentation et d'orthographe convenables ;

g) Sténodactylographe 1er échelon (poste supprimé) ;

h) Sténodactylographe (le 2e échelon est supprimé et remplacé par ce poste) :

Apte à réaliser tous travaux de sténo et de dactylo et/ou de saisie à partir de toutes sources avec une qualité de présentation et d'orthographe convenables ;

i) Sténodactylographe secrétaire :

Outre les aptitudes de la sténodactylo, exécute certains travaux de bureau pour décharger son chef des tâches courantes :

- prend des rendez-vous pour son chef et les lui rappelle en temps voulu ;
- s'occupe des demandes de renseignements, répond au téléphone, fait des appels téléphoniques ;
- transmet la correspondance importante à son chef et effectue de sa propre initiative la correspondance courante suivant les directives habituelles ;
- s'occupe du classement des dossiers spéciaux ;

j) Secrétaire :

Collaborateur(trice) d'un ou plusieurs cadres qui assume la responsabilité du service rendu, pour un certain nombre de tâches administratives, commerciales ou techniques, leur facilitant le travail, tel que :

- note en sténo et transcrit en dactylographie et/ou en saisie du courrier, des rapports et autres textes qui lui ont été dictés ou qui proviennent d'autres sources ;
- ouvre, répartit le courrier et rassemble les éléments de réponse ;
- rédige des lettres, des notes, des circulaires, des télégrammes, d'après des directives générales qui lui sont données ;
- assure l'expédition du courrier, de paquets, de plis urgents ;
- demande et reçoit des communications téléphoniques ;
- prend des rendez-vous, accueille les visiteurs, les introduit auprès de son chef, les reconduit après la visite ;
- suit les affaires en cours et effectue des relances en temps utile ;
- établit des statistiques, les présente en tableaux, en graphiques ;
- tient un planning simple ;
- prépare une réunion, en assure le secrétariat ;
- organise un voyage, une tournée pour son chef ;
- tient à jour le classement, les archives et la documentation de son chef et fait des recherches. Peut être appelée à distribuer et surveiller le travail d'autres employés de bureau. Prend, à l'occasion, des initiatives dans les limites déterminées par la personne à laquelle elle est attachée.

6.2. Service comptable

a) L'employé de comptabilité ou teneur de livres (poste supprimé) ;

b) Aide-comptable 1er échelon :

Tient de façon complète et systématique, suivant les instructions d'un supérieur, une partie des comptes relatifs aux opérations d'une entreprise :

- examine, quant à leur exactitude, les pièces comptables et d'autres documents concernant les paiements, les encaissements et d'autres opérations financières ;
- passe les écritures dans les livres comptables, les vérifie à intervalles réguliers et fait les rapprochements nécessaires

;

- prépare les balances de vérifications et fait tous travaux analogues pour permettre d'en tirer prix de revient, balances, statistiques, bilans, prévisions de trésorerie, etc. ;

- peut être appelé à :

- établir des états et des relevés de comptes pour une période donnée ;

- saisir les éléments de calcul des salaires et prendre les dispositions en vue de leur paiement ;

- préparer des relevés de comptes pour la clientèle et exécuter divers autres travaux en rapport avec la comptabilité ;

c) Employé principal de comptabilité ou aide-comptable

2e échelon :

Employé chargé de l'exécution de tout travail du service de comptabilité. Il prépare tous les éléments nécessaires aux travaux de centralisation suivant les directives du comptable ou de ses adjoints.

6.3. Service informatique

L'ancien intitulé du 6.3 n'a plus de raison d'être avec la suppression des postes suivants :

- mécanographe-facturière ;

- mécanographe-comptable 1er échelon ;

- mécanographe-comptable 2e échelon.

a) Agent de saisie :

Employé assurant l'enregistrement et la vérification d'informations sur bandes magnétiques ou disques ou autres supports, à l'aide d'un clavier alphanumérique.

Doit avoir une connaissance suffisante de la technicité de sa machine, des manipulations nécessaires à son fonctionnement, des dessins d'enregistrement et des principaux documents de base sur lesquels il travaille ;

b) Opérateur (poste supprimé) ;

c) Aide-pupitreux :

Agent chargé d'effectuer les opérations usuelles sur des unités périphériques. Il doit avoir les connaissances et la qualification professionnelle lui permettant d'assurer la conduite d'un ordinateur sous la responsabilité d'un pupitreux.

Il interprète les messages usuels des systèmes d'exploitation de l'ordinateur et peut remédier à quelques incidents mineurs courants.

7. Filière " service technique et d'entretien "

1. Mécanicien entretien :

Ouvrier spécialisé, titulaire du CAP ou niveau correspondant chargé d'exécuter selon des directives précises des travaux simples de mécanique générale ou d'élémentaires travaux en atelier.

2. Mécanicien de service général :

Ouvrier professionnel titulaire du CAP ou niveau correspondant chargé d'exécuter selon des directives données des

travaux de mécanique générale tels que chaudronnerie, soudure (à plat, en position et spéciale), montage et démontage des installations de manutention ...

3. Ouvrier électromécanicien 1er échelon :

Ouvrier qualifié, titulaire du CAP ou niveau correspondant chargé d'effectuer les missions qui lui sont confiées, les travaux d'entretien et de dépannage sur toute installation électrique asservie.

Le permis VL est souhaitable.

4. Ouvrier électromécanicien 2e échelon :

Ouvrier qualifié, titulaire du CAP ou niveau correspondant chargé d'effectuer les missions qui lui sont confiées, les travaux d'entretien et de dépannage exigeant une capacité d'organisation, sur toute installation électrique asservie ; il contrôle l'application des méthodes de travail.

Le permis VL est souhaitable.

5. Ouvrier électromécanicien 3e échelon :

Ouvrier professionnel hautement qualifié chargé d'intervenir sur tous travaux de montage, démarrage, dépannage et d'entretien sur toutes installations pourvues d'automates programmables et de matériels à logique électronique.

Il possède également des connaissances dans d'autres techniques telles que : froid, pneumatique, hydraulique...

Le permis VL est souhaitable.

B 2. Personnel d'encadrement

1. Filière emplois administratifs ou généraux (y compris fabrication)

a) Chef d'équipe :

Il est chargé de coordonner l'activité d'une équipe de personnel à qui on confie les travaux simples, tels que manutention, tri, pesage, conditionnement. Il peut avoir dans ses attributions des fonctions administratives simples.

Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail en y participant éventuellement ;

b) Contremaître 1er échelon :

Agent d'encadrement placé sous les ordres du chef d'atelier ou de l'employeur ou de son représentant, qui a reçu délégation de pouvoir pour faire exécuter, par des ouvriers, les travaux qui lui sont confiés.

Il assure le commandement d'une équipe de personnel, professionnel ou non, à qui l'on confie des travaux de fabrication, d'entretien ou de réparation de matériel.

Il doit posséder des connaissances techniques et professionnelles suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail, et doit être en mesure de conseiller le personnel placé sous son autorité.

Il peut être appelé à participer lui-même aux tâches à effectuer.

Il assure l'exécution des travaux administratifs simples qui lui sont confiés ;

c) Contremaître 2e échelon :

Agent d'encadrement placé sous les ordres du chef d'atelier ou de l'employeur ou de son représentant, qui a reçu délégation de pouvoir pour faire exécuter, par des ouvriers, les travaux qui lui sont confiés.

Il assure la charge d'un secteur d'activité nécessitant des connaissances techniques et professionnelles confirmées, des différents travaux qu'il doit organiser et contrôler.

Il a autorité sur des groupes d'ouvriers spécialisés ou professionnels, ou les deux.

Il peut être secondé par un ou plusieurs chefs d'équipe ;

d) Chef d'atelier :

Chargé de la mise en application des programmes de travail qui lui sont communiqués et à l'élaboration desquels ses connaissances générales, techniques et professionnelles lui permettent de participer.

Il doit en tracer le plan d'ensemble et évaluer les moyens matériels et humains nécessaires aux missions reçues en assumant les tâches administratives et de gestion qui en découlent.

En raison de l'importance de l'atelier qui lui est confié, il agit normalement par l'intermédiaire d'agents des catégories précédentes qui assurent l'action directe d'encadrement ;

e) Chef de groupe administratif :

Agent d'encadrement administratif chargé de coordonner l'activité d'un groupe d'employés à qui sont confiés des travaux administratifs incombant au service, ou au bureau.

Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail en y participant personnellement ;

f) Chef de section ou de bureau :

Agent d'encadrement administratif qui, placé sous l'autorité du responsable du service, est chargé de la mise en application des programmes de travail qui lui sont communiqués et à l'élaboration desquels ses connaissances générales, techniques lui permettent de participer.

Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail en y participant personnellement, pouvant être aidé, suivant l'importance du bureau, dans ses tâches d'encadrement par un ou plusieurs chefs de groupe ;

g) Assistant(e) de direction :

Agent administratif d'encadrement relevant directement de la direction et qui normalement informé des principales décisions concernant les objectifs et la politique générale de l'entreprise, est chargé de maintenir la coordination entre la direction et les services qui y sont rattachés et de faciliter les contacts de l'entreprise dans ses relations extérieures (organismes professionnels, publics, etc.) ;

h) Secrétaire de direction :

Collaborateur(trice) d'un responsable de direction (pouvant être autre que le directeur lui-même) qui, outre les tâches habituelles de la secrétaire, assume des fonctions de liaison entre son supérieur hiérarchique direct et le personnel d'encadrement et technique, d'une part, ainsi qu'avec le monde extérieur, d'autre part.

De par ses fonctions, elle est informée des objectifs et de la politique de gestion de l'entreprise ou de la branche d'activité incombant à son responsable, ainsi que des principales décisions nécessaires à leur application. Elle n'a pas à résoudre les problèmes posés, mais est apte à les aborder et les comprendre, ce qui nécessite un bon niveau de culture générale.

Elle peut être appelée pour l'exécution de ces tâches à distribuer et à surveiller le travail d'autres employés du bureau ;

i) Responsable du personnel :

Responsable fonctionnel, ayant des attributions hiérarchiques uniquement sur le personnel de son propre service.

Il est responsable par délégation de l'ensemble des activités concernant la gestion administrative du personnel.

Il intervient, en tant que conseiller en relations humaines et sociales, dans la coopérative auprès de la direction.

Le responsable du personnel tel que défini correspond à une activité spécialisée dans la gestion administrative du personnel, la formation professionnelle, la sélection, l'orientation, etc. Dans les coopératives de moindre importance, le responsable du personnel a souvent des activités administratives autres. Très souvent, le service du personnel est assuré par le directeur ;

j) Responsable du service comptabilité :

Responsable de l'organisation du fonctionnement du service comptabilité.

Il fait procéder à l'établissement et à la centralisation des documents de comptabilité générale, à l'établissement et la présentation des déclarations fiscales et à la confection de tout document nécessaire à la direction, notamment : situations périodiques, études des bilans, des comptes de résultats...

Selon la taille de l'entreprise, il peut également assurer le suivi de la trésorerie et réaliser certaines autres tâches relatives à l'administration générale de l'entreprise ;

k) Responsable du service gestion (poste supprimé) ;

l) Responsable du service achats :

Dans le cadre de la politique commerciale à l'élaboration de laquelle il a participé et des besoins préalablement définis, il est responsable par délégation de l'ensemble des activités concernant les achats : produits revendus en l'état et/ou produits transformables et/ou matières consommables ;

m) Responsable du service ventes :

Dans le cadre de la politique commerciale à l'élaboration de laquelle il a participé et des objectifs préalablement définis, il est responsable par délégation de l'ensemble des activités concernant les ventes ;

n) Responsable du service achats, ventes par produits :

Dans le cadre de la politique commerciale à l'élaboration de laquelle il a participé et des objectifs et besoins préalablement définis, il est responsable par délégation de l'ensemble des activités concernant les achats, éventuellement la transformation, les ventes d'un ou plusieurs produits ;

o) Responsable secteur géographique :

Son action se situe entre le siège social et les adhérents dans une zone géographique déterminée.

Il coordonne, anime et contrôle l'ensemble des activités de la coopérative dans le cadre de la politique arrêtée.

Il analyse les informations recueillies dans sa zone et les transmet aux différents services intéressés ;

p) Responsable du service transports :

Dans le cadre de la politique des transports, il gère sur les plans technique, administratif, le matériel mis à sa disposition dont il assure la rentabilité et affrète les moyens de transports complémentaires qui lui sont nécessaires.

Il est hiérarchiquement responsable du personnel rattaché à son service ;

q) Responsable du service entretien et des travaux d'aménagement :

Dans le cadre de la politique d'équipement et d'entretien préalablement définie, il assure la gestion et la coordination des activités de son service sur les plans technique, administratif et financier.

Il est responsable de l'entretien et de l'aménagement des installations existantes ainsi que du suivi de la réalisation des petits équipements.

Tenu au courant des projets de construction et d'installation, il est appelé à donner son avis sur leur élaboration et leur réalisation.

Il est hiérarchiquement responsable du personnel rattaché à son service ;

r) Responsable du service contentieux et/ou recouvrement :

Responsable fonctionnel ayant des attributions hiérarchiques uniquement sur le personnel de son propre service.

Est responsable par délégation de l'ensemble des activités concernant le contentieux et/ou le recouvrement des créances tant auprès des adhérents que des tiers.

Il intervient en tant que conseiller en matière fiscale et/ou juridique de la coopérative auprès de la direction ;

s) Chef de bureau (assimilé " chef de section ").

2. Filière " informatique "

a) Moniteur :

Responsable d'un atelier de saisie de l'information, distribue, organise et surveille le travail et peut participer à la saisie.

Doit avoir de bonnes connaissances techniques et d'utilisation du matériel et des documents de base.

Assure les liaisons avec le planning et l'exploitation.

Assure la formation des débutants ;

b) Chef d'exploitation :

Dans le cadre des directives reçues du traitement de l'information, il prévoit et planifie les ressources techniques d'exploitation, contrôle les délais de réalisation et la qualité des travaux, gère les différentes unités composant le service de l'exploitation et assure la gestion du personnel ;

c) Chef des études :

Dans le cadre des directives reçues du responsable du traitement de l'information, il est chargé de l'animation, de la coordination et du contrôle de l'ensemble des activités relevant de la conception, de l'analyse et de la programmation.

Il est normalement assisté d'analystes et de programmeurs dont il est le responsable hiérarchique.

d) Responsable du traitement de l'information :

Responsable de l'ensemble des activités relevant de l'information :

- études : conception, analyse et programmation ;

- exploitation : saisie et traitement des données.

Il est hiérarchiquement responsable du personnel de son service. Il intervient en tant que conseiller spécialisé auprès de la direction pour toutes les questions relevant du traitement de l'information.

3. Filière " dépôt "

a) Agent de dépôt :

Agent qui a reçu délégation de pouvoir pour assurer dans le cadre des missions définies à l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective nationale, en fonction des moyens et structures de l'entreprise, la tenue et la marche générale d'un dépôt ou centre ne nécessitant pas la présence d'un autre salarié permanent.

Il reçoit normalement l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable ;

b) Chef de dépôt ou centre 1er échelon :

Agent qui a reçu délégation de pouvoir pour assurer dans le cadre des missions définies à l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective nationale, en fonction de structures de l'entreprise et des moyens dont il dispose, la tenue et la marche générale d'un dépôt ou centre nécessitant la présence d'un autre salarié. Il doit posséder les aptitudes requises pour le poste de " prospecteur 1er degré ".

Il reçoit normalement l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable ;

c) Chef de dépôt ou centre 2e échelon :

Agent d'encadrement qui a reçu délégation de pouvoir pour assurer dans le cadre des missions définies à l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective nationale, la tenue et la marche générale d'un dépôt ou centre nécessitant la présence permanente d'un ou plusieurs salariés.

Il doit posséder les aptitudes requises pour le poste de prospecteur 2e échelon. Il reçoit normalement l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable.

Il doit transmettre à son responsable hiérarchique, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des informations et proposer, éventuellement des solutions ;

d) Chef de dépôt ou centre 3e échelon :

Agent d'encadrement qui a reçu délégation de pouvoir pour assurer dans le cadre des missions définies à l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective nationale, la tenue et la marche d'un dépôt ou centre nécessitant la présence permanente de plusieurs salariés.

Outre les aptitudes requises pour le poste de chef de dépôt ou centre 2e échelon, il possède celles indispensables pour régler les problèmes d'encadrement, d'organisation et de gestion au niveau de son centre ou dépôt.

Ses obligations et ses responsabilités prennent une importance nettement plus grande que celles exigées pour le chef de dépôt ou centre 2e échelon.

4. Filière magasin libre-service

Responsable magasin libre-service :

Dans le cadre des objectifs qui lui sont fixés et en fonction des structures de l'entreprise et des moyens dont elle dispose, il est responsable du personnel, de la tenue et de la marche générale du magasin libre-service sans pour autant que ses responsabilités soient celles d'un agent de dépôt, telles qu'elles sont prévues à l'annexe IV de la convention collective nationale.

Il est notamment chargé de :

- la prévision des commandes, la réception, le stockage des produits ;
- l'agencement du magasin, la mise en avant des produits, la mise en place et la réalisation des campagnes promotionnelles ;
- l'accueil, l'information et les conseils techniques aux acheteurs ;
- l'établissement des documents administratifs, comptables et financiers ;
- la gestion des stocks et la caisse.

Il doit avoir une bonne connaissance des différents produits en même temps qu'une formation commerciale développée.

Il reçoit normalement l'appui administratif, juridique, technique et commercial, notamment de son responsable à qui il transmet, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des informations et propose éventuellement des solutions.

B 3. Personnel technique

1. Techniciens spécialisés

a) Technicien semences 1er échelon :

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, participe à la mise en place et aux contrôles des champs de sélection et de multiplication, et est responsable de la notation des cultures.

Dans le cas de contrats souscrits, il établit la programmation des visites avec les multiplicateurs (adhérents).

Effectue en laboratoire l'ensemble des opérations d'analyses requises en matière de semences par le service officiel de contrôle ;

b) Technicien semences 2e échelon :

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, à l'élaboration desquels il a pu participer :

- contrôle les champs de sélection et de multiplication ;
- contrôle l'exécution des contrats de multiplication.

Dans le cadre de programme d'étude, participe à l'expérimentation, à la recherche et à la sélection des variétés de céréales.

Peut, éventuellement, effectuer en laboratoire des analyses requises en matière de semences ;

c) Conseiller spécialisé production végétale :

Technicien responsable de l'ensemble des problèmes intéressant la diffusion, sous toutes ses formes, des produits nécessaires aux productions végétales (engrais, phyto, etc.).

Il assume un double rôle technique et économique.

Il est chargé de prospecter les agriculteurs intéressés en les conseillant sur ce double plan.

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, à l'élaboration desquels il a participé, il est responsable de la programmation de son activité à court et à moyen terme (réunions, visites).

Dans le cadre de groupements de producteurs, il peut être amené à participer à la planification des produits, jusqu'à

leur mise en marché et ce, en liaison avec le responsable de la commercialisation du groupement.

Il forme et anime les prospecteurs et leur apporte un appui technique dans sa spécialité ;

d) Conseiller spécialisé production animale :

Technicien responsable de l'ensemble de la chaîne de production qui lui est confiée.

Il assume un double rôle technique et économique.

Il est chargé de prospecter les éleveurs intéressés, et de les conseiller sur le plan technique et financier quant à la production envisagée.

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, à l'élaboration desquels il a participé, il est responsable de la programmation de son activité à court et à moyen terme (réunions, visites).

Il est responsable de la planification des produits, jusqu'à leur mise en marché, et ce en liaison avec le responsable de la commercialisation.

Il forme et anime les assistants d'élevage auxquels il apporte un appui technique dans les cas difficiles ;

e) Assistant technique de production animale :

Dans le cadre des objectifs définis par le conseiller spécialisé, il est l'assistant direct de l'éleveur dans la production choisie (mise en place des lots) par ce dernier.

Il vérifie l'application des plans d'alimentation, de soins, d'hygiène et de pesée, plans auxquels il participe en les exécutant.

Il enregistre sur " fiches éleveurs " tous les éléments techniques et économiques nécessaires ;

2. Technico-commerciaux

a) Prospecteur ou TC 1er échelon :

Technicien possédant, outre les aptitudes requises pour exercer l'emploi de magasinier 2e échelon, celles rendues nécessaires par les relations techniques et commerciales qu'il doit assurer avec les adhérents de son secteur.

Il est responsable, dans le cadre d'un secteur géographique déterminé, de l'application et de la réalisation des objectifs, préalablement définis, à l'élaboration desquels il aura pu être appelé à participer.

Il reçoit normalement l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable ;

b) Prospecteur ou TC 2e échelon :

Technicien possédant, outre les aptitudes requises pour le prospecteur 1er échelon, celles indispensables pour apporter à l'adhérent les conseils techniques que requièrent les productions et la gestion de son exploitation.

Il est responsable, dans le cadre d'un secteur géographique déterminé, de l'application et de la réalisation des objectifs, préalablement définis, à l'élaboration desquels il aura pu être appelé à participer.

Il reçoit normalement l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable.

Il doit transmettre à son responsable hiérarchique, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des informations de son secteur et proposer éventuellement des solutions ;

c) Technicien de production et de commercialisation :

Technicien spécialisé dans la connaissance des produits (viande, etc.) depuis l'estimation jusqu'à la vente.

Participe à la définition des objectifs de production et est responsable de la commercialisation des produits, de la recherche des marchés et de leur règlement financier.

3. Techniciens administratifs

a) Technicien de gestion :

Technicien assurant le contrôle des réalisations par rapport aux objectifs.

Dans le cadre des directives reçues, il intervient auprès des structures concernées pour connaître les causes et anomalies et fait procéder à leur correction.

Il propose les mesures correctives propres à assurer la réalisation de ces objectifs ;

b) Comptable 1er échelon :

Technicien qui, sous la direction du responsable du service, traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières de l'entreprise, les compose, les centralise, et les assemble pour permettre d'en tirer : bilans, comptes de résultats, prix de revient, etc. ;

c) Comptable 2e échelon :

Technicien qui, placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ou de son représentant, ou recevant les directives d'un expert-comptable ou d'un comptable agréé, est capable, outre les connaissances requises au 1er échelon :

- de dresser statistiques et prévisions de trésorerie ;
- de réunir les éléments permettant le contrôle de gestion.

Il doit pouvoir établir seul le bilan et les comptes de résultats dans les petites entreprises ;

d) Analyste gestion étude :

Technicien assurant la mise en forme et l'approfondissement des études dont il a la charge et expose le résultat de son travail en vue de son intégration dans l'étude principale.

Il participe à l'élaboration des études fondamentales et à la mise en forme des rapports de synthèse, des analyses de gestion, des propositions de politique.

Il assure le suivi de toutes recherches de renseignements statistiques et met en place les moyens nécessaires à leur obtention ;

4. Techniciens informatique

Le poste de programmeur 2e échelon est supprimé. Il ne reste qu'un programmeur (suppression des échelons).

a) Programmeur (ancien programmeur 1er échelon) :

Titulaire du diplôme de programmeur ou possédant des connaissances équivalentes.

Il étudie seul, ou en participation à un groupe de travail, l'adaptation sur l'ensemble électronique de tout problème de

complexité moyenne : travaillant à partir d'un dossier décrivant les spécifications du programme, il établit les organigrammes détaillés, rédige les instructions correspondantes et en assure la mise au point sur un jeu d'essai.

Il établit les instructions nécessaires à l'élaboration des dossiers d'exploitation ;

b) Programmeur 2e échelon (poste supprimé) ;

c) Analyste programmeur 1er échelon :

Technicien possédant de solides connaissances de la programmation, participe au travail d'un analyste programmeur plus confirmé et étudie les méthodes informatiques pour la solution d'un problème particulier mineur ou entrant dans une chaîne du traitement. Il exécute la programmation correspondante, il contrôle son travail avec un jeu d'essai rédigé par lui-même. Il rédige les dossiers techniques et d'exploitation ;

d) Analyste programmeur 2e échelon :

Technicien capable d'assurer en totalité une partie d'une chaîne de travail complexe, ou bien une chaîne simple complète dont il effectue l'analyse organique, la programmation, la rédaction du dossier technique, la réalisation d'un jeu d'essai et le contrôle de son travail. Il procède au lancement de la chaîne et rédige le dossier d'exploitation ;

e) Analyste programmeur 3e échelon :

Technicien capable d'élaborer, à partir d'un cahier des charges, une solution d'ensemble d'une chaîne de travail complexe, de répartir le travail entre les programmeurs ou les analystes programmeurs d'échelon moindre, de programmer les parties les plus difficiles, de réaliser ou de coordonner le dossier technique, de réaliser le jeu d'essai de chaîne, de contrôler le travail réalisé par lui-même ou par un des programmeurs ou analystes programmeurs ayant participé à l'élaboration de la chaîne. Il rédige le dossier général d'exploitation.

Il conseille les analystes programmeurs d'échelon inférieur ;

f) Pupitreur 1er échelon (ancien pupitreur 2e échelon) :

Technicien capable d'assurer seul la conduite d'un ordinateur. Il doit connaître la configuration de l'ordinateur, les principes de base de fonctionnement, les messages, pupitre et console.

Il doit avoir de bonnes notions des systèmes d'exploitation et connaître également toutes les consignes générales et particulières d'exploitation ;

g) Pupitreur 2e échelon ou chef de salle (ancien pupitreur 3e échelon ou chef pupitreur) :

Technicien dont les capacités sont les mêmes que celles du pupitreur 1er échelon, mais ses attributions s'en différencient :

- soit par la complexité des travaux : il doit maîtriser l'ensemble des techniques liées à son activité, et ses connaissances en système sont plus approfondies ;

- soit par des responsabilités de coordination ou d'encadrement (chef de salle) ;

h) Chef de projet (ancien concepteur responsable d'étude) :

Dans le cadre des directives reçues du responsable du traitement de l'information, il est chargé de l'animation, de la coordination et du contrôle de l'ensemble des activités relevant de la conception, de l'analyse et de la programmation d'un projet.

Il étudie les besoins et les moyens des services concernés par le projet et en fait une synthèse après avoir organisé ou simplifié les processus actuels.

5. Techniciens de dépôts

Inspecteur des dépôts :

Technicien ayant des connaissances comptables, lui permettant de résoudre tous les problèmes de contrôle des documents établis par les dépôts.

Il est chargé de vérifier, de contrôler soit sur place, soit au siège, l'ensemble des documents de caisse, comptables, de cession, de mutation ou d'inventaires, établis par les dépôts.

Il donne les instructions rendues nécessaires soit pour rectifier lesdits documents, soit pour permettre le suivi des questions litigieuses.

Il apporte son appui technique comptable et informatique au personnel des dépôts en sa qualité de fonctionnel.

Il peut être éventuellement chargé de la visite des sociétaires en vue de régler les cas litigieux.

6. Techniciens service technique et d'entretien

Technicien de maintenance en électronique :

Technicien ayant des connaissances générales pour intervenir sur l'ensemble des installations automatisées, capable d'effectuer tous travaux de montage, démarrage, maintenance sur l'ensemble des matériels à logique électronique dans l'entreprise.

Suivant la structure de l'entreprise, il peut être amené à intervenir dans d'autres techniques telles que froid, pneumatique, hydraulique, etc., lui permettant d'assurer la maintenance de ces matériels.

DOCUMENT N° 2 Méthode de cotation A - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi

1. Connaissances générales.

2. Adaptation, durée de mise au courant.

3. Complexité du travail, méthodologie, organisation.

B. - Exigences physiques et mentales du poste

4. Efforts physiques ou dextérité.

5. Fatigue nerveuse et intellectuelle.

6. Contacts avec autrui.

C. - Responsabilité

7 x. Responsabilité envers l'outillage et les matières (pour poste ouvriers).

7 y. Responsabilité pour les inexactitudes matérielles.

8 x. Responsabilité de sécurité (pour poste ouvriers).

8 y. Responsabilité de l'information.

9. Responsabilité de discernement et de délégation.

D. - Conditions de travail

10. Conditions générales de travail.

Pondération

A. - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi

1. Connaissances générales

Facteur définissant le degré de connaissances générales ou techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Les connaissances résultent, soit d'une instruction de base sanctionnée par un diplôme, soit par l'expérience de la pratique, soit d'un enseignement complémentaire acquis au cours de la vie professionnelle (formation professionnelle continue ..).

a) Certificat de fin d'études primaires, fin de 5e ou niveau correspondant
34

b) Certificat de fin d'études du premier cycle, BEPC ou niveau correspondant
51

c) CAP, CAPA ou niveau correspondant
68

d) Brevet d'études professionnelles, BEPA ou niveau correspondant
102

e) Baccalauréat (toutes options), brevet de technicien, BTA ou niveau correspondant
136

f) BTS, BTSA, IUT ou niveau correspondant
187

g) Licence ou maîtrise universitaire, 1er niveau d'ingénieur (ENITA ..) ou niveau correspondant
221

h) Diplôme universitaire 3e cycle ou ingénieur d'enseignement supérieur ou ingénieur d'enseignement supérieur agricole (Ecole supérieure d'agronomie) ou niveau correspondant
255

2. Adaptation, durée de mise au courant

Facteur définissant le temps nécessaire au titulaire de la fonction pour s'y adapter complètement, c'est-à-dire pour exercer dans des conditions normales de qualité et de rendement, et ce sous une supervision normale.

a) Durée de mise au courant inférieure à 15 jours
15

b) Durée de mise au courant égale ou supérieure à 15 jours
30

c) Durée de mise au courant égale ou supérieure à 1 mois
45

d) Durée de mise au courant égale ou supérieure à 3 mois
60

e) Durée de mise au courant égale ou supérieure à 6 mois

f) Durée de mise au courant égale ou supérieure à 1 an
90

3. Complexité du travail, méthodologie, organisation

Facteur définissant l'importance de la routine, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'indépendance, dans l'accomplissement du travail.

Il apprécie d'une façon générale l'habileté, l'ingéniosité, ainsi que la complexité du travail.

a) Travail simple, exigeant de comprendre, suivre des instructions simples
17

b) Travail d'après des instructions données en détail, exigeant un minimum de jugement, d'appréciation d'emploi
34

c) Travaux d'après des instructions données en détail, nécessitant la prise de décisions simples, des modes de travail et le respect des qualités et normes
51

d) Travaux exigeant l'habileté d'établir et de réaliser un processus d'opération
68

e) Travaux exigeant l'entière appréciation, l'ingéniosité, le jugement de l'exécutant
102

f) Travaux exigeant une capacité d'organisation concernant des activités homogènes, faisant appel à des techniques simples
136

g) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant soit des activités homogènes ou spécialisées et faisant appel à des techniques complexes, soit des activités différentes faisant appel à des techniques simples
170

h) Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant des activités différentes faisant appel à des techniques complexes
204

i) Travaux exigeant en plus du critère précédent un haut degré de conception
238

B. - Exigences physiques et mentales du poste

4. Efforts physiques ou dextérité

Facteur appréciant l'importance et la continuité des efforts physiques, la répétitivité des gestes, l'habileté manuelle exigée par le poste, sans faire intervenir cependant les conditions de travail et risques d'accidents.

NB. - La dextérité recouvre à la fois la répétitivité des gestes et l'habileté manuelle (tour de main).

a) Faibles efforts ou faible dextérité
Niveau supprimé

b) Efforts légers ou dextérité normale

14

c) Efforts physiques moyens ou bonne dextérité

21

d) Efforts physiques importants occasionnels ou très bonne habileté manuelle

28

e) Efforts physiques importants fréquents

35

f) Travail lourd occasionnel

49

g) Travail lourd fréquent

63

5. Fatigue nerveuse et intellectuelle

Facteur appréciant le degré d'adaptation sur le système nerveux, découlant du rythme de travail, du degré de concentration mentale ou visuelle exigé par la fonction.

a) Fonction nécessitant peu de tension nerveuse, peu d'effort mental ou attention intermittente

Niveau supprimé

b) Certaine tension nerveuse, l'effort mental n'est cependant pas continu

14

c) Travaux exigeant normalement un certain contrôle

21

d) Travaux normalement fatigant au point de vue nerveux, attention soutenue

28

e) Travaux conduisant à une attention permanente

42

f) Activité qui entraîne en permanence une disponibilité d'esprit du titulaire du poste

56

6. Contacts avec autrui

Facteur concernant les contacts intérieurs ou extérieurs à l'entreprise et appréciant la faculté dans l'exercice de la fonction de réussir dans les relations humaines afin d'aboutir à une coordination nécessaire sur le plan intérieur et à des résultats propres à favoriser le développement de l'entreprise sur le plan extérieur.

a) Contacts limités aux collègues de l'équipe ou du bureau

Niveau supprimé

b) Très peu de contacts en dehors de l'équipe et du bureau

12

c) Contacts réguliers avec d'autres équipes appartenant à d'autres unités de travail de l'entreprise

18

d) Contacts exigeant du tact

e) Contacts visant à influencer autrui
36

f) Contacts mettant le titulaire du poste en rapport avec des personnes de tout rang de l'entreprise, en vue de l'informer sur des problèmes importants ou contacts avec des personnes étrangères à l'entreprise dans l'intention, par exemple, de traiter une affaire, se faire recevoir, convaincre au besoin, argumenter, etc.
60

g) Contacts fréquents avec la direction pour informer, expliquer et discuter des problèmes influençant directement la politique de l'entreprise, à un niveau exigeant : habileté, diplomatie, sens de la négociation, permettant de traiter avec des personnes de situations très différentes
84

h) Poste exigeant du titulaire l'aptitude à régler les cas complexes pour lesquels il est nécessaire de posséder un sens développé de la stratégie et de la temporisation, pour pouvoir traiter avec des personnes de tout rang, même les plus importantes
108
C. - Responsabilité

NB. - 7 x et 7 y : ces deux critères de responsabilité se cumulent ou non selon les postes ; 8 x et 8 y : ces deux critères se cumulent exceptionnellement selon les postes.

7 x. Responsabilité envers l'outillage et les matières

Facteur définissant la valeur probable des dégâts pouvant résulter du manque de soin ou d'attention vis-à-vis de l'outillage utilisé, la valeur probable des matières premières brutes ou en cas de transformation par suite de gaspillage, de manque de soin.

a) Dégâts ou préjudices possibles, contrôle efficace
Niveau supprimé

b) Dommages évitables, contrôle intermittent possible
14

c) Incidents possibles coûteux et évitables (contrôle non immédiat)
21

d) Incidents probables, attention soutenue, contrôle difficile
28

e) Pratiquement aucun contrôle ; poste entraînant une grande responsabilité, une entière confiance
35

7 y. Responsabilité pour les inexactitudes matérielles

Facteur tendant à faire ressortir les exigences de la fonction en minutie et exactitude, soit dans la prévision et l'organisation, soit dans la réalisation des tâches matérielles.

a) Erreurs insignifiantes n'entraînant pas à conséquence
Niveau supprimé

b) Erreurs normalement détectées, correction peu onéreuse
14

c) Erreurs en général décelées ; cependant, les conséquences sont importantes, la correction entraîne des pertes de temps ou de matière

21

d) Erreurs difficiles à déceler car le contrôle n'est fait que par sondages ; pertes importantes

28

e) Erreurs très difficiles à déceler par manque de moyens de contrôle ; conséquences sérieuses

35

8 x. Responsabilité de sécurité

Facteur tenant compte, toutes précautions étant prises, des possibilités d'accident, de leur éventuel caractère de gravité, tant pour les titulaires du poste que pour les tiers, ainsi que des possibilités de maladie.

a) Risque accidentel bénin

Niveau supprimé

b) Travaux peu dangereux

14

c) L'inattention pendant le travail peut entraîner un accident

21

d) Ambiance dangereuse par intermittence

28

e) Ambiance dangereuse en permanence

35

8 y. Responsabilité de l'information

Facteur appréciant le degré de la connaissance des informations qu'exige la fonction.

a) Pas de question à tenir confidentielle

Niveau supprimé

b) Travail comportant la connaissance d'informations dont la divulgation serait sans graves inconvénients

14

c) Travail avec renseignements confidentiels occasionnels

21

d) Travail habituel sur certains documents confidentiels

28

e) Travail comportant la connaissance d'un grand nombre d'informations confidentielles

35

9. Responsabilité de discernement et de délégation

Ce facteur apprécie tout d'abord la responsabilité de discernement qui fait appel à la réflexion et au sens de l'initiative du titulaire qui doit prendre une décision, hors du cadre prévu, sans référence à des consignes préétablies.

Ce facteur apprécie également la nature et l'importance de la délégation, le degré d'autonomie de l'emploi et celui des responsabilités requises.

Ce facteur tient compte de la structure et de la dimension de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

a) Décisions ou initiatives occasionnelles

12

b) Décisions ou initiatives fréquentes

24

c) Décisions ou initiatives fréquentes et à caractères différents

36

d) La délégation entraîne commandement d'une équipe d'employés ou d'ouvriers et/ou implique le contrôle de l'application des méthodes de travail

60

e) La délégation entraîne commandement sur des chefs d'équipe ou contremaîtres et/ou implique l'organisation, la distribution et le contrôle du travail suivant un plan donné

108

f) La délégation entraîne commandement sur des chefs d'atelier ou assimilés et/ou implique la mise en oeuvre de programmes ou de directives en qualité et quantité

156

g) La délégation entraîne la responsabilité d'un ou de plusieurs services et/ou implique l'établissement des programmes et la bonne marche de leur exécution

204

h) La délégation implique la participation à la détermination de la politique de l'entreprise et à la direction de sa mise en oeuvre

252

D. - Conditions de travail

10. Conditions générales de travail

Facteur appréciant le degré d'inconfort, la monotonie des tâches et, d'une manière générale, les conditions d'ambiance dans lesquelles s'exerce la fonction.

a) Travail dans des conditions satisfaisantes

11

b) Travail dans une assez bonne ambiance, conditions désagréables par intermittence ou travail occasionnellement monotone

22

c) Ambiance moyenne, travail indifféremment en plein air, sous abri, en atelier ou en bureau ou travail fréquemment monotone

33

d) Travail en permanence dans une ambiance difficile, comprenant un élément désagréable ou travail monotone

44

e) Travail par intermittence, dans une ambiance difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)

55

f) Travail en permanence dans une ambiance difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière, plein air par tous les temps)

66

g) Travail en permanence dans une ambiance difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, insupportables sans équipements spéciaux

77

Remarque :

Les cotations D sont faites en tenant compte des conditions normales et habituelles de travail, du respect des règles légales d'hygiène, de sécurité et de salubrité.

DOCUMENT N° 3 Tableau des cotations Tableau des cotations détaillées des 84 postes

A 2/A 3/B 4/B 5/B 6/C 7 x/C 7 y/C 8 x/C 8 y/C 9/D 10/TOTAL/COEF

1. Employé de travaux ordinaires

34 30 17 14 14 18 14 - 14 - 12 22 189 200

2. Employé de bureau 1er échelon

51 45 51 14 21 12 - 14 - 14 12 22 256 200

3. Manutentionnaire

34 15 34 35 14 12 14 - 21 - 12 66 257 200

4. Employé d'accueil

51 45 51 14 21 24 - 14 - 14 12 11 257 200

5. Aide de laboratoire

68 30 51 21 21 12 14 - 14 - 12 22 265 200

6. Magasinier appro-céréales 1er échelon

51 45 51 35 14 24 14 - 21 - 12 44 311 215

7. Mécanicien entretien

68 30 51 21 21 12 14 - 21 - 36 44 318 215

8. Agent de saisie

68 30 51 28 42 12 - 21 - 14 12 44 322 215

9. Aide pupitreux

68 30 68 28 21 12 - 21 - 21 36 22 327 215

10. Dactylographe ou opérateur(trice) TTX (ex-dactylo 2e échelon)

68 45 68 28 28 12 - 14 - 21 12 33 329 215

11. Employé de bureau 2e échelon

68 60 68 14 21 18 - 14 - 21 24 22 330 215

12. Conducteur d'installation 1er échelon

51 45 68 21 21 12 14 - 14 - 24 66 336 220

13. Cariste

51 45 51 28 42 18 14 - 21 - 12 55 337 220

14. Standardiste téléphoniste

51 45 51 21 42 36 - 14 - 21 24 44 349 220

15. Aide-comptable 1er échelon

68 45 102 14 28 18 - 21 - 21 24 11 352 225

16. Conducteur de véhicule 1er échelon

51 60 51 21 28 36 21 - 28 - 24 33 353 225

17. Sténodactylographe (ex-sténodactylo 2e échelon)

68 45 102 28 28 12 - 21 - 21 12 22 359 225

18. Mécanicien 1er échelon

68 45 68 35 21 18 21 - 28 - 24 55 383 230

19. Moniteur

68 45 68 28 28 18 - 21 - 14 60 33 383 230

20. Magasinier appro-céréales 2e échelon

68 60 68 35 21 24 21 - 21 - 24 44 386 230

21. Mécanicien service général

68 45 68 28 21 18 21 - 28 - 36 55 388 230

22. Conducteur de véhicule 2e échelon

68 60 68 28 28 36 28 - 28 - 24 33 401 235

23. Conducteur d'installation 2e échelon

68 60 102 21 28 12 21 - 14 - 24 55 405 235

24. Ouvrier électromécanicien 1er échelon

68 45 102 21 28 18 28 - 28 - 36 44 418 240

25. Sténodactylo secrétaire

102 60 102 21 28 24 - 14 - 28 36 11 426 240

26. Conseiller-vendeur libre-service

102 60 102 21 21 36 14 - 14 - 36 22 428 240

27. Conducteur de véhicule 3e échelon

68 60 102 28 28 36 35 - 28 - 24 33 442 250

28. Magasinier machinisme

102 60 136 21 21 36 21 - 14 - 24 22 457 260

29. Magasinier conseil 1er échelon

102 60 102 28 21 36 21 - 21 - 36 33 460 260

30. Employé principal de bureau

102 60 136 14 28 24 - 21 - 28 36 11 460 260

31. Employé principal de comptabilité ou aide-comptable 2e échelon

102 60 136 14 28 24 - 28 - 28 36 11 467 270

32. Chef d'équipe

68 45 102 28 21 36 14 14 21 - 60 66 475 270
33. Ouvrier électromécanicien 2e échelon

68 45 136 21 28 18 28 - 28 - 60 44 476 280
34. Mécanicien 2e échelon
102 45 102 35 28 18 28 - 28 - 36 55 477 280
35. Chef de groupe administratif
102 60 136 14 28 24 - 21 - 28 60 11 484 280
36. Pupitreux 1er échelon (ex-pupitreux 2e échelon)
136 45 136 21 28 12 - 21 - 21 60 22 502 290
37. Secrétaire
136 60 136 21 28 36 - 21 - 28 36 11 513 300
38. Magasinier conseil 2e échelon ou magasinier appro-céréales 3e échelon
102 60 136 28 21 36 21 - 21 - 60 33 518 300
39. Comptable 1er échelon
136 60 136 14 28 24 - 28 - 21 60 11 518 300
40. Conducteur d'installation 3e échelon
102 75 136 21 42 12 28 - 14 - 36 55 521 310
41. Programmeur (ex-programmeur 1er échelon)
187 30 136 14 28 12 - 21 - 21 60 22 531 310
42. Mécanicien 3e échelon
102 45 136 35 42 18 35 - 28 - 60 55 556 330
43. Ouvrier électromécanicien 3e échelon
102 60 170 21 28 18 28 - 28 - 60 44 559 330
44. Responsable libre-service
136 75 136 14 28 36 14 21 14 14 60 11 559 330
45. Contremaître 1er échelon
102 60 136 28 28 36 21 21 28 - 60 44 564 330
46. Pupitreux 2e échelon ou chef de salle (ex-pupitreux 3e échelon)
136 45 170 21 28 12 - 21 - 21 108 22 584 350
47. Technicien de maintenance en électronique
136 60 170 21 28 18 28 - 28 - 60 44 593 350
48. Agent de dépôt
102 75 136 28 28 36 21 21 21 21 60 44 593 350
49. Assistant technique de production animale
136 75 102 35 28 60 - 28 28 - 60 44 596 360
50. Technicien semences 1er échelon
136 75 136 21 21 60 - 35 - 21 60 33 598 360
51. Analyste programmeur 1er échelon
187 45 170 14 28 12 - 21 - 21 108 11 617 370
52. Contremaître 2e échelon
102 60 136 28 28 36 28 28 28 - 108 44 626 380
53. Chef de dépôt ou centre 1er échelon
136 75 136 21 28 60 21 21 21 21 60 44 644 390
54. Secrétaire de direction
187 60 170 14 28 60 - 21 - 35 60 11 646 390
55. Prospecteur ou TC 1er échelon
136 75 136 14 28 84 - 21 - 21 108 33 656 400
56. Chef de section ou bureau
136 75 170 14 28 60 - 28 - 28 108 11 658 400
57. Analyste-programmeur 2e échelon
187 45 170 14 21 18 - 21 - 21 156 11 664 400
58. Chef d'exploitation
187 60 170 14 21 24 - 21 - 28 156 11 692 420
59. Inspecteur des dépôts
136 75 170 14 28 84 - 28 - 28 108 22 693 420

60. Prospecteur ou TC 2e échelon
136 75 170 14 28 84 - 28 - 21 108 33 697 420

61. Technicien de gestion
187 75 170 14 28 60 - 21 - 28 108 11 702 430

62. Analyste-programmeur 3e échelon
187 60 204 14 21 24 - 28 - 21 156 11 726 440

63. Technicien semences 2e échelon
187 75 170 21 21 60 - 35 - 21 108 33 731 450

64. Conseiller spécialisé production végétale
187 90 170 14 21 60 - 28 - 21 108 33 732 450

65. Chef d'atelier
136 75 170 21 42 60 35 28 28 - 108 33 736 450

66. Chef de dépôt ou centre 2e échelon
136 75 170 21 42 84 21 21 21 21 108 33 753 460

67. Comptable 2e échelon
187 75 170 14 28 60 - 35 - 28 156 11 764 470

68. Conseiller spécialisé production animale
187 90 170 21 28 60 - 28 21 21 108 33 767 470

69. Assistant de direction
187 90 204 14 28 84 - 21 - 35 108 11 782 480

70. Analyste gestion étude
187 75 204 14 28 60 - 28 - 28 156 11 791 490

71. Responsable service entretien
187 75 170 14 28 60 - 28 28 28 156 33 807 500

72. Responsable service transports
187 90 170 14 42 60 - 28 28 28 156 11 814 500

73. Chef de projet (ex-concepteur responsable d'études)
187 75 238 14 21 60 - 28 - 28 156 11 818 500

74. Chef des études
187 75 238 14 28 60 - 28 - 28 156 11 825 510

75. Chef de dépôt ou centre 3e échelon
187 75 204 14 56 84 21 21 21 28 156 33 900 560

76. Responsable secteur géographique
187 90 204 14 42 108 - 21 - 28 204 11 909 560

77. Responsable service achats et ventes par produit
187 90 204 14 56 84 - 35 - 28 204 11 913 570

78. Technicien de production et de commercialisation
187 90 204 14 42 108 - 35 - 28 204 22 934 580

79. Responsable traitement de l'information
221 90 238 14 28 84 - 35 - 28 204 11 953 590

80. Responsable du personnel
221 90 238 14 28 108 - 28 - 28 204 11 970 600

81. Responsable service contentieux et/ou recouvrement
221 90 238 14 28 108 - 28 - 28 204 11 970 600

82. Responsable service achats
187 90 204 14 56 108 - 35 - 28 252 11 985 610

83. Responsable service ventes
187 90 204 14 56 108 - 35 - 28 252 11 985 610

84. Responsable service comptabilité
221 90 238 14 28 84 - 35 - 28 252 11 1 001 630

DOCUMENT N° 4

Grille de transposition

Tableau des emplois cotés et des coefficients

(A) PLAGES de cotation

(B) COEFFICIENT hiérarchique correspondant

(C) DESIGNATION DES EMPLOIS COTES

(D) TOTAL des points de critères de l'emploi

(E) COEFFICIENT hiérarchique de l'emploi

A	B	C	D	E
->		Employé de travaux		
270	200	ordinaires	189	200
		Employé de bureau		
-	-	1er Echelon	256	200
-	-	Manutentionnaire	257	200
-	-	Employé d'accueil	257	200
-	-	Aide laboratoire	265	200
271				
à				
290	205			
291				
à				
310	210			
311		Magasinier appro-		
330	215	céréales 1er éch.	311	215
		Mécanicien		
-	-	entretien	318	215
-	-	Agent de saisie	322	215
-	-	Aide-pupitreur	327	215
		Dactylographe ou		
-	-	opérateur(trice)	329	215
		TTX (ex dactylo		
		2e échelon)		
		Employé de bureau		
-	-	2e échelon	330	215

331		Conducteur d'ins-		
350	220	tallation 1er éch.	336	220
-	-	Cariste	337	220
		Standartiste		
-	-	téléphoniste	349	220
351		Aide-comptable		
370	225	1er échelon	352	225
		Conducteur de		
-	-	véhicule 1er éch.	353	225
		Sténodactylographe		
-	-	(ex dactylo 2e ech	359	225
371		Mécanicien		
390	230	1er échelon	383	230
-	-	Moniteur	383	230
		Magasinier appro-		
-	-	céréales 2e éch.	386	230
		Mécanicien		

-	-	service général	388	230
391		Conducteur de		
410	235	véhicule 2e éch.	401	235
		Conducteur d'ins-		
-	-	tallation 2e éch.	405	235
411		Ouvrier électro-		
430	240	mécanicien 1r éch.	418	240
		Sténodactylographe		
-	-	secrétaire	426	240
		Conseiller vendeur		
-	-	libre-service	428	240
431		Conducteur de		
445	250	véhicule 3e éch.	442	250
446		Magasinier		
460	260	machinisme	457	260
		Magasinier-conseil		
-	-	1er échelon	460	260

		Employé principal		
-	-	de bureau	460	260
		Employé principal		
		de comptabilité ou		
461		aide-comptable		
475	270	2e échelon	467	270
-	-	Chef d'équipe	475	270
476		Ouvrier électro-		
490	280	mécanicien 2e éch.	476	280
-	-	Mécanicien 2e éch.	477	280
		Chef de groupe		
-	-	administratif	484	280
	Pupitreur 1er éch.			
491		(ex pupitreur		
505	290	2e échelon)	502	290
506				
520	300	Secrétaire	513	300
		Magasinier-conseil		
		2e échelon ou		
		magasinier appro-		
-	-	céréales 3e éch.	518	300
-	-	Comptable 1er éch.	518	300
521		Conducteur d'ins-		
535	310	tallation 3e éch.	521	310
		Programmateur (ex-		
		programmeur		
-	-	1er échelon	531	310
536				
550	320			
551		Mécanicien		

565	330	3e échelon	556	330
		Ouvrier électro-		
-	-	mécanicien 3e éch.	559	330

		Responsable		
-	-	libre-service	559	330
		Contremaitre		
-	-	1er échelon	564	330
566				
580	340			
		Pupitreur 2e éch.		
		ou chef de salle		
581		(ex-pupitreur		
595	350	3e échelon)	584	350
		Technicien de		
		maintenance en		
-	-	électronique	593	350
-	-	Agent de dépôt	593	350
		Assistant		
596		technique de		
610	360	production animale	596	360
		Technicien		
-	-	semences 1er éch.	598	360
611		Analyste-program-		
625	370	mateur 1er éch.	617	370
626		Contremaitre		
640	380	2e échelon	626	380
641		Chef de dépôt ou		
655	390	centre 1er éch.	644	390
		Secrétaire de		
-	-	direction	646	390
656		Prospecteur ou TC		
670	400	1er échelon	656	400
		Chef de section/		
-	-	bureau	658	400
		Analyste-program-		
-	-	mateur 2e échelon	664	400

671				
685	410			
686		Chef		
700	420	d'exploitation	692	420
		Inspecteur des		
-	-	dépôts	693	420
		Prospecteur ou TC		
-	-	2e échelon	697	420
701		Technicien de		

715	430	gestion	702	430
716		Analyste-program-		
730	440	meur 3e échelon	726	440
731		Technicien		
745	450	semences 2e éch.	731	450
		Conseiller		
		spécialisé produc-		
-	-	tion végétale	732	450
-	-	Chef d'atelier	736	450
746		Chef de dépôt ou		
760	460	centre 2e échelon	753	460
761		Comptable		
775	470	2e échelon	764	470
		Conseillé		
		spécialisé produc-		
-	-	tion animale	767	470
776		Assistant de		
790	480	direction	782	480
791		Analyste gestion		
805	490	études	791	490
806		Responsable		
820	500	service entretien	807	500
		Responsable		
-	-	service transports	814	500

		Chef de projet (ex		
		concepteur respon-		
-	-	sable d'études	818	500
821				
835	510	Chef des études	825	510
836				
850	520			
851				
865	530			
866				
880	540			
881				
895	550			
896		Chef de dépôt ou		
910	560	centre 3e échelon	900	560
		Responsable sec-		
-	-	teur géographique	909	560
		Responsable		
911		service achats,		
925	570	vente par produits	913	570
		Technicien de pro-		
926		duction et commer-		
940	580	cialisation	934	580

		Responsable		
941		traitement de		
955	590	l'information	953	590
956		Responsable du		
970	600	personnel	970	600
		Responsable		
		service		
-	-	contentieux et/ou		
		recouvrement	970	600
971		Responsable		
985	610	service achats	985	610

		Responsable		
-	-	service ventes	985	610
986				
1000	620			
		Responsable		
1001		service		
1015	630	comptabilité	1001	630

Annexe II - Tableau des fonctions syndicales Avenant n° 58 du 5 juillet 1991

5 juillet 1991, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 5 juillet 1991 [Légifrance](#)

En application de l'article 6, paragraphe 4, de la convention, tel que modifié par l'article 3 de l'avenant n° 41 du 10 janvier 1985, cette annexe est destinée à contenir, à titre indicatif, un tableau précisant la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

Annexe II bis - Détermination des salaires minima Avenant n° 58 du 5 juillet 1991

5 juillet 1991, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 5 juillet 1991 [Légifrance](#)

En application de l'article 15, paragraphe 1, de la convention, tel que modifié par l'article 6 de l'avenant n° 44 du 29 mai 1985, cette annexe est destinée à reproduire les dispositions déterminant les salaires minima (1).

(1) Ces salaires minima sont fixés par avenants à la convention (voir "Salaires" en fin de brochure).

Avenant n° 63 du 30 avril 1993 relatif aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la convention ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord

30 avril 1993, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 avril 1993 [Légifrance](#)

Article 1

Dans le cadre des dispositions de l'article 6-6 de la convention collective nationale et dans l'esprit de l'article L. 132-17, le présent avenant traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations

des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

Article 2

L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- le maintien de la rémunération par leur entreprise à deux salariés, désignés par leur organisation syndicale, n'appartenant pas à la même entreprise et ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention et dans la limite de 4 réunions par année civile ;
- le maintien de la rémunération par son entreprise à un salarié, désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte ;
- le maintien de la rémunération par son entreprise, à un salarié désigné par son organisation syndicale pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et à deux salariés aux commissions mixtes indemnisés.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au paragraphe 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

Article 3

L'indemnisation des frais de déplacement, par les organisations patronales, est fixée dans les limites et selon les modalités ci-dessous :

Le montant de l'indemnisation des frais de déplacements des salariés des entreprises ayant participé aux réunions des commissions paritaires plénières est fixé au montant annuel global de 1 100 Euros par organisation syndicale représentée.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant assisté aux réunions de groupes de travail mixtes est fixée comme suit : prise en charge d'un salarié par organisation syndicale, dans la limite du nombre de réunions fixé pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2e classe.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant assisté aux réunions préparatoires est fixée comme suit :

- prise en charge d'un salarié par organisation syndicale pour les réunions préparatoires aux groupes de travail mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2e classe ;
- prise en charge des deux salariés par organisation syndicale pour les réunions préparatoires aux commissions mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SNCF de 2e classe.

Article 4

Pour permettre aux syndicats patronaux signataires de la présente convention :

- d'indiquer à chaque entreprise le nom des salariés dont le salaire est maintenu, il est convenu que les organisations syndicales observent dans la mesure du possible un délai de prévenance de 15 jours minimum avant la réunion ;
- de verser au salarié désigné le remboursement des frais de transport engagés pour se rendre aux réunions des groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires dans la limite fixée pour l'année civile considérée.

Un registre sera ouvert, lors de chaque réunion du groupe de travail, sur lesquels ils devront indiquer :

- leur nom et adresse ;

- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle ils appartiennent ;
- l'organisation qu'ils représentent.

Par ailleurs, il leur sera demandé de fournir un justificatif (photocopie du billet par exemple).

Article 5

Le présent avenant annule et remplace l'avenant n° 55.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 avril 1993.

Avenant n° 63 du 30 avril 1993 relatif au comité de groupe

30 avril 1993, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 avril 1993 [Légifrance](#)

Définition du groupe

Article 1

Le groupe est formé par une société appelée société dominante, les filiales de celle-ci au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Font également partie du groupe :

- celles des entreprises définies par l'article 355 de la loi du 24 juillet 1966 ;
- celles des entreprises rattachées à la loi du 10 septembre 1947 modifiée ainsi que les autres groupements, dès lors qu'ils sont contrôlés de manière effective par la société dominante (unions de coopératives, SICA, civiles, GIE ..), dont ledit comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans le groupe à l'exclusion de tout autre.

Rôle du comité de groupe

Article 2

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution de l'emploi dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

Composition

Article 3

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix ;

- de représentants du personnel des entreprises constituant un groupe et ayant un comité d'entreprise.

Leur mode de désignation suit les dispositions de l'article L. 439-3 du code du travail.

Fonctionnement

Article 4

Le président du comité de groupe est le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Le secrétaire est pris parmi les membres du comité de groupe ; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité qui arrête l'ordre du jour avec le secrétaire ; cet ordre du jour est communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 avril 1993.

Accord-cadre " loi Robien " Avenant n° 73 du 20 mai 1997

20 mai 1997, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 17 juillet 1997 [Légifrance](#)

Article Préambule

Le travail rémunéré est toujours, et pour des années encore, le facteur principal d'intégration sociale, et l'on ne peut être qu'inquiet de voir le niveau de chômage stagner ou croître.

Parallèlement aux solutions traditionnelles (croissance, aides à l'emploi ...), la mise en place de solutions nouvelles, telles que la réduction du temps de travail, est nécessaire pour inverser de façon durable la courbe du chômage.

Les coopératives adhérentes à la FFCAT et au SYNCOPAC, par leur implantation sur tout le territoire et conscientes de leur rôle en terme d'économie et d'emploi, souhaitent contribuer au développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit aussi permettre une augmentation du temps disponible des salariés.

Cette mesure doit se prendre en veillant au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, condition nécessaire pour pérenniser les emplois en développant de nouvelles formes d'organisation du travail.

Enfin, elle doit contribuer à l'amélioration du dialogue social par la mise en place de négociations d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Champ d'application

Article 1

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale " 5 branches ".

1.2. Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

1.3. Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel ou certaines catégories de salariés d'un

groupe d'entreprises, d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Durée de l'accord

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996).

Mise en oeuvre

Article 3

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- a) Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.
- b) Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 7.2 du présent accord-cadre.
- c) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative.

Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 7.2 du présent accord-cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif et avoir au moins un an d'ancienneté.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;
- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer le syndicat, mandant, de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera pendant la durée de son mandat, et pendant les 6 mois qui suivront la fin de son mandat, de la

protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Le salarié bénéficiera pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures global de 10 heures de délégation (formation, démarches ..).

Les dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-20 du code du travail, telles que mentionnées aux b et c du présent article, seront applicables jusqu'au 31 octobre 1998.

Réduction du temps de travail

Article 4

La loi du 11 juin 1996 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour 10 % d'embauche ;
 - soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour 15 % d'embauche ;
- sauf application de l'article 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée.

Aménagement du temps de travail

Article 5

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de limiter les heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation.

Les heures modulées ou heures effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail, n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

Les entreprises veilleront, lorsqu'il y a recours à l'annualisation, à préciser lors de sa mise en place, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année) ;
- le programme indicatif de la modulation ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les conditions de recours au chômage partiel ;
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord incitent à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos remplacement par priorité à toute autre mesure.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations - Modifications des dispositions de la convention collective nationale - Formation

Article 6

Pour que les entreprises puissent mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 5 mai 1965. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 11 juin 1996 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

Elle peut porter sur l'un ou plusieurs des points ci-dessous définis.

Rémunération :

6.1. - Salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés.

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent 39 h).

Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à coefficient hiérarchique équivalent.

A titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

- un salaire de base correspondant à 35 h 06 sur 39 (35/39) ;
- une prime différentielle intitulée " complément ARTT ".

L'évolution de ce complément pourra être organisée par l'accord d'entreprise.

Qu'il y ait ou non création d'une prime différentielle (ARTT), il pourra y avoir, par accord d'entreprise, gel ou moindre évolution des augmentations générales de salaires.

Dans tous les cas les majorations pour heures de nuit, du dimanche ou des jours fériés seront calculées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base (35/39).

6.2. Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci disposera de jours de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise sans que ce nombre de jours de repos soit inférieur à 12 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Modifications des dispositions de la convention collective nationale (CCN) :

6.3. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 41 de la CCN relatif à la durée des congés payés annuels, portant attribution de jours de congé payés supplémentaires pour ancienneté.

6.4. Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fractionnement prévus à l'article 43 de la CCN pourront ne pas s'appliquer.

6.5. Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui seront recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime.

6.6. Formation

Les parties signataires invitent les entreprises à poursuivre l'effort d'investissement dans la formation professionnelle.

*En outre, considérant qu'une formation réussie repose sur le partage de responsabilités entre l'entreprise et les salariés, elles rappellent que pour les entreprises ayant dépassé l'obligation légale de formation, ces dernières ont la faculté de recourir aux techniques du co-investissement et du dédit formation prévues par la loi et précisées par l'accord CFCA du 3 février 1997.

Dans ce cas, un seuil maximum de journées de formation pourra être fixé dans l'accord d'entreprise ou d'établissement* (1).

(1) Les deuxième et troisième alinéas de l'article 6-6 sont exclus de l'extension (arrêté du 7 juillet 1997, art. 1er).

Dispositions diverses

Article 7

7.1. Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

7.2. Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte

ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des salariés d'entreprise se feront sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63 concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

7.3. La Commission fixe son règlement intérieur.

7.4. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

7.5. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale spécifique de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

7.6. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

7.7. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mai 1997.

Avenant n° 76 du 1 octobre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail

1er octobre 1998, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 7 janvier 1999 [Légifrance](#)

Article Préambule.

Le travail rémunéré est toujours, et pour des années encore, le facteur principal d'intégration sociale, et l'on ne peut être qu'inquiet de voir le niveau de chômage stagner ou croître.

Parallèlement aux solutions traditionnelles (croissance, aides à l'emploi ..), la mise en place de solutions nouvelles, telles que la réduction du temps de travail, est nécessaire pour inverser de façon durable la courbe du chômage.

Les coopératives adhérentes à la FFCAT et/ou au SYNCOPAC, par leur implantation sur tout le territoire et conscientes de leur rôle en terme d'économie et d'emploi, souhaitent contribuer au développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit aussi permettre une augmentation du temps disponible des salariés.

Cette mesure doit se prendre en veillant au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, condition nécessaire pour pérenniser les emplois en développant de nouvelles formes d'organisation du travail.

Enfin, elle doit contribuer à l'amélioration du dialogue social par la mise en place de négociations d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Champ d'application

Article 1

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale " V Branches ".

1.2. Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

1.3. Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Durée de l'accord

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1998).

Mise en oeuvre

Article 3

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a) Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;

b) Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9.2 du présent accord-cadre ;

c) Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative au plan national. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9.2 du présent accord-cadre ;

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif au plan national et avoir au moins un an d'ancienneté.

Il ne pourra, de par ses pouvoirs, être assimilable au chef d'entreprise ni lui être apparenté.

Le mandat doit préciser :

- l'objet de la négociation ;
- les conditions selon lesquelles le projet est soumis au syndicat au terme de la négociation ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié ;
- le temps passé par le salarié mandaté à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est rémunéré comme temps de travail.

Il bénéficiera par ailleurs pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois (démarches ..), et ce, jusqu'à la date limite de négociation.

Le salarié mandaté bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du code du travail. Elle expirera 6 mois après la signature de l'accord ou, à défaut d'accord, à la fin de la négociation ou du mandat lorsque la durée de ce dernier a été précisément définie.

Le salarié mandaté bénéficiera par ailleurs, à l'issue de la période de protection définie au paragraphe précédent, des éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 du code du travail.

Réduction du temps de travail

Article 4

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour au moins 6 % d'embauche ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour au moins 9 % d'embauche,

sauf application de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée.

Aménagement du temps de travail

Article 5

a) Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond à la volonté affirmée des parties de limiter les heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation.

Les heures modulées ou heures effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise, et, sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun, sauf accord d'entreprise plus favorable.

Les entreprises veilleront, lorsqu'il y a recours à l'annualisation, à préciser, lors de sa mise en place, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année) ;

- le programme indicatif de la modulation (l'accord précisera l'amplitude hebdomadaire minimale et maximale et l'amplitude journalière, telles qu'elles auront été fixées par les parties, sauf utilisation éventuelle des dérogations de l'avenant n° 37) ;
- le délai de prévenance des salariés (7 jours minimum sauf circonstances exceptionnelles) ;
- les conditions de recours au chômage partiel ;
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord incitent, à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement par priorité à toute autre mesure, calculé dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail ;
- les heures déficitaires : les accords d'entreprise veilleront à préciser que pour le salarié dont le décompte individuel de fin de période d'annualisation ferait apparaître un solde négatif, du fait de l'entreprise, ce dernier ne saurait en aucun cas lui en être redevable.

b) Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos. Ces dispositions sont particulièrement adaptées au cas des personnels de maîtrise, techniciens et commerciaux.

L'accord d'entreprise déterminera alors les modalités de prise de ces congés, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur, et favorisera, dans la mesure du possible, cette prise sous forme de journées entières.

Il pourra, par ailleurs, être envisagé qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et le décret du 22 juin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice. A ce titre, les parties s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures visant à la mise en place d'un accord de branche " compte épargne-temps ".

Arrêté du 24 décembre 1998 : extension sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant, au deuxième tiret du troisième alinéa du paragraphe a de l'article 5, les dérogations à la durée maximale du travail en agriculture (art. 994 du code rural et décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 modifié fixant les conditions d'application de l'article 994 du code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture).

Arrêté du 24 décembre 1998 : extension sous réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant, au deuxième tiret du troisième alinéa du paragraphe a de l'article 5, les dérogations à la durée maximale du travail en agriculture (art. 994 du code rural et décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 modifié fixant les conditions d'application de l'article 994 du code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture).

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations, modifications des dispositions de la convention collective nationale

Article 6

Pour que les entreprises puissent mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 5 mai 1965. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction-aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

Rémunération

6.1. Salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent 39 heures).

Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les

salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à coefficient hiérarchique équivalent.

A titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

- soit un salaire de base correspondant à 35 h/39 (35/39) et une prime différentielle intitulée " complément ARTT " dont l'évolution devra être précisée par l'accord d'entreprise ;

- soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 heures mais sans création de prime différentielle.

Qu'il y ait ou non création d'une prime différentielle (ARTT) il pourra y avoir, par accord d'entreprise, adaptation, ou moindre évolution ou gel des augmentations générales de salaires.

Si le principe de la création d'une prime est retenu, les majorations pour heures de nuit, du dimanche ou des jours fériés seront calculées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base (35/39), sauf accord d'entreprise plus favorable.

6.2. Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourrait disposer d'un temps de repos supplémentaire à négocier par accord d'entreprise sans que ce temps de repos ne soit inférieur à l'équivalent de 22 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

Les modalités de prise de ces jours seront définies par l'accord, ce dernier pouvant favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières. Il pourra, en outre, prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne-temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du code du travail et le décret du 22 juin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Modifications des dispositions
de la convention collective nationale

Les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation examineront sélectivement ces hypothèses dérogatoires, en équilibrant leur utilisation éventuelle avec les objectifs des partenaires sociaux et l'évolution salariale négociée.

6.3. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du 2e alinéa de l'article 41 de la convention collective nationale relatif à la durée des congés payés annuels, portant attribution de jours de congé payé supplémentaires pour ancienneté.

6.4. Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail, les jours de fractionnement prévus à l'article 43 de la convention collective nationale pourront ne pas s'appliquer.

6.5. Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Formation

Article 7

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures sur un accord de branche de mise en place de coinvestissement formation. (1)

(1) article totalement exclu par l'arrêté du 24 décembre 1998.

Temps partiel

Article 8

L'accord d'entreprise prévoiera les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel et ce, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la loi Aubry.

Dispositions diverses

Article 9

9.1. Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

9.2. Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des salariés d'entreprise se feront sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63 concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

9.3. La commission fixe son règlement intérieur

9.4. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer. Elle se réunira obligatoirement au moins une fois par an.

9.5. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux ou les représentants des élus ou le salarié mandaté, appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de 3 jours de formation spécifique, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

9.6. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

9.7. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 78 du 24 novembre 1998 relatif à la formation professionnelle

24 novembre 1998, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 28 mars 1999 [Légifrance](#)

Article Préambule.

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997),

Considérant que le secteur de la collecte-approvisionnement s'est profondément restructuré depuis quelques années, ce qui a eu de larges répercussions sur les emplois et les compétences dans les entreprises (cf. CEP filière grains 1993) ;

Considérant que le personnel des coopératives de collecte-approvisionnement est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en œuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés ;

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique,

Création d'un certificat de qualification professionnelle agent collecte-approvisionnement

Article 1

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de " certificats de qualification professionnelle " (CPQ), décident de créer un CQP agent collecte-approvisionnement.

Champ d'application

Article 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la CNN " V branches ".

Définition du CQP agent collecte-approvisionnement

Article 3

Le CQP agent collecte-approvisionnement permettra de valider les parcours de formation suivis par les agents qui assurent seuls la gestion logistique d'un petit site (ou travaillent en équipe sur un site plus important) ayant pour activité le travail du grain au silo et la distribution des agro-fournitures au magasin.

Financement de la formation

Article 4

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, Alternance.

L'accès du CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF ou CIF-CDD.

Mise en place

Article 5

Pour ce faire, les signataires avalisent les quatre référentiels (annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche) :

- référentiel des activités ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation ;
- référentiel d'évaluation.

Les trois U.C. (unités de compte) de formation exigées pour l'obtention du certificat de distributeur de produits phytosanitaires sont incluses dans le référentiel de formation ; les salariés ayant obtenu le CQP agent collecte-approvisionnement pourront ainsi prétendre au certificat de distributeur de produits phytosanitaires.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant :

non reproduit

Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

Article 6

6.1. Acquisition des connaissances

Chacune des six activités répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des activités. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des six activités.

6.2. Mise en oeuvre des compétences

La mise en oeuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en oeuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année de façon à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites sur le site (silo/magasin).

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des activités menées sur le site et qui sera produite à la fois par le salarié et par son tuteur en trois étapes :

- avant le démarrage de la formation ;
- à mi-parcours de la formation ;
- à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins une année ainsi que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il suivra une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

6.3. Délivrance du CQP

Cette délivrance sera prononcée par la commission d'évaluation prévue à l'article 8.2 et qui se réunira dans la limite de trois fois par an.

Cette commission examinera les deux résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en oeuvre des compétences (en coopérative).

Le CQP sera délivré si ces deux résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne, est comprise entre 9 et 10, la commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même, cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en oeuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de deux ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Position du CQP agent collecte-approvisionnement dans la grille de classification de la CCN " V branches "

Article 7

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle, et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 260.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Dispositions diverses

Article 8

8.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentant élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

8.2. Suivi des actions de formation

Le point sur les actions de formation relatives aux certificats de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

8.3. Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en oeuvre cette formation.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

Durée de l'accord

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN " V branches ".

Entrée en vigueur

Article 10

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Demande d'extension

Article 11

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 83 du 4 juillet 2000 portant création d'un compte épargne-temps

4 juillet 2000, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 4 juillet 2000 [Légifrance](#)

Objet

Article 1

Le compte épargne-temps (CET) a pour finalité de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé rémunéré de longue durée, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du code du travail.

Le présent accord est un accord-cadre pouvant permettre aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un compte épargne-temps selon les modalités exposées ci-après.

Champ d'application

Article 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale " V Branches ".

Mise en oeuvre

Article 3

Le présent accord-cadre constitue un dispositif de mise en place d'un compte épargne-temps dans les entreprises qui le souhaitent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps ; cet accord devra préciser les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne-temps retenues parmi celles définies aux articles 5 et 7 du présent accord.

Salariés bénéficiaires

Article 4

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de la volonté de celui-ci.

Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par accord d'entreprise.

Alimentation du CET

Article 5

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

Soit en temps :

- report des congés payés dans la limite maximum de 10 jours ouvrables par an ;
- report de la 5e semaine de congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié intéressé est désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique ;
- affectation des jours de congés conventionnels ou relevant d'usage ;
- affectation d'une partie des jours de réduction du temps de travail utilisable à l'initiative du salarié : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours pouvant être affecté au CET.

L'accord d'entreprise fixera le délai que devra respecter le salarié pour informer l'employeur de sa décision ;

- affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature (à l'exception du repos compensateur obligatoire au-delà de la 41e heure travaillée).

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du CET devront être précisées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

Soit en numéraire :

- conversion de la prime dite du 13e mois ; en totalité ou partiellement ;
- conversion de toute prime accordée dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage ;
- conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail.

Les modalités devant être précisées par accord d'entreprise.

Sont alors inscrits au CET, un nombre de jours ouvrables de congés proportionnels au nombre d'heures affectées au CET.

NOTA : Arrêté du 24 février 2001 art..2 : L'article 5 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 227-1 du code du travail.

Abondement

Article 6

L'accord d'entreprise pourra prévoir une majoration du temps acquis au titre du compte épargne-temps sous forme d'un abondement par l'entreprise.

Article 7

Délais d'utilisation

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de 16 ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé. Ils ne sont pas limités pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Utilisation du compte épargne-temps

Article 8

Prise de congé :

- le CET pourra permettre de financer la rémunération de congés en principe sans solde d'une durée minimale de 4 semaines. L'accord d'entreprise pourra modifier cette durée minimale.

Tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28-1, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du code du travail.

Pour ces 3 congés, il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé.

- le CET pourra permettre de financer :

- des actions de formation effectuées en dehors du temps de travail sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables ;

- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans ;

- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel pour motifs familiaux.

Les modalités d'utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l'accord d'entreprise.

Rémunération du congé

Article 9

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 7 sont calculées sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Droit à réintégration au terme du congé

Article 10

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

A l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. A défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Absence de l'utilisation des droits à congé

Article 11

En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

Les personnes ne remplissant pas les conditions d'utilisation, ne pourront débloquent leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3e enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ;
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
- acquisition de la résidence principale ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- commission de surendettement ;
- ou autre situation prévue par accord d'entreprise.

Transfert :

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail.

NOTA : Arrêté du 16 février 2001 art..2 : L'article 11 est étendu sous réserve qu'en application du onzième alinéa de l'article L. 227-1 précité un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les conditions de liquidation du compte épargne-temps si le salarié renonce à son congé.

NOTA : Arrêté du 16 février 2001 art..2 : L'article 11 est étendu sous réserve qu'en application du onzième alinéa de l'article L. 227-1 précité un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les conditions de liquidation du compte épargne-temps si le salarié renonce à son congé.

Durée

Article 12

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Demande d'extension

Article 13

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 84 du 23 janvier 2001 relatif aux accords ARTT

23 janvier 2001, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 juillet 2001 [Légifrance](#)

Préambule

Considérant que certaines entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale " V - Branches " n'ont pas, à ce jour, conclu d'accord de réduction du temps de travail ;

Considérant que, les entreprises doivent appliquer une convention ou un accord collectif pour bénéficier du nouvel allègement prévu par la loi du 19 janvier 2000 ;

Considérant que, dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'accord d'entreprise peut être signé par les délégués du personnel, en l'absence d'accord collectif ou d'accord de branche étendu ou agréé et dès lors qu'aucun salarié n'a pu être mandaté (art. 19-VIII) ;

Considérant que l'accord doit alors être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé par une commission nationale paritaire de branche ou une commission locale si ces instances existent pour ouvrir droit à l'allègement ;

Considérant que les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier du nouvel allègement si un document établi par l'employeur est approuvé par la majorité des salariés et validé par une commission paritaire nationale de branche ou par une commission paritaire locale, si ces instances existent,

les partenaires sociaux ont convenu ce qui suit :

Article 1

La commission paritaire de validation créée au niveau de l'article 9-2 de l'avenant n° 76 du 1er octobre 1998 a compétence pour valider, après examen de ceux-ci, les accords ARTT conclus dans le cadre de la loi du 19 janvier 2000 (art. 19-VII et VIII).

Il s'agit des accords conclus en l'absence d'accord de branche au niveau :

des entreprises de moins de 50 salariés dépourvues de délégués syndicaux et en l'absence de salarié mandaté ;

des entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et en l'absence de salarié mandaté.

Article 2

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt, auprès de l'autorité administrative, dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

Article 3

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre au plus

égal, pour la délégation patronale.

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacements des salariés d'entreprise se feront sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63 concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

Article 4

La commission fixe son règlement intérieur.

Entrée en vigueur

Article 5

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 85 du 23 janvier 2001 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle vendeur-conseil et responsable de magasin

23 janvier 2001, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 juillet 2001 [Légifrance](#)

Préambule

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997) ;

Considérant que l'activité libre-service agricole (LISA) connaît un fort développement qui devrait se poursuivre dans les prochaines années, ce qui a de larges répercussions sur les emplois et compétences ;

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique,

Création d'un certificat de qualification professionnelle vendeur-conseil et d'un certificat de qualification professionnelle responsable de magasin.

Article 1

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de " certificats de qualification professionnelle " (CQP), décident de créer un CQP vendeur-conseil et un CQP responsable de magasin.

TITRE Ier : Dispositions communes aux 2 CQP

Champ d'application.

Article 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN " V Branches ".

Financement de la formation.

Article 3

La formation conduisant à ces CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, alternance.

L'accès aux CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF ou CIF-CDD.

Mise en place.

Article 4

Pour ce faire, les signataires avalisent les quatre référentiels pour chacun des CQP (annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche) :

référentiel professionnel ;

référentiel des compétences ;

référentiel de formation ;

référentiel d'évaluation.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

I	II
DOMAINE de la	DOMAINE de
FORMATION	L'ENTREPRISE
ACQUISITIONS des	MISE EN OEUVRE des
CONNAISSANCES	COMPETENCES
Formation théorique	Période d'observation
Formations pratiques	pour la validation
Contrôle des	des compétences par
connaissances	l'entreprise.
Reconnaissance	
des compétences	

I + II = Délivrance du certificat de qualification professionnelle.

Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP.

Article 5

5.1. Acquisition des connaissances

Chacune des différentes missions répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des différentes missions.

5.2. Mise en oeuvre des compétences

La mise en oeuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en oeuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année, de façon à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites sur le point de vente.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des missions menées sur le point de vente ; cette grille sera renseignée à la fois par le salarié et par son tuteur en 3 étapes :

avant le démarrage de la formation ;

à mi-parcours de la formation ;

à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins une année ainsi que précisé ci-dessus).

La tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il aura suivi une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

5.3. Délivrance des CQP

Cette délivrance sera prononcée par la commission paritaire d'évaluation prévue à l'article 11 et qui se réunira dans la limite de 3 fois par an.

Cette commission examinera les résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en oeuvre des compétences (en entreprise).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne (10), est néanmoins supérieure ou égale à 9, la commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en oeuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de 2 ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

TITRE II : Dispositions spécifiques à chacun des CQP

Définition du CQP vendeur-conseil.

Article 6

Le CQP vendeur-conseil permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés travaillant au sein d'une équipe placée sous la conduite du responsable de magasin.

Position du CQP de vendeur-conseil dans la grille de classification : de la convention collective nationale " V branches ".

Article 7

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 250.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Définition du CQP responsable de magasin.

Article 8

Le CQP responsable de magasin permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés responsables de la conduite d'un magasin Lisa d'une surface de 500 à 1 500 mètres carrés et employant 2 à 5 salariés.

Position du CQP responsable de magasin dans la grille de classification de la convention collective nationale " V branches ".

Article 9

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 330.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

TITRE III : Dispositions diverses

Suivi des CQP.

Article 10

10.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

10.2. Suivi des actions de formation

Le point sur les actions de formation relatives aux certificats de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

Commission paritaire d'évaluation.

Article 11

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation " employeurs " ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en oeuvre cette formation.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application à partir de la mise en place du 1er cycle.

Par la suite, chaque année la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

Durée de l'accord.

Article 12

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la convention collective nationale " V branches ".

Entrée en vigueur.

Article 13

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Avenant n° 86 du 23 janvier 2001 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent

23 janvier 2001, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 23 janvier 2001 [Légifrance](#)

Principe général

Article 1

Conformément aux dispositions des articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du code du travail, les entreprises et établissements relevant de la convention collective nationale " V Branches " peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord pour pourvoir des emplois permanents soumis à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Le contrat de travail

Article 2

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et précisant les points suivants :

2.1. La qualification du salarié

Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions de l'avenant n° 59 de la convention collective nationale.

2.2. Le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération.

2.3. La durée annuelle minimale de travail du salarié sera d'au moins 800 heures sur une période de 12 mois consécutifs (cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant déjà une autre activité leur permettant d'atteindre 800 heures ou sur demande expresse du salarié), sachant que les heures dépassant cette durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée.

2.4. Les périodes de travail et la répartition des heures de travail

à l'intérieur de ces périodes

En ce qui concerne les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, il convient de distinguer deux catégories de contrat de travail intermittent.

2.4.1. Contrat prévoyant des périodes de travail fixables avec précision et liées à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Ce contrat de travail prévoira les périodes travaillées, par an, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues. Pendant ces périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il est affecté.

2.4.2. Contrat prévoyant des périodes de travaux non fixables avec précision.

Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes de travail liés à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat, et ce conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail :

- d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé et préciser la date approximative à laquelle le salarié serait susceptible d'être sollicité ;

- d'autre part, l'employeur doit notifier ensuite la date définitive du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat du travail, au moins 8 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues.

Pendant les périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il est affecté.

Arrêté du 2 juillet 2001 art. 1 : le paragraphe 2.4.2 à l'article 2 de l'avenant n° 86 visé à l'article 1er est étendu sous réserve de la publication du décret prévu par le dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

Rémunération

Article 3

Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à son coefficient hiérarchique à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires, dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise et de la prime dite du 13e.

Un lissage de la rémunération est possible avec le commun accord des parties, cette dernière se calculera sur la base du 12e de la durée minimale prévue au contrat. Le paiement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales ou conventionnelles pour heures supplémentaires, dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise et de la prime dite du 13e.

Autres dispositions

Article 4

4.1. Les salariés sous contrat de travail intermittent bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation, etc., et ce compte tenu des dispositions prévues par la convention collective ou les accords d'entreprise.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les

dispositions conventionnelles pour leur attribution ;

- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

4.2. Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

4.3. Congés payés

Les modalités de la prise de congé payé sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du 10e de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

4.4. Bilan

Les entreprises recourant à ce type de contrat sur la base du présent avenant dresseront annuellement, avec les représentants du personnel, un bilan sur le travail intermittent et sur ses perspectives d'évolution.

Priorité d'affectation

Article 5

Le salarié en contrat intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Au cas où le salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximal de 8 jours suivant sa demande.

Maintien des contrats en cours

Article 6

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus dans le cadre de la législation de 1986 et celles des contrats de temps partiel annualisé conclus dans le cadre de la loi quinquennale demeurent en vigueur, et ce conformément aux dispositions des articles 43-III de la loi quinquennale et 14-II de la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Arrêté du 2 juillet 2001 art. 1 : l'article 6 de l'avenant n° 86 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions du II, dernière phrase, de l'article 14 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relatives aux majorations de 25 % pour les heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail.

Demande d'extension

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe IX : Durée du travail des conducteurs routiers Avenant n° 88 du 20 février 2001

20 février 2001, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 20 février 2001 [Légifrance](#)

Préambule

Considérant que par avenant n° 74 en date du 25 novembre 1997, les partenaires sociaux ont souhaité étendre le champ d'application de la CCN " V branches " à certaines filiales détenues directement ou indirectement par des coopératives, Unions ou SICA effectuant une activité de transport ;

Considérant que dans le cadre des décrets n°s 97-540 et 97-541 du 26 mai 1997, les dérogations permanentes et équivalentes octroyées antérieurement aux conducteurs routiers relevant de la CCN " V Branches " ont été supprimées et que la possibilité d'allonger l'amplitude quotidienne de travail a été réduite ;

Considérant que la loi " Gayssot " du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs y compris ceux du compte propre créant de nouvelles obligations aux coopératives : soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, un accord a été conclu, le premier en agriculture, qui définit concrètement l'application de cette formation ;

Considérant que, parallèlement, des aménagements importants ont été octroyés, notamment dans le cadre du décret du 27 janvier 2000, aux conducteurs relevant de la CCN des transports routiers de marchandises, créant une distorsion de concurrence sérieuse (amplitude journalière et hebdomadaire, contingent d'heures supplémentaires, maintien des aides à la réduction du temps de travail au-delà de 35 heures) incitant certaines entreprises relevant de l'article 1er de la présente convention à externaliser la fonction transport et à quitter le régime agricole et la présente convention collective pour le régime général de la sécurité sociale et la convention collective nationale des transports routiers de marchandises ;

Considérant enfin qu'il est nécessaire de ne pas remettre en cause l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie des conducteurs résultant des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus dans le cadre des avenants n° 73 du 20 mai 1997 et n° 76 du 1er octobre 1998.

Conscients, toutefois, qu'il est indispensable aux entreprises relevant de l'article 1er de la présente convention de bénéficier de certains aménagements à la durée du travail afin de s'adapter à cette nouvelle concurrence et de ne pas encourager le transfert de la fonction transport vers la convention collective des transports routiers de marchandises,

les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Champ d'application

Article 1

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les salariés exerçant la fonction de conducteur routier de marchandises au moins 300 heures par an, dans une entreprise relevant de l'article 1er de la convention collective.

Durée du travail effectif

Article 2

La durée du travail effectif est 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.

La durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail, définie, diminuée de la durée totale des périodes inactions visées à l'article 4 (1) , des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte, dans le respect des dispositions de l'article L. 713-5 du code rural selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux coupures sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa de l'article L. 713-5 du code rural sont réunis.

(1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 10 juillet 2001.

Répartition de la durée du travail

Article 3

Pour l'application du présent avenant, la journée s'entend de la période allant de 0 heure à minuit, la demi-journée de 0 heure à midi ou de midi à minuit et la semaine du lundi 0 heure au dimanche minuit.

Selon les dispositions du 3e paragraphe de L. 713-3 du code rural, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur pourra répartir la durée légale du travail sur 3 jours, 3 jours 1/2, 4 jours, 4 jours 1/2, 5 jours, 5 jours 1/2 ou 6 jours par semaine.

Durée maximale quotidienne de travail effectif

Article 4

La durée maximale quotidienne de travail effectif des conducteurs est fixée à 10 heures par jour.

Cette durée pourra être dépassée dans les conditions suivantes :

- le dépassement ne peut excéder 2 heures par jour pendant un maximum de 5 jours consécutifs, dans le respect de la réglementation européenne ;
- il ne peut dépasser 100 heures par période de 12 mois consécutifs.

Régime d'équivalences

Article 5

Dans le cadre du 4e paragraphe de l'article L. 713-5 du code rural, afin de prendre en compte la spécificité de l'activité des conducteurs dont la journée de travail est entrecoupée d'un certain nombre de périodes d'inaction ne constituant pas du temps de travail effectif, 40 minutes de présence par journée de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

A défaut de dispositions différentes au moins équivalentes prévues par un accord d'entreprise conclu selon les dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail, les entreprises qui recourront au régime d'équivalences institué par le présent article devront faire bénéficier les salariés concernés par lesdites périodes d'équivalence d'une prime d'un montant égal à 20 points de la grille de classification nationale s'ajoutant aux minima nationaux.

Contingent d'heures supplémentaires

Article 6

Afin de permettre aux entreprises de s'adapter à la distorsion de concurrence résultant des mesures prises dans le transport public, celles-ci pourront faire effectuer à leurs conducteurs des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente sans pouvoir excéder un contingent :

- de 90 heures par salarié et par an pour les entreprises ayant recours à la modulation du temps de travail ;
- de 130 heures par salarié et par an lorsque l'entreprise ne recourt pas à la modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre dudit contingent seront soit rémunérées, soit remplacées, en tout ou en partie, par un repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-7 du code rural.

Création d'une annexe IX

Article 7

Il est créé une annexe IX à la présente convention relative à la formation et aux conditions de travail des conducteurs routiers dans laquelle sont intégrés les avenants 80, 82 et 88 à la CCN " V Branches ".

Avenant n° 92 du 9 novembre 2001 portant création d'un certificat de qualification professionnelle " Agent relation cultures "

9 novembre 2001, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 9 novembre 2001 [Légifrance](#)

Préambule

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997) ;

Considérant que le personnel des coopératives de collecte-approvisionnement est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en oeuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés ;

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique :

Création d'un certificat de qualification professionnelle " Agent relation cultures "

Article 1

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de " certificats de qualification professionnelle (CQP) ", décident de créer dans un premier temps un CQP " Agent relation cultures ".

Champ d'application

Article 2

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale " V branches ".

Définition des CQP agent relation cultures (ARC)

Article 3

3.1. Définition du métier agent relation cultures

Le CQP " Agent relation cultures " permettra de valider les parcours de formation suivis par les agents qui ont pour mission d'apporter une valeur ajoutée aux productions agricoles.

Ces agents conseillent les agriculteurs adhérents pour le choix de leurs productions et pour raisonner leurs achats et l'utilisation des intrants sur leurs cultures en respect de la protection de l'environnement.

3.2. Les référentiels du métier

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier de l'ARC (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche).

Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :

- référentiel des activités ;

- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation ;
- référentiel d'évaluation.

Il sera exigé le suivi de 2 formations obligatoires :

- règles de protection de l'environnement ;
- formation à la qualité alimentaire.

Le cahier des charges de ces 2 formations sera élaboré par la branche.

3.3. Public concerné

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des 2 critères suivants :

- posséder une formation initiale agricole ou agronomique au minimum bac + 2 et justifier de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs ;
- sans niveau minimum de formation initiale, mais en justifiant de 8 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

Modalités de délivrance du CQP

Article 4

4.1. Délivrance par la commission paritaire d'évaluation

Le CQP " Agent relation cultures " est un diplôme de la branche. Ce certificat, délivré par la commission paritaire d'évaluation de la convention collective nationale " V branches " définie à l'article 6.2, dispose d'une reconnaissance nationale.

Cette délivrance sera prononcée au vu du procès-verbal établi par jury constitué au niveau de chaque fédération régionale des coopératives par :

- 1 représentant des employeurs de la branche concernée par cette activité ;
- 1 représentant salarié concerné par cette activité ;
- 1 représentant de l'OPCA 2 (organisme collecteur des fonds de formation de la branche) ;
- 1 représentant de l'enseignement agricole ;
- 1 représentant de l'aval de la filière.

La branche définira la méthodologie de fonctionnement des jurys régionaux.

La présidence et le secrétariat seront assurés par la fédération régionale.

Ce jury régional étudiera le dossier personnel adressé par les entreprises pour leur(s) candidat(s).

4.2. Constitution du dossier personnel

Les entreprises adresseront au jury de leur région un dossier destiné à prouver les compétences et l'expérience de leur(s) candidat(s) dans chacun des 5 domaines d'activité de l'ARC. Ce dossier comprendra :

- la durée, le descriptif détaillé des différents emplois, tâches et fonctions occupés au cours de leur vie professionnelle ;

- la formation initiale suivie (diplôme[s] obtenu[s], matières étudiées, stages en entreprise...) ;
- les formations continues suivies au cours de leur vie professionnelle (programme de ces formations, relevés des formations suivies et justificatifs correspondants).

Position du CQP " Agent relation cultures " dans la grille de classification de la convention collective nationale " V branches "

Article 5

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant n° 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle, et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 400.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Dispositions diverses

Article 6

6.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (commission formation, comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

6.2. Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera les CQP au vu des procès-verbaux établis par les jurys régionaux.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite, chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle délivrés (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

Durée de l'accord

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la convention collective nationale " V branches ".

Entrée en vigueur

Article 8

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Demande d'extension

Article 9

Les parties demandent l'extention du présent avenant.

Avenant n° 97 du 10 juin 2002 relatif au travail de nuit

10 juin 2002, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 10 juin 2002 [Légifrance](#)

Préambule

Conscientes de la nécessité technique ou économique de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail dont le caractère exceptionnel est réaffirmé.

La mise en oeuvre des dispositions du présent accord ne doit pas avoir pour conséquence automatique de remettre en cause les dispositions en vigueur dans les entreprises, dans la mesure où elles sont conformes à celles-ci.

Champ d'application

Article 1

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale tel que défini dans l'article 1er modifié par l'avenant 74 du 25 novembre 1997.

Définition du travail de nuit

Article 2

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Il sera possible de déroger à la plage horaire prévue ci-dessus dans les conditions visées au 2e alinéa de l'article L. 213-I-1 du code du travail.

Définition du travailleur de nuit

Article 3

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié :

- soit dont l'horaire habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins 3 heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit qui effectue, sur une période déterminée de 12 mois consécutifs, au moins 300 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

La période de 12 mois pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

Pour les salariés affectés à un poste comportant un travail de nuit régulier *et permanent* (1) remplissant les conditions ci-dessus, la reconnaissance du statut de travailleur de nuit pourra être déterminée a priori en fonction des horaires planifiés.

(1) *Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002.*

Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

Article 4

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.

Lors de l'affectation d'un salarié à un poste de nuit, l'entreprise examinera les moyens de transport de l'intéressé pour se rendre à son travail.

Durée du travail et temps de pause des travailleurs de nuit

Article 5 Travail de nuit

Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité du service, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures. En cas de circonstances exceptionnelles non imputables au fonctionnement normal de l'établissement *ou en cas de recours au travail en équipe de suppléance de fin de semaine* (1), ce plafond de durée maximale quotidienne de travail sera porté à 12 heures.

Les salariés pour lesquels il est fait application des dérogations prévues à l'article L. 213-3 du code du travail bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures, dans les conditions prévues à l'article R. 213-4 du code du travail.

Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité de la production, la durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives pourra être portée à 42 heures.

Les travailleurs de nuit réalisant au moins 6 heures de travail effectif de nuit bénéficieront d'un temps de pause payé au moins égal à 20 minutes ; ce temps de pause sera porté à 30 minutes pour les travailleurs de nuit réalisant au moins 9 heures de travail effectif.

La planification des horaires de travail des travailleurs de nuit sera limitée à 5 nuits consécutives sauf circonstances exceptionnelles.

(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002. Arrêté du 21 novembre 2002 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 5 (Durée du travail et temps de pause des travailleurs de nuit) de l'avenant n° 97 susmentionné est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 213-3 (I et II) du code du travail relatif à la procédure que doit suivre l'employeur en cas de dérogation à la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit, lorsque cette dérogation est justifiée par les circonstances énoncées à l'article R. 213-3 précité. Ce même alinéa est étendu sous réserve de l'application du décret n° 97-541 du 26 mai 1997 fixant pour les salariés agricoles les conditions dans lesquelles il peut être dérogé à la durée maximale quotidienne de travail effectif, lequel limite à trente heures sur une période de douze mois consécutifs le contingent annuel de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de dix heures, sauf accord collectif prévoyant un contingent supérieur.

Temps de repos quotidien

Article 6

Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières ou notamment en cas de changement d'équipe, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien prévu à l'article L. 714-5 du code rural pourra être réduit à 9 heures au maximum 2 fois dans la semaine.

Justification et limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Article 7

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée *conformément à l'article 3 du présent accord* (1), des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de livraison ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

(1) Article exclu de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002.

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Article 8

8.1. Repos compensateur

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3 du présent accord, bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur égal à 2 % des heures de nuit réellement travaillées.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec les compensations en temps qui seraient déjà attribuées aux travailleurs de nuit, en raison de la spécificité de leur rythme de travail.

8.2. Autres contreparties

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la CCN modifié par l'avenant 57 du 19 mars 1991 et par l'avenant 96 du 10 juin 2002, les travailleurs de nuit bénéficient en outre de la majoration du salaire de base de 20 % pour les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures.

Il est précisé que les entreprises qui appliquent des majorations supérieures pourront convertir en repos compensateur tout ou partie de la fraction supérieure au taux minimum conventionnel fixé ci-dessus, par accord d'entreprise ou à défaut après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

8.3. Pour vérifier si le salarié a bénéficié des contreparties prévues à l'article 8.2 cité ci-dessus, il pourra être tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, quelle qu'en soit la dénomination.

Cas du salarié amené à travailler dans la plage horaire de travail de nuit ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit

Article 9

Le salarié amené à travailler occasionnellement dans la plage horaire de travail de nuit mais ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit ne sera pas concerné par les dispositions légales et conventionnelles propres au travailleur de nuit.

Il bénéficie cependant des dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale, modifié par l'avenant n° 57 et par l'avenant n° 96.

Protection des travailleurs de nuit

Article 10

Les entreprises porteront une attention particulière aux conditions de travail des travailleurs de nuit en recherchant les moyens pertinents pour améliorer les conditions de travail, l'organisation du travail, les postes de travail avec les partenaires sociaux de l'entreprise notamment avec le CHSCT.

Les travailleurs de nuit bénéficient, avant l'affectation à un poste de nuit, puis tous les 6 mois au maximum, d'une surveillance médicale particulière dans les conditions qui seront déterminées par décret.

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut :

- demander son affectation sur un poste de jour. L'employeur peut refuser d'accéder à cette demande, ce refus devra être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise ;
- refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, doit être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur ne peut pas proposer à la salariée un autre emploi de jour, il doit lui faire connaître par écrit ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. En pareil cas, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Article 11

Aucune considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Article 12

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps de formation ou d'un congé individuel de formation.

A cet effet, les salariés concernés pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec leur responsable hiérarchique afin d'évaluer leurs besoins de formation et les conditions de leur mise en oeuvre.

Les majorations de salaire prévues à l'article 19 modifié de la CCN seront maintenues au bénéfice des travailleurs de nuit qui seraient amenés à passer en horaire de jour pour suivre une action de formation comprise dans le plan de formation de l'entreprise sans pouvoir excéder les majorations qu'ils auraient perçues s'ils avaient normalement travaillé dans le cadre de leur planification horaire initiale.

Information des instances représentatives du personnel

Article 13

Dans les entreprises dotées d'un CHSCT, celui-ci sera préalablement informé et consulté sur la mise en place du travail de nuit.

Un bilan annuel concernant le travail de nuit sera établi et présenté au CHSCT, au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Modification de l'article 51 de la CCN " V branches "

Article 14

Les dispositions de l'article 51 de la convention collective nationale

" V branches " interdisant le travail de nuit des femmes sont abrogées.

Article 15

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juin 2002.

Avenant n° 99 du 10 juillet 2003 portant abrogation de l'annexe IV de la CCN

10 juillet 2003, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 10 juillet 2003 [Légifrance](#)

Article 1

L'annexe IV à la présente convention collective, intitulée " Statut des agents et chefs de dépôts de coopératives agricoles de céréales et d'approvisionnement ", en date du 25 octobre 1967, est abrogée dans sa totalité.

Article 2

Le présent avenant ne pourra être la cause d'une réduction ou suppression des avantages acquis à titre individuel pour tout salarié antérieurement rattaché à ce statut, par contrat de travail.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juillet 2003.

Avenant n° 98 du 10 juillet 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité (CATS)

10 juillet 2003, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 10 juillet 2003 [Légifrance](#)

Préambule

Le présent accord est conclu en application du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même jour instituant un dispositif de cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés, CATS.

Compte tenu de l'ancienneté importante de certains salariés, des conditions d'exercice particulières de leur activité, les parties signataires estiment que le dispositif de cessation d'activité de certains travailleurs salariés est susceptible :

- de répondre aux aspirations légitimes de ces salariés de cesser leur activité professionnelle avant de remplir les conditions de validation d'une retraite à taux plein ;
- de contribuer, pour les entreprises, à la nécessaire gestion de leur pyramide des âges ;
- de favoriser la mise en oeuvre d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cependant, les parties signataires déplorent que le décret du 9 février 2000, en sa rédaction actuelle, ne permette pas de prendre en compte certains critères de pénibilité propres à la filière " V Branches " tels que le port de charges lourdes et l'exposition à la poussière.

Aussi, les partenaires sociaux ont conclu un accord de branche visant à faciliter les départs des salariés ne répondant pas aux critères sélectifs visés par le décret du 9 février 2000 dans le cadre préretraite de branche.

Toutefois, afin de ne pas pénaliser les salariés répondant aux critères du décret précité et les entreprises qui souhaitent recourir à ce dispositif, les parties signataires concluent le présent accord bien que celui-ci ne réponde que partiellement aux besoins réels de la branche.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1

Le présent accord est applicable aux entreprises visées à l'article 1er de la CCN " V Branches ".

Conditions générales d'application

Article 2

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application professionnel tel que défini à l'article 1er, dès lors qu'un accord d'entreprise est conclu dans le cadre des articles L. 132-18 et suivants du code du travail et qu'une convention est signée entre l'Etat et l'entreprise, et éventuellement l'UNEDIC, organisme gestionnaire.

L'accord d'entreprise visé ci-dessus pourra améliorer les dispositions du présent avenant.

Pour mettre en place un dispositif de cessation anticipée d'activité, les entreprises précitées doivent :

- avoir fixé, par accord collectif, une durée collective de travail de 35 heures hebdomadaires au plus, soit si elles appliquent un accord de modulation, une durée qui ne peut en tout état de cause être supérieure à 1 600 heures annuelles ;
- mettre en oeuvre les dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences des salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi ;
- avoir conclu un accord collectif sur la cessation anticipée d'activité.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

Sous réserve que des dispositions législatives ou réglementaires ultérieures ne modifient pas l'économie du présent accord, celui-ci entrera en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Durée de l'accord

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Les salariés ayant adhéré, avant cette échéance, au dispositif de cessation d'activité continuent d'en bénéficier jusqu'à l'âge de leur retraite à taux plein sans que la période d'indemnisation ne puisse excéder 3 ans.

Conditions liées aux salariés

Article 5

Pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit, outre le fait d'adhérer volontairement et personnellement au dispositif, remplir cumulativement les conditions suivantes :

- voir son contrat de travail suspendu pendant la durée du versement effectif de l'allocation ;
- être âgé d'au moins 57 ans à la date d'adhésion au dispositif et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les 3 ans suivant cette adhésion. En tout état de cause, le salarié ne doit pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au moment de son adhésion ;
- avoir été salarié de l'entreprise visée à l'article 1er de manière continue pendant 1 an au moins avant son adhésion au dispositif ;
- ne pas réunir les conditions nécessaires à la validation d'une retraite à taux plein au sens de l'article R. 351-27 du code de la sécurité sociale ou de l'article R. 351-45 du même code ;
- n'exercer aucune autre activité professionnelle sauf dans les conditions prévues aux articles 10.1 et 14.1 ci-après ;
- ne bénéficier ni d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif ni d'une indemnisation versée en application de l'article L. 351-2 du code du travail, du I de l'article R. 322-7 du même code, ou de la loi n° 96-126 du 21 février 1996 portant création d'un fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi.

Commissions paritaires de suivi (1)

Article 6

6.1. Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission nationale de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent avenant. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent avenant.

6.2. Commission de suivi d'entreprise

L'accord d'entreprise conclu en application des dispositions du présent avenant devra prévoir la création d'une commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer paritairement.

(1) De ce fait, les anciens articles 11 et 16 sont supprimés.

Chapitre II : Cessation d'activité de certains travailleurs salariés (CATS)

Objet.

Article 7

Le présent chapitre est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 352-3 du code du travail, de l'article R. 322-7-2 du même code issu du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés et de l'arrêté du même jour.

7.1. Conditions d'éligibilité du personnel
en cessation d'activité

Le salarié souhaitant bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité avec aide de l'Etat doit remplir l'une ou l'autre des conditions suivantes :

- soit avoir travaillé durant 15 ans en équipes successives ou à la chaîne ;
- soit avoir travaillé habituellement 200 nuits et plus par an durant 15 ans ;
- ou encore avoir la qualité de travailleur handicapé à la date de signature de l'accord et 10 ans d'affiliation à un régime salarié de sécurité sociale.

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du code du travail ;
- pour le salarié, soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

Les salariés qui bénéficient de la préretraite progressive au titre de l'article L. 322-4 du code du travail au moment de la signature de la convention CATS avec l'Etat ont la possibilité d'accéder à ce dispositif.

Conditions liées aux entreprises.

Article 8

Outre le respect des conditions générales d'application telles que précisées à l'article 2 du présent accord, les accords d'entreprise devront fixer le nombre de départs en CATS auxquels l'entreprise aura recours pendant la période d'adhésion fixée par l'article 4.

Les entreprises devront, préalablement à la conclusion d'une convention de cessation d'activité avec l'Etat, avoir procédé à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité, devra annuellement être présenté aux instances représentatives du personnel.

Procédure d'adhésion.

Article 9

La prise en charge partielle de l'allocation par l'Etat ne peut intervenir que si l'entreprise a fixé, par convention ou accord collectif, une durée collective du travail inférieure ou égale à 35 heures hebdomadaires sur l'année ou, en tout état de cause, à une durée annuelle de 1 600 heures.

L'entreprise doit avoir prévu par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

L'accord d'entreprise doit fixer le nombre maximum des bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au dispositif défini par le présent accord.

Une convention passée entre l'Etat, représenté par le ministre chargé de l'emploi, et l'entreprise indique le nombre maximal de salariés susceptibles d'être placés en cessation d'activité pendant la période prévue.

La convention prévoit, que, chaque année, l'entreprise fait connaître par une déclaration au ministre chargé de l'emploi le nombre de salariés répartis par âge qui sont susceptibles d'adhérer au dispositif pendant l'année suivant celle au cours de laquelle cette déclaration est établie. Cette déclaration n'est pas susceptible de modification.

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 5 ci-dessus et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité une proposition écrite d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord signé dans l'entreprise.

Le salarié fait connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

Un avenant au contrat de travail est établi. Il rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment des accords signés.

Régime du dispositif de cessation d'activité.

Article 10

10.1. Statut ou situation du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

Les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire sont intégralement prises en charge par l'Etat.

Toutefois, le salarié peut être amené à reprendre son activité professionnelle si l'employeur lui en fait la demande, moyennant le respect des modalités suivantes :

- la demande de l'employeur doit être notifiée au salarié dans les 6 mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail ;

- la demande de l'employeur doit être justifiée par un surcroît temporaire d'activité ou la nécessité de remplacer un salarié temporairement absent ;

- le salarié est appelé à revenir travailler dans l'entreprise pour une période maximale de 6 mois.

10.2. Ressources garanties

10.2.1. Montant de l'allocation

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond.

10.2.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive au moment de la signature de la convention est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

10.2.3. Revalorisation

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

10.2.4. Modalités de versement

L'allocation est versée mensuellement par l'entreprise (ou éventuellement par l'UNEDIC, organisme gestionnaire) qui sera remboursée à hauteur de 50 % par l'ASSEDIC.

10.2.5. Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail.

Les cotisations obligatoires au régime de retraite complémentaire sont prises en charge par l'Etat sur la base du taux légal.

L'accord d'entreprise visé à l'article 2 devra préciser les conditions de répartition entre l'employeur et le salarié du différentiel de cotisations de retraite obligatoire AGIRC et ARCCO, entre le taux obligatoire pris en charge par l'Etat et le taux applicable par l'entreprise, lesquelles cotisations seront assises sur le salaire de référence.

10.2.6. Justificatif du versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Ce bulletin précisera chaque année le cumul annuel brut et le net imposable.

10.2.7. Durée de versement

Lorsque le salarié est entré en suspension d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et/ou de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

10.2.8. Sortie du dispositif

Lorsque le salarié remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'allocation visée au § 10.2.1 cessera de lui être versée et l'employeur procédera, lors de sa mise à la retraite, au versement de son indemnité de mise à la retraite visé à l'article 34 de la CCN " V Branches ".

Chapitre III : Préretraite de branche - CATS non aidés

Objet.

Article 11

Comme pour le dispositif visé sous le chapitre II, celui visé ci-dessous est conclu dans le cadre des articles L. 352-3 et R. 322-7-2 du code du travail.

Un salarié n'entrant pas dans les catégories déterminées au chapitre II ci-dessus mais satisfaisant aux conditions prévues au chapitre Ier pourra cependant demander à bénéficier d'une cessation anticipée d'activité s'il rencontre des difficultés particulières d'adaptation aux nouvelles technologies ou répond à des critères de pénibilité autres que ceux visés au chapitre II.

Chaque année, chaque entreprise concernée détermine, après avis du comité d'entreprise en fonction de l'emploi, les catégories de salariés éligibles au titre du présent chapitre.

Dans ce cas l'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du code du travail ;
- pour le salarié, soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

Les salariés qui bénéficient de la préretraite progressive au titre de l'article L. 322-4 du code du travail au moment de la signature de la convention CATS avec l'Etat ont la possibilité d'accéder à ce dispositif.

Conditions liées aux entreprises.

Article 12

Outre le respect des conditions générales d'application telles que précisées à l'article 2 du présent accord, les accords d'entreprise devront fixer le nombre de départs auxquels l'entreprise aura recours pendant la période d'adhésion fixée par l'article 4.

Les entreprises devront, préalablement à la mise en place de la préretraite de branche, avoir procédé à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, un bilan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité, devra annuellement être présenté aux instances représentatives du personnel.

Procédure d'adhésion.

Article 13

L'entreprise doit avoir prévu par accord collectif des dispositions relatives à la gestion prévisionnelle de l'emploi, au développement des compétences de ses salariés et à leur adaptation à l'évolution de leur emploi.

L'accord d'entreprise doit fixer le nombre maximum des bénéficiaires de l'allocation pour la période d'adhésion au dispositif défini par le présent accord.

L'entreprise fournira aux salariés remplissant les conditions définies à l'article 12 ci-dessus et auxquels elle envisage de proposer la cessation d'activité une proposition écrite d'entrée dans le dispositif accompagnée d'une copie du présent accord et de l'accord signé dans l'entreprise.

Le salarié fait connaître par écrit sa décision d'accepter cette proposition et d'adhérer au dispositif.

Un avenant au contrat de travail est établi. Il rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment des accords signés.

Régime du dispositif de cessation d'activité.

Article 14

14.1. Statut ou situation du salarié

Les personnes ayant adhéré au dispositif de cessation d'activité conservent la qualité de salarié de l'entreprise, leur contrat de travail étant suspendu pendant les périodes de cessation d'activité.

Le salarié conserve la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations du régime obligatoire

maladie, maternité, invalidité et décès dont il relevait antérieurement.

Toutefois, le salarié peut être amené à reprendre son activité professionnelle si l'employeur lui en fait la demande, moyennant le respect des modalités suivantes :

- la demande de l'employeur doit être notifiée au salarié dans les 6 mois suivant le début de la suspension de son contrat de travail ;
- la demande de l'employeur doit être justifiée par un surcroît temporaire d'activité ou la nécessité de remplacer un salarié temporairement absent ;
- le salarié est appelé à revenir travailler dans l'entreprise pour une période maximale de 6 mois.

14.2. Ressources garanties

14.2.1. Montant de l'allocation

Le salarié bénéficiaire de la cessation d'activité perçoit une allocation correspondant à 65 % du salaire de référence pour la part n'excédant pas le plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, auxquels s'ajoutent 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre 1 et 2 fois ce même plafond.

14.2.2. Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur lesquelles ont été assises les contributions au régime d'assurance chômage au titre des 12 derniers mois civils précédant le dernier jour de travail payé à l'intéressé, dans la limite du double plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Le salaire de référence pour les salariés bénéficiant d'une préretraite progressive au moment de la signature de la convention est celui qui a servi de base au versement des allocations de préretraite progressive revalorisé, le cas échéant, dans les conditions prévues aux articles 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 novembre 1998.

14.2.3. Revalorisation

Le salaire de référence est réévalué selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

14.2.4. Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est soumise aux cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail.

Dans la mesure où les entreprises accèdent au CATS non aidé/préretraite de branche, elles ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'Etat des cotisations de retraite complémentaire.

Des cotisations volontaires de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO seront versées par l'entreprise.

L'accord d'entreprise visé à l'article 2 devra préciser les conditions de répartition entre l'employeur et le salarié des cotisations de retraite AGIRC et ARCCO, lesquelles cotisations seront assises sur le salaire de référence.

14.2.5. Justificatif du versement

Il est remis mensuellement au salarié en cessation d'activité, au moment du versement de l'allocation, un bulletin en précisant le montant. Ce bulletin précisera chaque année le cumul annuel brut et le net imposable.

14.2.6. Durée de versement

Lorsque le salarié est entré en suspension d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du solde de ses droits acquis en matière de congés payés et/ou de tout autre dispositif de capitalisation en temps.

La liquidation d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Cette allocation cesse d'être versée dès la sortie du dispositif.

14.2.7 Sortie du dispositif

Lorsque le salarié remplira les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein, l'allocation visée au § 14.2.1 cessera de lui être versée et l'employeur procédera, lors de sa mise à la retraite, au versement de son indemnité de mise à la retraite visée à l'article 34 de la CCN " V Branches ".

Fait à Paris, le 10 juillet 2003.

Avenant n° 101 du 3 octobre 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité (CATS)

3 octobre 2003, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 3 octobre 2003 [Légifrance](#)

les partenaires sociaux ne souhaitant pas imposer un organisme gestionnaire dans le cadre du dispositif " CATS " mis en place par l'avenant n° 98 du 10 juillet 2003, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

L'article 2 " Conditions générales d'application ", 1er paragraphe de l'avenant 98 du 10 juillet 2003 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application professionnel tel que défini à l'article 1er, dès lors qu'un accord d'entreprise est conclu dans le cadre des articles L. 132-18 et suivants du code du travail et qu'une convention est signée entre l'Etat et l'entreprise.

Article 2

L'article 10.2.4 " Modalités de versement " de l'avenant 98 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

L'allocation est versée mensuellement par l'entreprise qui sera remboursée à hauteur de 50 % par l'Etat.

Fait à Paris, le 3 octobre 2003.

Annexe IX : Création d'un CQP " conducteur poids lourd en coopérative agricole "

Avenant n° 103 du 3 décembre 2003

3 décembre 2003, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 décembre 2003 [Légifrance](#)

Préambule

Vu les dispositions de l'article 933-2 alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;

Vu l'accord cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997) et considérant qu'il appartient à la branche de valider des parcours de formation spécifiques ;

Considérant qu'il est important d'adapter les compétences des conducteurs poids lourd aux particularités propres aux coopératives " V Branches " et à leurs filiales ;

Considérant que la formation continue permet de favoriser l'accès à l'emploi de conducteurs poids lourd,

Création d'un certificat de qualification professionnelle " conducteur poids lourd en coopérative agricole "

Article 1

Les organisations signataires décident de créer un CQP de conducteur poids lourd en coopérative agricole.

Champ d'application

Article 2

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les salariés exerçant ou susceptibles d'exercer la fonction de conducteur routier de marchandises au moins 300 h/an dans une entreprise relevant de l'article 1er de la convention collective.

Financement de la formation

Article 3

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue.

L'accès au CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF, CIF-CDD ou autre dispositif adapté.

Une clause de dédit-formation pourra être prévue en conformité avec la réglementation.

Mise en place

Article 4

Pour ce faire, les signataires avalisent les 3 référentiels du CQP (annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche) :

- référentiel emploi ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

Domaine de la	Domaine de la
formation	coopérative
Acquisition des	Mise en oeuvre
connaissances	des compétences
Formation théorique	Période d'observation pour
Formation pratique	la validation des compétences
	par l'entreprise
Contrôle des	Reconnaissance des
connaissances	compétences

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

Article 5

5.1. Acquisition des connaissances.

Chacune des différentes missions répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne.

5.2. Mise en oeuvre des compétences

La mise en oeuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en oeuvre sera échelonnée sur une période suffisante de façon à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités liées aux spécificités de l'entreprise.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des missions du conducteur ; cette grille sera renseignée à la fois par le salarié et par son tuteur.

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il aura bénéficié d'une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation.

5.3. Délivrance des CQP

Cette délivrance sera prononcée par la commission paritaire d'évaluation prévue à l'article 8 et qui se réunira dans la limite de 3 fois par an.

Cette commission examinera les résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en oeuvre des compétences (en entreprise).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne (10), est néanmoins supérieure ou égale à 9, la commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même, cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en oeuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de deux ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Position du CQP de conducteur poids lourd dans la grille de classification de la CCN " V Branches "

Article 6

Les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, se verront attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique évalué conformément à la classification prévue par la CCN " V Branches ".

En cas de changement d'entreprise, les effets liés au certificat de qualification professionnelle attribué et validé sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Suivi du CQP

Article 7

7.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants du personnel (commission formation ou CE ou, à défaut, les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation du CQP dans l'entreprise.

7.2. Suivi des actions de formation

Le point sur les actions de formation relatives au certificat de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

Commission paritaire d'évaluation

Article 8

Une commission paritaire d'évaluation a été créée au sein de la branche dans le cadre de l'avenant n° 78.

La commission paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en oeuvre cette formation.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite, chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur le certificat de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribué et validation par les entreprises).

Durée de l'accord

Article 9

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est intégré en annexe IX à la présente CCN " V Branches " relative à la formation et aux conditions de travail des conducteurs routiers.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN " V Branches ".

Entrée en vigueur

Article 10

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 3 décembre 2003.

Avenant n° 102 du 12 janvier 2004 relatif à la mise à la retraite

12 janvier 2004, En vigueur, non étendu, en vigueur depuis le 12 janvier 2004 [Légifrance](#)

Préambule

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a modifié les conditions dans lesquelles un employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié.

En application de l'article 16 de la loi susvisée (article L. 122-14-13 du code du travail), la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est pas possible que si le salarié atteint l'âge de 65 ans. Toutefois, cet article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par accord de branche étendu, un âge inférieur, dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens de la sécurité sociale.

Cet accord dérogatoire fixe les contreparties en termes de formation professionnelle.

Dans ce contexte, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1

L'article 34 de la CCN " V Branches " est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

(voir cet article)

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 janvier 2004.

Adhésion par lettre du 3 octobre 2006 de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

3 octobre 2006, En vigueur, en vigueur depuis le 3 octobre 2006 [Légifrance](#)

Lettre d'adhésion de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Paris, le 3 octobre 2006.

Coop de France, 49, avenue de la Grande-Armée, 75116 Paris,
au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, 18, avenue Carnot, 92234 Cachan.

Monsieur le directeur,

Dans la perspective de la fusion-absorption des fédérations nationales suivantes : FFCAT (fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation), SYNCOPAC (syndicat national des coopératives de production et d'alimentation animales) dans Coop de France et, sous réserve des décisions des assemblées générales des 9 novembre et 7 décembre 2006, le conseil d'administration de Coop de France a pris la décision, au cours de la réunion du 29 juin 2006, de faire adhérer Coop de France à la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour les entreprises relevant du champ d'activité de ladite convention.

En vous remerciant de bien vouloir prendre note de cette adhésion, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Avenant Etendu par arrêté du 3 juillet 2007 JORF 31 juillet 2007

25 octobre 2006, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 25 octobre 2006 [Légifrance](#)

Contingent d'heures supplémentaires

Article 1-1

L'article 6 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001, intégré dans est l'annexe IX est abrogé et remplacé par les dispositions :

(Voir cet article).

Contingent dérogatoire

Article 1-2

Il pourra toutefois être dérogé au contingent prévu ci-dessus par un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu selon les dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail, prévoyant un contingent supérieur sans pouvoir excéder :

- 200 heures par salarié et par an pour les entreprises ayant recours à la modulation du temps de travail ;
- 220 heures par salarié et par an lorsque l'entreprise ne recourt pas à la modulation du temps de travail.

L'accord d'entreprise fixera notamment, selon les spécificités propres à l'entreprise, les dispositions des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail et du compte épargne-temps éventuellement en vigueur dans l'entreprise, les modalités de recours et d'indemnisation des heures accomplies dans le cadre de ce contingent dérogatoire qui seront rémunérées, soit remplacées, en tout ou en partie, par un repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-7 du code rural.

Demande d'extension

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

Avenant n° 110 du 30 mai 2007 portant création d'un CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative »

30 mai 2007, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 mai 2007 [Légifrance](#)

Préambule

Considérant que les coopératives « V branches » développent une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, ce qui nécessite de constamment faire évoluer les compétences de leurs techniciens ;
Considérant qu'il appartient à la branche de valider les compétences et les parcours de formation spécifique,

Article 1 Création d'un certificat de qualification professionnelle «Technicien conseil aux adhérents de coopérative»

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de certificats de qualification professionnelle (CQP), décident de créer un CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative ».

Article 2 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN « V branches ».

Article 3 Définition du CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » (CQP TCAC)

3.1. Définition du métier

« Technicien conseil aux adhérents de coopérative »

Le CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » permettra de valider les parcours de formation suivis et/ou les acquis de l'expérience par le biais d'une démarche de VAE des agents qui ont pour mission d'apporter une

valeur ajoutée à toutes productions agricoles des adhérents de la coopérative.

Ces agents conseillent les agriculteurs adhérents pour le choix de leurs productions et pour raisonner leurs achats dans le respect des exigences réglementaires.

3.2. Les référentiels du métier

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier du TCAC (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche). Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :

- référentiel des activités ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation (présenté à titre indicatif) ;
- référentiel d'évaluation.

Il sera exigé le suivi de 2 formations obligatoires :

- règles de protection de l'environnement ;
- sécurité alimentaire et qualité des produits.

Le cahier des charges de ces 2 formations sera élaboré par la branche.

3.3. Public concerné

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des deux critères suivants :

- posséder une formation initiale au minimum bac + 2 et justifier de 3 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs ;
- sans niveau minimum de formation initiale, mais en justifiant de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

Ces nouveaux critères s'appliqueront également aux détenteurs du CQP « Agent relation culture » (ARC).

Article 4 Modalités de délivrance du CQP

4.1. Délivrance par la commission paritaire d'évaluation

Le CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » est un diplôme de la branche. Ce certificat est délivré par la commission mixte nationale de la CCN « V branches ».

Cette délivrance sera prononcée au vu du procès-verbal établi par un jury constitué au niveau de chaque fédération régionale des coopératives, par :

- un responsable d'une autre coopérative concernée par cette activité ;
- un technicien d'une autre coopérative concernée par cette activité ;
- une représentation concertée de COOP de France (section concernée par l'activité) et de la fédération régionale des coopératives ;
- un représentant de l'aval de la filière selon le besoin.

La branche définira la méthodologie de fonctionnement des jurys régionaux.

Le secrétariat du jury sera assuré par la fédération régionale.

Ce jury régional étudiera le dossier personnel adressé par les entreprises pour leur(s) candidat(s).

4.2. Constitution du dossier personnel

Les entreprises adresseront au jury de leur région un dossier destiné à prouver les compétences et l'expérience de leur(s) candidat(s) dans chacun des 6 domaines d'activité du TCAC.

Ce dossier comprendra :

- la description de l'expérience acquise au travers de :
- la formation initiale ;
- le parcours professionnel ;
- les formations continues suivies ;
- les activités extraprofessionnelles pouvant apporter un « plus » au savoir-faire du conseiller ;

- une mise en situation, décrivant, pour un adhérent donné, un conseil global à l'exploitation.

Article 5 Position du CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » dans la grille de classification de la CCN « V branches »

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant n° 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP, auront un coefficient hiérarchique au moins égal à 400.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 6 Dispositions diverses

6.1. Obtention du CQP

par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Selon les dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail, ce CQP peut être acquis par la voie de la VAE.

6.2. Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

Article 7 Inscription au RNCP

Les parties demandent l'inscription de ce CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Article 8 Financement de la formation

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, contrat et période de professionnalisation, complété par tout autre financement public ou privé de la formation professionnelle.

L'accès du CQP peut également être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre d'un DIF ou d'un CIF, ou CIF-CDD...

Article 9 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN « V branches ».

Article 10 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour les coopératives adhérentes à COOP de France, - section métiers du grain et section nutrition animale, dès sa signature par les partenaires sociaux.

Article 11 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Référentiels «TACS»

TCAC. - Référentiel des activités

Identification des emplois et des entreprises

Appellation de l'emploi

L'emploi décrit dans ce référentiel est celui de technicien conseil aux adhérents de coopérative (TCAC).

Dans les entreprises, les appellations d'usage sont :

- technicien conseil ;
- agent de développement ;
- agent relation culture ;
- technicien nutrition animale ;
- agent technico-commercial (production animale ou végétale).

Contexte professionnel

Depuis le début des années 1990, le secteur coopératif s'est engagé dans une stratégie de développement fondée sur des démarches qualité-produit et sécurité alimentaire. Cette stratégie a nécessité la mise en oeuvre de moyens nouveaux permettant l'adaptation de la production au marché.

D'autre part, dans un environnement professionnel qui se complexifie, les techniciens doivent disposer d'un savoir-faire qui tend à s'équilibrer entre les 3 dimensions de leur métier : technique, commerciale et réglementaire. Sans cet équilibre, il y a un risque sur la qualité du service rendu et sur l'adaptation permanente du technicien à son emploi.

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative s'inscrit dans ce contexte avec pour objectif d'apporter une valeur ajoutée à toutes productions agricoles des adhérents de coopérative. En fonction de la stratégie définie par l'entreprise coopérative et en fonction des exigences du marché, il conseille l'agriculteur adhérent au bon moment sur les techniques de production, sur les bonnes quantités dans les choix d'orientation et d'optimisation de production et de ses achats. Ce conseil est évidemment réalisé dans le respect des exigences réglementaires.

Situation fonctionnelle

Le technicien est placé sous la responsabilité soit :

- du directeur de la coopérative ou de la filiale ;
- du responsable filière ;
- du directeur agronomique ;
- du directeur « productions animales » ;
- du directeur approvisionnement ;
- du responsable de région ou de secteur ou de centre.

Il est en relation avec les adhérents et les autres salariés de la coopérative.

Formation de base

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des deux critères :

- posséder une formation initiale au minimum bac + 2 et justifier de 3 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs ;
- sans niveau minimum de formation initiale mais justifier de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

Activité 1. - Conseil aux agriculteurs en technique de production

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative apporte à l'agriculteur un conseil concernant :

En production végétale :

- le choix des cultures, des variétés, des plants et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques...) ;
- le raisonnement de la fertilisation minérale et organique (en fonction du milieu, des cultures, des contraintes économiques et environnementales...) ;
- le raisonnement de la protection des cultures ;
- les techniques agronomiques...

En production animale :

- le choix des espèces et des races (en fonction des objectifs de production, des tendances économiques...) ;
- les conduites d'élevage : améliorer les résultats techniques des éleveurs en s'assurant de l'application des plans d'élevage, d'alimentation, et de bâtiments (conditions sanitaires de logement en particulier) ;
- le diagnostic d'un problème en faisant appel, le cas échéant, au spécialiste référencé par le groupement pour le résoudre ;
- l'offre de services à l'adhérent et les services mis en place par la coopérative dans des domaines plus généraux (financement, bâtiments, environnement) ;
- la gestion des effluents... ;
- les caractéristiques techniques des bâtiments d'élevage.

Le raisonnement du conseil est basé sur des critères technico-économiques (charge de travail, trésorerie, cohérence et

complémentarité du système de production...) dans une logique de préservation de l'environnement et de développement durable.

Activité 2. - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative doit connaître les réglementations en rapport avec sa branche d'activités (ex. : le certificat de distributeur de phytosanitaires pour les grandes cultures, la prescription vétérinaire...). Il doit connaître suffisamment les principales dispositions réglementaires que l'agriculteur doit respecter pour savoir l'alerter en cas d'écart et pour dispenser un conseil toujours en conformité avec les textes dans les principaux domaines suivants :

L'économie de l'exploitation agricole :

- réglementation de la PAC et des OCM (conditionnalité des aides), fiscalité environnementale, TGAP, redevance pour excédents d'azote, directive nitrates... ;
- utilisation des outils d'aide à la décision.

La réglementation environnementale liée à l'exploitation agricole :

- installations classées pour la protection de l'environnement, plan d'épandage des effluents d'élevage, gestion et élimination des déchets ;
- équipement de protection individuelle.

Le bien-être animal.

Activité 3. - Adaptation de la production aux attentes des marchés

Le technicien conseil aux adhérents de coopérative apporte un conseil à l'agriculteur concernant les domaines suivants :

- produire pour les marchés :
- choix des productions (ex. : marchés du blé tendre, marché de l'orge de brassicole, filière viande, qualité du lait...) ;
- critères technologiques de la qualité des produits (cahiers des charges de qualification d'élevage...) ;
- incidence de la conduite des productions sur la qualité des produits ;
- incidence du stockage et du classement à la ferme sur la qualité des produits ;
- démarche qualité en agriculture :

Le TCAC connaît les cahiers des charges concernant le système choisi par l'agriculteur ou par la coopérative dans le cadre de démarche de :

- certification des produits (labels, certificats de conformité produits, AOC...) ;
- certification système (ISO, Agri Confiance®, méthode HACCP...) ;
- qualification des exploitations en agriculture raisonnée ;
- chartes de production ;
- contrat de traçabilité...

Il doit pour cela :

- connaître et collaborer à la définition du potentiel de production de sa zone (les exploitants leaders, la part de marché détenue par sa coopérative...) en vue de disposer d'informations statistiques fiables concernant la coopérative ;
- diagnostiquer les points forts et faibles de son entreprise par rapport à la concurrence que l'on identifie très précisément ;
- proposer à sa hiérarchie la mise en place d'une politique de développement ;
- s'informer régulièrement de l'environnement concurrentiel et de l'évolution du marché ;
- être vigilant sur les risques d'impayés pouvant survenir en clientèle ;
- alerter sa hiérarchie afin de limiter les livraisons en cas de situation financière à risque ;
- relancer les adhérents débiteurs et proposer à sa hiérarchie d'étudier des conditions d'échelonnement de règlement ;
- maîtriser la démarche qualité initiée par la coopérative et la faire connaître et adopter par les adhérents ;
- s'assurer chez l'adhérent du respect du cahier des charges et l'avertir vis-à-vis des différentes réglementations ;
- rendre compte à sa hiérarchie d'éventuels dysfonctionnements.

Activité 4. - Gestion des données

Plus spécifiquement pour les conseillers en production animale, le technicien doit :

- rassembler les documents lors de la prise en charge des lots, les contrôler, les amender, les valider ;
- préétablir les certificats d'exportation ;
- recueillir, suivant les entreprises, des éléments (poids, classe, grille de prix) permettant d'enrichir la base de données pour initier la facturation et/ou le financement des animaux ;

- manipuler des tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle ;
- connaître les principales logiques d'informatisation de son entreprise (facturation, traçabilité, tournée, collecte) ;
- connaître l'existence de moyens de gestion de son temps de travail, du suivi des visites technico-commerciales et de la traçabilité du conseil.

Activité 5. - Animation, écoute et communication

Sur le terrain, il assure :

- le suivi et l'écoute auprès des groupes d'adhérents de son secteur ;
- la diffusion des informations nécessaires à l'optimisation des productions de l'adhérent, répondant aux attentes de la filière ;
- une veille commerciale sur sa zone de chalandise ;
- la contractualisation des productions ;
- la participation à la mise en place de la traçabilité des productions (il rédige par adhérent des préconisations écrites) ;
- la participation à la mise en place de la politique de qualité de la coopérative et des orientations techniques de sa structure et la promotion de la stratégie définie par la coopérative... ;
- la communication avec le siège du groupement, les autres techniciens, les agents de centre de tri, les chauffeurs, les commerciaux ;
- l'animation d'un groupe d'adhérents sur directive de son responsable ;
- la promotion de l'image du groupement, sa politique, ses objectifs ;
- la transmission à sa hiérarchie des remarques et souhaits des adhérents dans le respect de la confidentialité.

Au sein de la coopérative :

- il participe à la prévision des besoins, en relation avec son responsable, pour répondre aux attentes des agriculteurs ;
- il fait remonter les informations issues des adhérents et de la clientèle extérieure pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative ;
- il propose des adaptations de la politique commerciale ;
- il contribue à optimiser les résultats économiques de ses adhérents ;
- il s'informe, entretient et développe ses connaissances par les moyens de communication (revues, publications techniques, nouvelles technologies d'information et de communication...) ;
- il participe aux actions de formation permettant la mise à jour de ses connaissances.

Activité 6. - L'entreprise coopérative

Le technicien transmet la connaissance :

- des règles générales qui président au fonctionnement de la coopérative comme du groupement de producteurs dont il est salarié (statuts, règlement intérieur, règlement technique, etc.) ;
- des principales caractéristiques des structures juridiques qui peuvent adhérer comme fournisseur à la coopérative (GAEC, ERL, SA, etc.) ;
- des différents éléments suivants :
 - d'une façon générale de la filière dans laquelle se situe très précisément son entreprise ;
 - des marchés des productions végétales et animales, et notamment de leurs mécanismes d'organisation ;
 - des différents organismes qui travaillent dans l'environnement administratif de la coopérative (EDE, DDA, DSV, interprofession, GDS, etc.).

Mais également :

- le technicien participe à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions ;
- il contribue au maintien d'un bon esprit d'équipe avec les différents personnels du secteur et à une cohérence du message de la coopérative vers les agriculteurs en défendant les valeurs de la coopération et valorisant l'image de la coopérative ;
- il participe au développement des activités de la coopérative avec les agriculteurs ;
- il applique les procédures pour éviter les dysfonctionnements et respecter la réglementation en vigueur ;
- il transmet les informations reçues des adhérents, en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- il est informé des autres services offerts par la coopérative aux adhérents ;
- il connaît et fait remonter les besoins spécifiques des agriculteurs de sa zone pour un conseil pertinent ;
- il fait appel à des spécialistes s'il n'en a pas les compétences.

Référentiel des compétences

Savoir et savoir-faire pour chaque activité

Savoir être en fin de référentiel pour toutes les activités

Activité 1. - Conseil aux agriculteurs

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
En production végétale Connaissance du cycle végétatif des plantes cultivées dans la zone. Connaissance des types de produits utilisés par l'agriculteur pour conduire ses cultures (semences, fertilisants...). Connaissance sur la fertilisation minérale et les amendements. Connaissance sur la fertilisation organique. Connaissance des produits antiparasitaires (toxicité, homologation...). En production animale Connaissance des différents plans d'élevage, d'alimentation ou sanitaires en application dans les exploitations des adhérents. Connaissance de la procédure de diagnostic d'un problème d'élevage. Connaissance des services proposés par la coopérative. Connaissances de base dans les différents domaines où il peut être appelé à conseiller l'exploitant : zootechnie, nutrition animale, réglementation sanitaire (carnet d'élevage, identification...), environnement. Connaître le rôle des organismes d'élevage (DSV, GDS, vétérinaires...). Avoir des connaissances en matière d'économie et de gestion, savoir lire un bilan par exemple, savoir les utiliser pour conseiller l'adhérent dans ses choix d'orientation de production.	Savoir transmettre ses observations et ses connaissances. Savoir apporter une valeur ajoutée à la production de l'adhérent. Savoir conseiller l'agriculteur sur les systèmes de production et les méthodes de cultures respectant l'environnement. Savoir analyser un problème et éventuellement proposer un spécialiste interne ou externe pour le résoudre. En production végétale Savoir choisir des cultures et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques...). Savoir commenter une analyse de terre. Savoir raisonner la fertilisation minérale et organique. Savoir raisonner la protection des cultures. En production animale Proposer à l'adhérent l'application pratique des plans d'élevage, d'alimentation et sanitaire et le logement des animaux, dans le but d'optimiser les résultats. Assurer l'analyse d'un problème et proposer les spécialistes référencés par le groupement pour résoudre le problème. Connaître la procédure mise en place pour bénéficier de services. Guider les exploitants sur les périodes de mises en marché de leurs animaux en fonction des contraintes commerciales et de celles de l'exploitation de l'adhérent. Adopter une démarche pédagogique par rapport à la réglementation, soit en donnant directement l'information à l'exploitant, soit en lui donnant le nom de quelqu'un qui saura mieux que lui le renseigner. Savoir utiliser des outils de simulation permettant de vérifier l'impact économique des techniques proposées.

Activité 2. - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
Connaître les principales dispositions réglementaires que l'exploitant doit respecter pour savoir l'alerter en cas d'écart et pour dispenser un conseil toujours en conformité avec les textes. Connaissance sur la réglementation liée à l'environnement applicable aux exploitations agricoles : - installations classées ; - déchets ; - transport, stockage et utilisation des matières dangereuses ; - eau. Connaissance des réglementations en rapport avec sa branche d'activités. Exemples : Certificat pour les applicateurs et distributeurs de produits antiparasitaires. Réglementation sanitaire. Réglementation sur le bien-être animal. Réglementation concernant l'identification des animaux. Réglementation concernant la distribution et l'administration aux animaux des produits médicamenteux et la nutrition animale. Réglementation concernant la conditionnalité (paquet hygiène...) et les bonnes pratiques d'élevage.	Prendre en compte dans son conseil la réglementation environnementale (directive nitrates, PMPOA, CTE, conditionnalité...). Maîtriser la gestion environnementale des produits type antiparasitaires, engrais, médicaments... pour pouvoir conseiller l'agriculteur dans : - l'utilisation des produits (savoir lire et interpréter les étiquettes) ; - le stockage des produits (savoir ranger, classer, organiser) ; - le choix des produits ; - le matériel (épandage, traitement...) afin de protéger l'utilisateur et de respecter l'environnement. Savoir conseiller avec des outils d'aide à la décision en intégrant les normes environnementales. Savoir promouvoir la politique de qualité auprès des adhérents. A une démarche pédagogique auprès des exploitants pour une bonne application du cahier des charges.

Activité 3. - Adaptation de la production aux attentes des marchés

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
-----------------------------------	--------------

Savoir distinguer les différentes démarches qualité en agriculture : - certification des produits (labels, certificats de conformité produits...) ; - certification système (ISO, Agri Confiance ®... ; - qualification des exploitations en agriculture raisonnée... Connaître les principes de l'agriculture raisonnée et des chartes de production élaborées par les filières. Connaître le cahier des charges adopté par ses adhérents. Connaître les exigences qualitatives des principaux marchés et les conséquences sur les conseils apportés à l'agriculteur. Connaître les outils statistiques à sa disposition et savoir interpréter les données pour proposer des actions. Citer les points forts et points faibles de son entreprise. Savoir appréhender un problème dans sa globalité. Savoir apprécier la valeur commerciale des animaux (poids, classement, grille de prix). Inventorier la concurrence. Etre capable d'évaluer le risque d'impayé.	Savoir réaliser un diagnostic qualité ou environnement. Savoir promouvoir les démarches qualité initiées par la coopérative auprès des adhérents. Maîtriser la qualité des produits (critères technologiques, planification des plantations/semis et des récoltes, transport, stockage, fabrication, plan de production...) en fonction des contraintes. Savoir adapter un itinéraire technique répondant aux exigences de qualité. Savoir conseiller le choix des productions en fonction des exigences de chacun des marchés. Analyser les données statistiques et les réactualiser en permanence. Savoir, auprès des exploitants, mettre en évidence les atouts de leurs entreprises et en minimiser les faiblesses. Faire preuve d'esprit de synthèse et savoir exposer en quelques phrases les conclusions d'un entretien. Etre capable d'estimer en vif un animal. Savoir actualiser en permanence ses connaissances sur la concurrence. Faire appliquer les procédures d'urgence, en cas de risque d'impayés.
---	---

Activité 4. - Gestion des données

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
Connaître dans le détail le contenu des divers documents et leur délai de validité : documents sanitaires, export, d'identification, et internes à l'entreprise. Connaître les principales logiques d'informatisation de son entreprise (facturation, traçabilité-tournée-collecte). Connaître l'existence de moyens de gestion de son temps de travail, du suivi des visites technico-commerciales et de la traçabilité du conseil.	Faire preuve de rigueur dans la validation des documents. Vérifier les documents à l'achat. Savoir utiliser les outils de gestion de données et manipuler des tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle.

Activité 5. - Animation, écoute et communication

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
Connaître la palette des services et produits offerts par la coopérative. Connaissance de l'approche commerciale. Principes de la communication (orale et écrite). Techniques de base d'organisation de réunions techniques et d'animation d'un groupe. Etre capable d'établir l'organigramme de la coopérative et les fonctions de chacun. Connaître les objectifs et la politique du groupement. Connaître les contraintes administratives et environnementales de l'exploitation de son adhérent. Etre capable de proposer des solutions en matière d'orientation technique.	Suivre et proposer des adaptations à la politique commerciale. Connaître les attentes des agriculteurs de sa zone. Savoir fidéliser les coopérateurs et rechercher de nouveaux adhérents. Connaître son environnement concurrentiel. Savoir répondre au mieux aux besoins techniques de l'adhérent dans la gamme de la coopérative. Appliquer la politique tarifaire. Veiller au traitement des litiges. Gérer les situations de crise avec les producteurs et prendre du recul. Maîtriser les moyens de communication (outil informatique, Internet...). Entretenir avec les salariés un dialogue constructif. Utiliser les moyens d'animation dans le but d'un travail de groupe. Savoir être à l'écoute des adhérents. Etre capable de constituer un groupe d'exploitants capable de travailler ensemble. Transcrire à un exploitant ou un groupe d'exploitants les objectifs et la politique du groupement. Discerner l'essentiel dans les remarques des adhérents et en informer de façon synthétique sa hiérarchie. Savoir bâtir une argumentation en vue d'une démarche cohérente.

Activité 6. - L'entreprise coopérative

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
Connaître le fonctionnement et l'organisation d'une coopérative (statuts, règlement intérieur, autres procédures administratives...). Connaître l'organisation de l'entreprise et les fonctions des différents acteurs. Avoir une connaissance des bases de la gestion économique de la coopérative. Connaître l'environnement de la coopérative et ses principaux partenaires, ainsi que les compétences sur lesquelles le technicien peut s'appuyer. Enumérer les principales conditions de fonctionnement d'une coopérative et savoir en justifier politiquement le bien-fondé : - fonctionnement du conseil d'administration ; - le règlement intérieur ; - le capital social et les engagements (appel et libération du capital) ; - les droits et devoirs de l'adhérent vis-à-vis de sa coopérative. Enumérer les principales structures juridiques pouvant adhérer à la coopérative. Enumérer les mécanismes d'encadrement du marché des viandes (EU, OCM, OMC, Office de l'élevage, GATT, SIBEV). Enumérer et identifier les différents métiers de la filière. Enumérer les organismes administratifs intervenant dans la filière viande.	Savoir transmettre les informations au sein de la coopérative, aux acteurs concernés. Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative. Participer à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions. Savoir appliquer les règles internes à la coopérative sur un plan administratif et commercial. Savoir expliquer à l'adhérent comment ses productions sont valorisées au sein de la coopérative. Connaître les membres du conseil d'administration et leur responsabilité au sein du conseil. Appliquer le règlement intérieur. Informar l'adhérent des règles d'appel et de remboursement du capital social. Répondre aux adhérents sur le niveau des sanctions applicables dans le cas de non-respect des engagements. Savoir contacter le représentant légal ou le mandataire d'une structure juridique pouvant adhérer à la coopérative. Connaître les incidences des décisions de ces organismes sur l'exploitation d'élevage. Situer précisément son entreprise dans la filière. Connaître et utiliser les services que peut rendre chacun des organismes administratifs intervenant dans la filière viande.

Pour les 6 activités

Savoir être

Savoir écouter, comprendre et déceler les attentes des agriculteurs adhérents ;

Savoir développer une écoute active ;

Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse ;

Savoir organiser ses idées pour les exposer et les rendre compréhensibles ;

Etre dynamique et apte à prendre des initiatives ;

Etre rigoureux et organisé ;

Savoir convaincre ;

Savoir contribuer au maintien d'un bon esprit d'équipe avec les différents personnels du secteur et à une cohérence du message de la coopérative vers les agriculteurs.

Savoir présenter et défendre auprès des agriculteurs les spécificités et les services apportés par son entreprise coopérative ;

Savoir être curieux de l'évolution de la filière ;

Savoir faire appel à des compétences extérieures ;

Contribuer à promouvoir une image positive de la coopérative.

Référentiel de formation

Activité 1. - Conseil aux agriculteurs en technique de production	
1	Agronomie - zootechnie
2	Gestion des exploitations agricoles
3	Appui technique (réglementation des bâtiments d'élevage et règles de conception, conduites d'élevage)
Activité 2. - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur et de l'animal	
4	Environnement : réglementation spécifique à l'exploitation agricole et à la branche d'activité (1)
5	Prévention des accidents de travail
Activité 3. - Adaptation de la production aux attentes des marchés	
6	Sécurité alimentaire et qualité du produit(1)
7	Economie de la filière et adéquation aux marchés

8	Agriculture raisonnée
9	Mise en place de cahiers des charges de qualification d'élevage.
Activité 4. - Gestion des données	
10	Utilisation d'outils de gestion de données et manipulation de tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle
Activité 5. - Animation, écoute et communication	
11	Méthodologie d'analyse et de développement du potentiel de son secteur
12	Découverte des besoins des agriculteurs
13	Argumentation, communication et promotion vers l'agriculteur
14	Animation de groupes et travail en équipe
15	Organisation et gestion du temps pour travailler efficacement
Activité 6 - Entreprise coopérative	
16	La coopérative agricole et ses adhérents
17	La coopérative dans son environnement socioprofessionnel.
(1) Module de formation obligatoire.	

Référentiel d'évaluation

Activité 1. - Conseil aux agriculteurs en technique de production

- être capable de transmettre ses observations et ses connaissances ;
- être capable d'apporter une valeur ajoutée à la production de l'adhérent ;
- être capable de conseiller l'agriculteur sur les systèmes de production et les méthodes de cultures respectant l'environnement ;
- être capable d'analyser un problème et éventuellement proposer un spécialiste interne ou externe pour le résoudre.

En production végétale :

- être capable de choisir des cultures et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques...) ;
- être capable de commenter une analyse de terre ;
- être capable de raisonner la fertilisation minérale et organique ;
- être capable de raisonner la protection des cultures.

En production animale :

- être capable de proposer à l'adhérent l'application pratique des plans d'élevage, d'alimentation et sanitaire et le logement des animaux, dans le but d'optimiser les résultats ;
- être capable d'assurer l'analyse d'un problème et proposer les spécialistes référencés par le groupement pour résoudre le problème ;
- être capable de connaître la procédure mise en place pour bénéficier de services ;
- être capable de guider les exploitants sur les périodes de mises en marché de leurs animaux en fonction des contraintes commerciales et de celles de l'exploitation de l'adhérent ;
- être capable d'adopter une démarche pédagogique par rapport à la réglementation, soit en donnant directement l'information à l'exploitant, soit en l'orientant vers un spécialiste interne ou externe à la coopérative ;
- être capable d'utiliser des outils de simulation permettant de vérifier l'impact économique des techniques proposées.

Activité 2. - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur et de l'animal

- être capable de prendre en compte dans son conseil la réglementation environnementale (directive nitrates, PMPOA, CTE, conditionnalité...) ;
- être capable de maîtriser la gestion environnementale des produits type antiparasitaires, engrais, médicaments... pour pouvoir conseiller l'agriculteur dans :
 - l'utilisation des produits (savoir lire et interpréter les étiquettes) ;
 - le stockage des produits (savoir ranger, classer, organiser) ;
 - le choix des produits ;
 - le matériel (épandage, traitement...).

Afin de protéger l'utilisateur et de respecter l'environnement :

- être capable de savoir conseiller avec des outils d'aide à la décision en intégrant les normes environnementales ;
- être capable de promouvoir la politique de qualité auprès des adhérents ;
- être capable d'avoir une démarche pédagogique auprès des exploitants pour une bonne application du cahier des charges.

Activité 3. - Adaptation de la production
aux attentes des marchés

- être capable de réaliser un diagnostic qualité ou environnement ;
- être capable de promouvoir les démarches qualité initiées par la coopérative auprès des adhérents ;
- être capable de maîtriser la qualité des produits (critères technologiques, planification des plantations/semis et des récoltes, transport, stockage, fabrication, plan de production...) en fonction des contraintes ;
- être capable d'adapter un itinéraire technique répondant aux exigences de qualité ;
- être capable de conseiller le choix des productions en fonction des exigences de chacun des marchés ;
- être capable d'analyser les données statistiques et les réactualiser en permanence ;
- être capable, auprès des exploitants, de mettre en évidence les atouts de leurs entreprises et en minimiser les faiblesses ;
- être capable de faire preuve d'esprit de synthèse et savoir exposer en quelques phrases les conclusions d'un entretien ;
- être capable d'estimer en vif un animal ;
- être capable d'actualiser en permanence ses connaissances sur la concurrence ;
- être capable de faire appliquer les procédures d'urgence, en cas de risque d'impayés.

Activité 4. - Gestion des données

- être capable de rigueur dans la validation des documents ;
- être capable de vérifier les documents à l'achat ;
- être capable d'utiliser les outils de gestion de données et manipuler des tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle.

Activité 5. - Animation, écoute et communication

- être capable de suivre et proposer des adaptations à la politique commerciale ;
- être capable de connaître les attentes des agriculteurs de sa zone ;
- être capable de fidéliser les coopérateurs et rechercher de nouveaux adhérents ;
- être capable de connaître son environnement concurrentiel ;
- être capable de répondre au mieux aux besoins techniques de l'adhérent dans la gamme de la coopérative ;
- être capable d'appliquer la politique tarifaire ;
- être capable de veiller au traitement des litiges ;
- être capable de gérer les situations de crise avec les producteurs et prendre du recul ;
- être capable de maîtriser les moyens de communication (outil informatique, Internet...) ;
- être capable d'entretenir avec les salariés un dialogue constructif ;
- être capable d'utiliser les moyens d'animation dans le but d'un travail de groupe ;
- être capable d'être à l'écoute des adhérents ;
- être capable de constituer un groupe d'exploitants capable de travailler ensemble ;
- être capable de transcrire à un exploitant ou un groupe d'exploitants les objectifs et la politique du groupement ;
- être capable de discerner l'essentiel dans les remarques des adhérents et en informer de façon synthétique sa hiérarchie ;
- être capable de bâtir une argumentation en vue d'une démarche cohérente.

Activité 6. - L'entreprise coopérative

- être capable de transmettre les informations au sein de la coopérative, aux acteurs concernés ;
- être capable de comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative ;
- être capable de participer à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions ;
- être capable d'appliquer les règles internes à la coopérative sur un plan administratif et commercial ;
- être capable d'expliquer à l'adhérent comment ses productions sont valorisées au sein de la coopérative ;
- être capable de connaître les membres du conseil d'administration et leur responsabilité au sein du conseil ;
- être capable d'appliquer le règlement intérieur ;
- être capable d'informer l'adhérent des règles d'appel et de remboursement du capital social ;

- être capable de répondre aux adhérents sur le niveau des sanctions applicables dans le cas de non-respect des engagements ;
- être capable de contacter le représentant légal ou le mandataire d'une structure juridique pouvant adhérer à la coopérative ;
- être capable de connaître les incidences des décisions de ces organismes sur l'exploitation d'élevage ;
- être capable de situer précisément son entreprise dans la filière ;
- être capable de connaître et utiliser les services que peut rendre chacun des organismes administratifs intervenant dans la filière viande.

Avenant n° 111 du 30 mai 2007 portant création d'un CQP « Agent de silo »

30 mai 2007, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 30 mai 2007 [Légifrance](#)

Préambule

Considérant que le secteur de la collecte s'est profondément restructuré depuis quelques années, ce qui a eu de larges répercussions sur les emplois et les compétences dans les entreprises ;

Considérant que le personnel des coopératives de collecte est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en oeuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés,

Article 1 Création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de silo »

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de certificats de qualification professionnelle (CQP), décident de créer un CQP « Agent de silo ».

Article 2 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN « V branches ».

Article 3 Définition du CQP « Agent de silo »

Le CQP « Agent de silo » permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés qui assurent et/ou vont assurer seuls la gestion logistique d'un petit site (ou travaillent en équipe sur un site plus important) ayant pour activité le travail du grain au silo (collecte, stockage, expédition) dans le respect des règles environnementales, de sécurité et de traçabilité.

Article 4 Financement de la formation

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, contrat et période de professionnalisation, complété par tout autre financement public ou privé de la formation professionnelle.

L'accès du CQP peut également être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre d'un DIF ou d'un CIF, ou CIF-CDD.

Article 5 Mise en place

Pour ce faire, les signataires avalisent les 4 référentiels annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche :

- référentiel des activités ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation ;
- référentiel d'évaluation

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

Graphique non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-44

Article 6 Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

6.1. Acquisition des connaissances

Chacune des 6 activités répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des activités. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des 6 activités.

6.2. Mise en oeuvre des compétences

La mise en oeuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation et à l'issue du cycle. Cette mise en oeuvre sera échelonnée sur une période d'au moins 1 année de façon que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites en silo.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des activités menées en silo et qui sera produite à la fois par le salarié et par son tuteur en 3 étapes :

- avant le démarrage de la formation ;
- à mi-parcours de la formation ;
- à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins 1 année ainsi que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il suivra une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

6.3. Délivrance du CQP

Cette délivrance sera prononcée par la commission mixte nationale de la CCN « V branches ».

Cette commission délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en oeuvre cette formation.

La commission examinera les 2 résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en oeuvre des compétences (en coopérative).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne, est comprise entre 9 et 10, la commission examine le dossier et définit les conditions d'un éventuel rattrapage.

De même cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en oeuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de 2 ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Article 7 Position du CQP « Agent de silo » dans la grille de classification de la CCN « V branches »

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant n° 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, se verront attribuer un coefficient hiérarchique conformément à la grille de classification en vigueur, en tenant compte de la responsabilité qu'elles auront et du type d'équipement qu'elles piloteront. Ce coefficient sera au moins égal à 250 (coefficient du CQP « Agent collecte Appro »).

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 8 Dispositions diverses

8.1. Obtention du CQP

par la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Selon les dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail, ce CQP peut être acquis par la voie de la VAE.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent l'inscription de ce CQP au répertoire national des certifications professionnelles.

8.2. Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou, à défaut, les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

Article 9 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN « V branches ».

Article 10 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour les coopératives adhérentes à COOP de France, section métiers du grain et section nutrition animale, dès sa signature par les partenaires sociaux.

Article 11 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe

Référentiels « Agent de silo »

Situation professionnelle

L'agent de silo (AS) travaille dans une petite structure, nommée silo, soit seul, soit au sein d'une petite équipe autonome. Cette structure est d'importance variable. Elle peut comprendre un silo de collecte des céréales, un magasin de distribution des agrofournitures, des installations de stockage d'engrais, un bureau qui est le lieu d'accueil des agriculteurs (adhérents) et où s'effectuent les activités administratives et informatiques. Elle peut n'être qu'un point de collecte. Dans ce cas, l'AS peut partager son temps de travail entre plusieurs sites.

Les principales productions agricoles de la région, la répartition des silos peuvent modifier les activités effectivement réalisées.

Situation fonctionnelle

Il est placé sous la responsabilité du responsable silo ou chef de silo, ou directeur de la coopérative, dont il reçoit les directives d'ordre technique, gestion du silo, commercial, vie de l'entreprise...

La plupart du temps l'AS est sédentaire et travaille seul sur son site. Au moment de la moisson, il travaille avec des saisonniers et gère leurs activités en relation avec le chef de silo.

Il est en relation avec les agriculteurs adhérents de la coopérative.

Référentiel des activités

Dans ce référentiel, sont répertoriées les activités les plus courantes d'un agent de silo. Suivant l'organisation de la coopérative et l'importance du site dans lequel le salarié travaille, cette liste d'activités peut connaître quelques variantes.

Activité 1. - Préparation conduite, entretien et maintenance du matériel et des installations

Avant la mise en marche, il contrôle le circuit d'acheminement des grains. Il met en marche l'installation, contrôle son fonctionnement et procède à son arrêt.

Il enregistre l'ordonnancement du silo sur un tableau.

Il conduit les installations de manutention des grains au moyen d'un tableau synoptique.

Il peut être amené à conduire les installations de séchage des grains humides : mise en route de l'installation, réglage et surveillance de la température et du débit.

Il maîtrise le fonctionnement optimum de l'installation et en détecte les anomalies. Il intervient pour des dépannages immédiats. Il décrit avec précision les incidents et dysfonctionnements de l'installation en des termes techniques simples pour en préciser la nature au service dépannage. Il identifie les organes internes, leurs fonctions, leurs

relations, et explique ses interventions.

Il réalise les travaux d'entretien courant et régulier des installations (tapis, élévateurs, ventilateurs).

Il assure la propreté des lieux de stockage afin de prévenir le risque explosion de poussière ou de fermentation.

Activité 2. - Le traitement des grains

Il réceptionne les grains.

Il observe et apprécie l'état et l'aspect des livraisons. Il informe l'adhérent des anomalies détectées et peut être amené à refuser certains lots non commercialisables, après en avoir avisé son supérieur hiérarchique.

Il réalise systématiquement des prélèvements, manuellement ou par sonde automatique.

Il effectue des mesures de contrôle : humidité, poids spécifique, impuretés, calibrage...

Il prélève des échantillons dans certains cas à fin d'analyses complémentaires.

Il pèse le véhicule (à plein et à vide) à l'aide d'un pont bascule (manuel ou automatique), émet le bon de pesée et saisit la pesée sur informatique.

Il organise le stockage des grains (envoi du lot livré dans la cellule adéquate).

Il est attentif aux conditions d'ambiance (température, humidité) et veille à la conservation des grains, conduite du système de ventilation, surveillance du bon état de conservation par simple observation et au moyen de prise de température, selon les préconisations définies par la coopérative.

Il suit les préconisations définies par la coopérative.

Il lutte contre le développement des parasites (insectes, rongeurs...).

Il prépare les grains pour l'expédition selon les consignes définies par le service commercial.

Il charge les camions, trains ou péniches, ou autre véhicule, et réalise les pesées et la prise d'échantillons.

Pour toutes les activités de réception et d'expédition, il rédige ou saisit sur informatique les documents administratifs permettant le suivi des flux de matière (bon de livraison, bon d'enlèvement, de commande, bon de transfert).

Il collabore à l'élaboration du plan de silo et à la gestion de la collecte à venir.

Il organise l'activité du silo pour répondre aux exigences et débouchés du marché, en respectant les règles et procédures de qualité.

Activité 3. - Le relationnel

Il s'approprie la stratégie commerciale de la coopérative et gère les conséquences sur le relationnel avec les adhérents et les partenaires de la coopérative.

Il assure auprès de ses collègues et de sa hiérarchie la circulation de l'information tant montante que descendante.

Il accueille au silo les adhérents et les transporteurs.

Il rend compte des activités de cession de la journée.

Il informe et guide le travail des saisonniers ou temporaires éventuels et veille à la bonne application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité.

Il signale à son supérieur hiérarchique ou à qui de droit d'éventuelles anomalies observées par lui-même.

Activité 4. - L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Il respecte les règles d'hygiène et de sécurité dans le silo et sur le site.

Il veille au respect des protocoles de sécurité dans le cas des entreprises intervenantes.

Il applique la réglementation sur le stockage des produits dangereux.

Il applique la réglementation du transport, et en particulier celle des matières dangereuses.

Il utilise les équipements de protection individuelle mis à sa disposition.

Il respecte les consignes de sécurité incendie.

Activité 5. - L'entreprise coopérative

Il participe à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions.

Il reçoit les informations concernant les services offerts aux adhérents pour pouvoir les appliquer et les transmettre.

Il transmet les informations reçues des adhérents, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Activité 6. - La sécurité alimentaire et la demande des marchés

Il intègre les démarches de progrès dans son activité.

A partir de l'analyse des attentes des clients et dans le respect de la stratégie de la coopérative, il applique les directives définies par son responsable.

Référentiel des compétences

Activité 1. - Préparation, conduite, entretien et maintenance du matériel et des installations

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
Connaître les caractéristiques des matériels utilisés pour la manutention et le nettoyage des grains.	Vérifier et contrôler le fonctionnement des installations du silo.
Connaître les termes techniques utilisés couramment pour décrire le matériel et les installations.	Savoir contrôler les performances techniques des nettoyeurs.
	Savoir régler et adapter les appareils de nettoyage des grains en fonction des objectifs de qualité recherchés.
	Savoir déceler l'origine d'une panne d'ordre mécanique ou électrique.SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Savoir mettre en oeuvre un programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel roulant utilisés en concertation avec le service entretien s'il existe.	Savoir procéder à la mise en route et à l'arrêt des installations du silo. Savoir identifier à « l'oreille » les anomalies de fonctionnement.

Activité 2. - Le traitement des grains (conservation et stockage des grains)

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
Connaissance de la biologie des grains stockés (respiration).	Savoir utiliser les installations de transfert des grains (transporteurs, élévateurs).
Connaissance de la biologie des parasites des grains stockés.	Surveiller l'état de conservation des lots (température, germination et parasites, flair).
Comprendre les règles physiques conditionnant la conservation d'un lot de grains (température, humidité).	SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Connaître les modes de tarification de l'électricité.	Savoir utiliser les produits insecticides appropriés en fonction des règles et procédures définies par la coopérative.
Savoir identifier les caractéristiques techniques de l'installation de stockage (taille des cellules) et de ventilation (pression et débit d'air).	
Savoir conduire le refroidissement d'un tas en utilisant les instruments de mesure disponibles et en fonction des caractéristiques des moyens de conservation.	

Activité 3. - Le relationnel

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
Principes de la communication. Base de la communication orale et écrite. Base du management d'équipe.	Savoir développer une écoute active. Savoir travailler en équipe. Savoir animer une équipe. Savoir gérer des conflits.SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Savoir organiser ses idées pour les exposer et les rendre compréhensibles. Savoir développer un argumentaire. Savoir écouter les autres pour réaliser un objectif commun.	Savoir écouter et comprendre son interlocuteur. Savoir enregistrer et transmettre les messages et informations reçues. Savoir s'exprimer et se faire comprendre.

Activité 4. - L'hygiène, la sécurité et l'environnement

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
Connaître les règles de sécurité : - relatives aux installations de stockage des grains dans les silos ;	Savoir juger de l'opportunité d'intervenir lors d'une panne électrique conformément à l'habilitation reçue de l'entreprise.
- relatives à l'utilisation du matériel de levage et de manutention disponible sur le site ;	Savoir transmettre les consignes de sécurité au personnel venant travailler occasionnellement sur le site.
- relatives aux embranchements ferroviaires (manoeuvre de wagons et locotracteurs). Engager la responsabilité du chargeur.	Savoir faire respecter les protocoles de chargement et de déchargement.SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE

Savoir identifier les situations à risque et prendre les dispositions permettant de les réduire :	Savoir conduire les engins de manutention.
- soit en utilisant les moyens de prévention à sa disposition ; - soit en avertissant les instances compétentes de l'entreprise.	Savoir faire les manoeuvres sur les embranchements ferroviaires. Savoir utiliser le matériel de sécurité mis à disposition.
Savoir interpréter les pictogrammes avertissant du danger des produits et agir en conséquence.	Savoir utiliser le matériel de lutte contre l'incendie existant sur son site.
Connaître les règles et appliquer les procédures liées à la protection de l'environnement.	

Activité 5. - L'entreprise coopérative

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
Connaître les spécificités de fonctionnement et d'organisation d'une coopérative.	Savoir à qui s'adresser et à qui transmettre les informations relatives à la marche de son site.
Connaître l'organisation de l'entreprise et les fonctions des différents acteurs.	Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative.
Avoir une connaissance des règles de gestion économique d'une entreprise.	SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Connaître les règles d'organisation administrative propres à l'entreprise.	Savoir présenter et défendre auprès des agriculteurs les spécificités et les services apportés par son entreprise coopérative.

Activité 6. - La sécurité alimentaire et la demande des marchés

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
Connaître les différentes démarches d'organisation et qualité produits.	Savoir maintenir un environnement propre et sain des infrastructures.
Connaître les principes de la sécurité alimentaire (dont la méthode HACCP).	Savoir contrôler les produits aux différentes étapes (à réception, au stockage, avant expédition) et les enregistrer.
Comprendre la démarche d'entreprise et y participer.	
Connaître les différents dangers sanitaires liés aux céréales et oléo-protéagineux.	SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Savoir bien réceptionner pour mieux conserver.	Savoir mettre en oeuvre la lutte contre les nuisibles.
Savoir conserver les qualités sanitaires des produits.	Savoir évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.
Savoir respecter les règles sanitaires définies par la coopérative.	savoir mettre en oeuvre les actions correctives liées à la sécurité alimentaire.
Savoir respecter les exigences, dont les cahiers des charges « clients ».	

Référentiel de formation

Activité 1. - Préparation, conduite, entretien et maintenance du matériel et des installations

Apprendre à :

- mettre en route et arrêter les installations du silo ;
- assurer l'entretien courant et préventif des installations conformément aux directives établies par la coopérative ;
- faire un premier diagnostic de dysfonctionnement pour alerter le service compétent interne ou externe à l'entreprise ;
- conduire éventuellement un séchoir à grain.

Activité 2. - Le traitement des grains

Apprendre à :

- connaître la physiologie des grains et les méthodes de mesure de la qualité technologique ;
- apprécier la qualité d'un lot à l'entrée au silo en fonction de la politique commerciale définie par la coopérative ;
- déterminer la qualité physique d'un lot à l'expédition pour déterminer si le lot respecte les normes commerciales acceptées par la coopérative ;

- conduire le système de ventilation pour assurer la conservation des grains ;
- appliquer les moyens de lutte contre le développement des parasites des grains ;
- faire fonctionner les installations de transfert et manutention des grains.

Activité 3. - Le relationnel

Apprendre à :

- communiquer pour donner aux adhérents les informations sur les services offerts ;
- maîtriser les relations interpersonnelles et collectives au sein d'une équipe et d'une entreprise ;
- recueillir de quelqu'un des informations et les transmettre à un autre sans les déformer par oral ou par écrit ;
- noter lors d'une réunion les renseignements essentiels à son activité professionnelle.

Activité 4. - L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Apprendre à :

- mener son activité sur le site en respectant les règles d'hygiène et les consignes de sécurité ;
- déterminer en cas de besoin si le niveau d'habilitation électrique délivré permet d'intervenir sur une installation dans une situation donnée ;
- utiliser les engins de manutention en respectant les consignes de sécurité ;
- réaliser les manoeuvres des trains et wagons en respectant les règles de sécurité spécifiques ;
- mettre en oeuvre les premiers moyens de lutte contre l'incendie.

Activité 5. - L'entreprise coopérative

Apprendre à :

- présenter à l'adhérent les services apportés par la coopérative ;
- rappeler à l'agriculteur son appartenance à un système coopératif ;
- justifier auprès de l'adhérent des décisions prises par les dirigeants de la coopérative ;
- utiliser les moyens administratifs mis en place dans la coopérative pour adapter et améliorer le fonctionnement de son site.

Activité 6. - La sécurité alimentaire et la demande des marchés

Apprendre à :

- connaître les différentes démarches qualité (organisation et produits) ;
- connaître les principes de la sécurité alimentaire ;
- respecter les exigences clients (cahier des charges) ;
- participer aux démarches qualité et sécurité alimentaire de la coopérative (enregistrer, communiquer et informer) ;
- maintenir et améliorer les conditions permettant une bonne qualité des grains ;
- évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.

Référentiel d'évaluation

I. - Etre capable de mobiliser des connaissances scientifiques et techniques nécessaires à la collecte et la conservation des céréales

I-1. Etre capable de mobiliser des connaissances scientifiques et techniques relatives à la collecte des céréales

I-11. Etre capable de rappeler les caractéristiques des grains récoltés.

I-111. Etre capable d'énoncer les caractéristiques de la physiologie des grains et de leurs utilisations agro-industrielles.

I-112. Etre capable de rappeler les variétés et les normes commerciales des grains.

I-113. Etre capable de rappeler les unités de mesure des caractéristiques d'un lot de grains et de leur mode d'expression (humidité, poids, volume, pourcentage, taux de protéines, etc.).

I-114. Etre capable de décrire les effets d'une technique de culture sur la qualité du grain.

I-12. Etre capable de rappeler les principes de la conservation des grains.

I-121. Etre capable de rappeler les caractéristiques biologiques des grains stockés (respiration).

I-122. Etre capable de rappeler les caractéristiques biologiques des parasites des grains stockés.

I-123. Etre capable de décrire les règles physiques conditionnant la conservation d'un lot de grains (température, humidité).

I-2. Etre capable d'apprécier la qualité des grains à la réception et à l'expédition

I-21. Etre capable de réaliser une prise d'échantillon représentative d'un lot après l'avoir préalablement apprécié : pureté d'espèce, présence d'insectes, grains germés...

- I-211. Etre capable de prélever et constituer des échantillons représentatifs d'une livraison ou d'une cellule.
- I-212. Etre capable d'identifier les types d'impuretés et les reconnaître dans un lot.
- I-213. Etre capable de calculer les pourcentages relatifs d'impuretés et de les comparer par rapport aux seuils de tolérance commerciale.
- I-22. Etre capable d'utiliser les appareils de mesure des caractéristiques d'un lot, avec leur tolérance (pont bascule, préleveur d'échantillons, humidimètre, poids spécifique, taux de protéines).
- I-23. Etre capable d'isoler les lots en fonction de leurs caractéristiques et d'identifier les variétés en utilisant les méthodes appropriées.
- I-24. Etre capable de constituer, pour l'expédition, des lots homogènes correspondant à la politique commerciale de l'entreprise.
- I-3. Etre capable de veiller à la conservation des grains
et de mettre en oeuvre les installations de séchage des grains
- I-31. Etre capable d'utiliser le dispositif de conservation adapté à chaque lot.
- I-311. Etre capable d'identifier les caractéristiques techniques de l'installation de stockage (taille des cellules) et de ventilation (pression et débit d'air).
- I-312. Etre capable de conduire le refroidissement d'une cellule en utilisant les instruments de mesure disponibles et en fonction des caractéristiques des moyens de conservation.
- I-313. Etre capable d'utiliser les produits insecticides appropriés en fonction des règles et procédures définies par l'entreprise.
- I-314. Etre capable d'utiliser les installations de transfert des grains (transporteurs, élévateurs).
- I-315. Etre capable de conduire une installation en tenant compte des modes de tarification de l'électricité.
- I-32. Etre capable de contrôler l'efficacité de l'intervention et de surveiller l'état de conservation des lots (température, germination et parasites).
- I-4. Etre capable de mettre en oeuvre l'installation de collecte dans les meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et d'assurer un premier diagnostic de panne.
- I-41. Etre capable de s'assurer de la conformité des systèmes de sécurité, du bon fonctionnement des installations et des machines.
- I-411. Etre capable de citer les caractéristiques des matériels utilisés pour la manutention et le nettoyage des grains.
- I-412. Etre capable de citer les termes techniques utilisés couramment pour décrire le matériel et les installations.
- I-413. Etre capable de vérifier et contrôler le fonctionnement des installations du silo.
- I-414. Etre capable de contrôler les performances techniques des nettoyeurs.
- I-415. Etre capable de régler et adapter les appareils de nettoyage des grains en fonction des objectifs de qualité recherchés.
- I-416. Etre capable de procéder à la mise en route et à l'arrêt des installations du silo.
- I-42. Etre capable d'appliquer les règles de sécurité sur le site.
- I-421. Etre capable de citer les règles de sécurité relatives aux installations de stockage des grains dans les silos (explosions de poussières notamment).
- I-422. Etre capable d'identifier les situations à risque et de prendre les dispositions permettant de les réduire, soit en utilisant les moyens de prévention à sa disposition, soit en avertissant les instances compétentes de l'entreprise.
- I-423. Etre capable d'interpréter les pictogrammes avertissant du danger des produits et agir en conséquence.
- I-424. Etre capable de conduire, en respectant les règles de sécurité, le matériel de manutention présent sur le site.
- I-425. Etre capable de juger l'opportunité d'intervenir lors d'une panne électrique conformément à l'habilitation reçue de l'entreprise.
- I-426. Etre capable de transmettre les consignes de sécurité au personnel venant travailler occasionnellement sur le site.
- I-427. Etre capable de faire respecter les protocoles de chargement et de déchargement des véhicules et d'organiser les manoeuvres sur les embranchements ferroviaires.
- I-428. Etre capable d'utiliser le matériel de sécurité mis à sa disposition, notamment le matériel de lutte contre l'incendie.
- I-43. Etre capable de citer les règles et d'appliquer les procédures liées à la protection de l'environnement.
- I-44. Etre capable de diagnostiquer une panne.
- I-441. Etre capable de mettre en oeuvre un programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel roulant utilisés en concertation avec le service entretien s'il existe.
- I-442. Etre capable de déceler l'origine d'une panne d'ordre mécanique ou électrique.
- I-443. Etre capable d'identifier à « l'oreille » les anomalies de fonctionnement.

II. - Etre capable de participer à la vie

professionnelle et sociale de l'entreprise

II-1. Etre capable de présenter les caractéristiques

de son entreprise et de son environnement socio-économique

II-11. Etre capable de citer les principales règles de gestion économique de son entreprise.

II-12. Etre capable de présenter l'organisation de l'entreprise et des fonctions des différents acteurs.

II-13. Etre capable de citer les principales règles de gestion économique de son entreprise.

II-14. Etre capable de retrouver à qui s'adresser et à qui transmettre les informations relatives à la marche de son site.

II-15. Etre capable de justifier l'incidence de son activité sur les résultats économiques de son entreprise.

II-2. Etre capable de participer aux activités

de la vie professionnelle

II-21. Etre capable de rappeler les principales dispositions réglementaires de l'hygiène et de la sécurité.

II-22. Etre capable de rappeler les principes essentiels de la législation sociale et du travail, et leurs modalités d'application dans l'entreprise.

II-23. Etre capable de participer aux réunions de travail organisées dans le cadre de son entreprise (CHSCT, groupes de progrès, etc.).

II-3. Etre capable de décrire la filière grains

II-31. Etre capable de situer la filière grains dans son environnement économique.

II-32. Etre capable de situer son entreprise dans la filière régionale, nationale, européenne et mondiale.

II-33. Etre capable de décrire l'organisation des représentants de la filière (fédérations professionnelles, OPCA, offices, etc.).

II-4. Etre capable d'organiser son travail

II-41. Etre capable de s'organiser pour se rendre disponible aux adhérents et collègues de travail.

II-42. Etre capable de se donner des priorités dans ses activités pour parer au plus important.

II-43. Etre capable d'organiser son travail en fonction du planning qui lui est donné.

II-44. Etre capable de déléguer ses activités, en cas de surcharge de travail, en faisant confiance aux collègues de travail.

II-5. Etre capable de participer à la démarche d'entreprise

vis-à-vis de la sécurité alimentaire et la demande des marchés

II-51. Etre capable de connaître les différentes démarches d'organisation et qualité produits.

II-52. Etre capable de connaître les principes de la sécurité alimentaire (dont la méthode HACCP).

II-53. Etre capable de comprendre la démarche d'entreprise et y participer.

II-54. Etre capable de connaître les différents dangers sanitaires liés aux céréales et oléo-protéagineux.

II-55. Etre capable de maintenir un environnement propre et sain des infrastructures.

II-56. Etre capable de contrôler les produits aux différentes étapes (à réception, au stockage, avant expédition) et les enregistrer.

II-57. Etre capable de bien réceptionner pour mieux conserver.

II-58. Etre capable de conserver les qualités sanitaires des produits.

II-59. Etre capable de respecter les règles sanitaires définies par la coopérative.

II-60. Etre capable de respecter les exigences, dont les cahiers des charges « clients ».

II-61. Etre capable de mettre en oeuvre la lutte contre les nuisibles.

II-62. Etre capable d'évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.

II-63. Etre capable de mettre en oeuvre les actions correctives liées à la sécurité alimentaire.

Accord du 30 mai 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

30 mai 2007, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er juillet 2007 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2008-6](#)

Préambule

En application de l'accord national conclu au niveau de COOP de France le 20 février 2006 et portant création d'une

commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole, les parties signataires du présent accord décident d'instituer une CPNEFP au niveau de la convention collective nationale « 5 branches ».

Article 1 Composition

La commission nationale est composée de :

- 2 représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;
- et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Article 2 Fonctionnement

La présidence de la commission nationale est assurée annuellement par le président de la commission mixte nationale. La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an.

Le secrétariat et le fonctionnement de la CPNEFP sont assurés par la délégation employeurs.

Article 3 Règlement intérieur

La commission élaborera un règlement intérieur en vue de préciser les règles de fonctionnement.

Article 4 Attributions

La CPNEFP a pour rôle d'étudier et de formuler toutes propositions touchant à l'emploi, à la formation professionnelle et aux qualifications de branche.

A cet effet, la CPNEFP de la branche est informée des travaux menés par la CPNIEFP (observatoire des métiers, formation professionnelle continue...) mise en place au niveau de COOP de France.

La CPNEFP fera connaître à la CPNIEFP les priorités et le besoin de formation de la branche.

Elle donnera son avis à la CPNIEFP sur les utilisations de fonds de la formation professionnelle.

Article 5 Missions

La CPNEFP rédigera chaque année une analyse sur la situation de l'emploi dans la branche.

Elle examinera une fois par an l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche.

La CPNEFP identifiera et proposera aux entreprises les outils favorisant la formation, le développement et l'employabilité des salariés, et notamment des bas niveaux de qualification.

La CPNEFP identifiera et élaborera les certificats de qualification professionnelle à développer dans la branche et demandera leur inscription dans le RNCP.

La CPNEFP déterminera pour la mise en oeuvre de la professionnalisation (contrat, périodes) ou tout autre dispositif, les qualifications professionnelles de la branche qui peuvent donner lieu à une participation financière de l'OPCA2 en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des publics prioritaires définis par la branche et des ressources financières de l'OPCA2.

Article 6 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il se renouvellera ensuite d'année en année par tacite reconduction, sous réserve de son éventuelle dénonciation dans les 6 mois avant l'échéance de chaque terme.

Article 7 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2007.

Article 8 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 19 novembre 2008 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective

19 novembre 2008, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 19 novembre 2008 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2009-25](#)

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, conformément aux dispositions de l'article 14 de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective.

Le présent accord de branche a pour objet de définir le cadre de la négociation dans les entreprises et de permettre la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations sur le dialogue social dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en oeuvre les dispositions qui suivent.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Article 2 Négociation en l'absence de présence syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel *ou dès lors que l'entreprise n'est pas assujettie à l'obligation d'organiser des élections professionnelles* (1), un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national.

Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation et les délais de transmission aux élus du personnel ou salariés mandatés.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Crédit d'heures

Les représentants élus du personnel et les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation, spécifique, de 10 heures.

Ce crédit d'heures a pour seul objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés pour se rendre aux réunions de négociation seront pris en charge par l'entreprise.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2009, art. 1er)

Article 3 Mandatement syndical

Modalités d'exercice du mandat

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives au sens de l'article 2 du présent accord au plan national, de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation par lettre recommandée avec avis de réception. Le mandat est limité à l'objet pour lequel il est délivré.

Le salarié mandaté pourra être accompagné d'un autre salarié de l'entreprise lors de la négociation.

Le temps passé par ce dernier en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandant. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

Article 4 Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet et relevant du présent texte, pourront traiter tous les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

Article 5 Validation des accords d'entreprise

Commission paritaire nationale de validation

Les accords d'entreprise ou d'établissement signés avec les membres élus du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la branche.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation.

5.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les élus du personnel avec les dispositions conventionnelles et la loi en vigueur.

5.2. Saisine

L'employeur envoie au secrétariat de la commission un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

Les accords soumis à la commission paritaire de validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre de salariés concernés par l'accord ;
- d'une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

5.3. Composition

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou adhérente à celui-ci, constituant le collège salariés, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, présents ou représentés, constituant le collège employeurs.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

5.4. Fonctionnement et organisation

La commission paritaire nationale de validation se réunira 3 fois par an, au cours des 1er, 2e et 4e trimestres, sur convocation de son président. Chaque réunion étant séparée d'au plus 4 mois.

Un calendrier prévisionnel est établi en début d'année par le secrétariat, après consultation des membres de la commission paritaire nationale de validation.

Une copie des accords à examiner accompagnée des éléments prévus par l'article 5.2 et de la convocation est adressée aux membres de la commission par le secrétariat au moins 2 semaines avant la date de la réunion.

Chaque séance de la commission est présidée alternativement par un membre du collège salariés et par un représentant du collège employeurs.

Le vote a lieu par collège.

L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés y est favorable.

En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est la majorité des votants de la commission qui l'emporte.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal approuvé par les membres de la commission.

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents ;
- les membres représentés ;
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

En l'absence de validation, ou dans le cas du rejet d'un accord, un avis motivé sera transmis aux parties signataires de l'accord.

Article 6 Observatoire de la négociation collective

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission mixte nationale un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 5 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

Article 7 Entrée en vigueur des accords

Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

Accords signés par les instances représentatives du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

Article 8 Durée. - Révision

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension. Il cessera automatiquement de produire ses effets à l'issue de ce délai.

Les partenaires sociaux se rencontreront dans les 3 mois précédant la date d'expiration de l'accord, afin de dresser le bilan et d'examiner les modalités de conclusion d'un nouvel accord.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ;
- les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision ;
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient ;
- le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 9 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Article 10 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 23 mars 2012 relatif au stress au travail et aux risques psychosociaux

23 mars 2012, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 23 mars 2012 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2012-28](#)

Préambule

Les parties signataires du présent accord souhaitent au préalable rappeler que les coopératives agricoles, de par leur

système de gouvernance, leur attachement au territoire, leur mode de gestion, développent leurs spécificités. Ainsi elles réaffirment les valeurs fondatrices portées par le système coopératif, notamment le respect des femmes et des hommes et la solidarité.

Les partenaires sociaux confirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés sont fondamentales et doivent se situer au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

De ce fait, il est rappelé qu'en vertu de la directive cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail et des articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, il appartient aux employeurs d'intégrer ces éléments dans l'organisation du travail et dans le management. Pour cela, il a été décidé de définir un cadre pour prévenir les risques psychosociaux par l'observation et la mise en place d'actions visant à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des relations au travail.

Les parties souhaitent rappeler que l'origine du stress au travail présente une grande multiplicité de facteurs de risques. De ce fait, elles souhaitent s'engager dans une démarche réciproque de prévention durable débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

Article 1er Objet

Cet accord a pour objet de fixer un cadre de référence permettant aux entreprises de s'engager dans une négociation et relevant du champ d'application de la convention collective nationale « V branches ».

Un bilan des négociations engagées, plan d'actions et accords conclus dans les entreprises sera effectué sous forme d'un tableau de suivi au cours de la troisième année suivant la signature du présent accord (ou la date de mise en œuvre), permettant aux partenaires sociaux de faire évoluer l'accord si nécessaire.

Cet accord a pour objectif d'identifier, de prévenir et de gérer les situations de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension du stress au travail et des risques psychosociaux par l'entreprise, les salariés et leurs représentants ;
- attirant leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;
- trouvant un fonctionnement au sein des coopératives qui valorise les individus et les équipes et réduise les facteurs qui génèrent les risques psychosociaux.

Ce cadre précise la démarche méthodologique, les moyens, l'échéancier et le suivi au niveau de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail ;
- l'information et la formation efficace de l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- la promotion de bonnes pratiques pour y faire face, notamment le dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels ;
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, compte tenu des contraintes organisationnelles spécifiques liées aux métiers.

Article 2 Définitions

1. Stress

Les parties au présent accord entendent retenir la définition suivante, inspirée par les propositions de l'agence européenne pour la santé au travail :

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée automatiquement comme stress lié au travail.

2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et la qualité du lien social engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

L'expression « risques psychosociaux » est à appréhender dans le cadre de l'entreprise, notamment de l'organisation du travail, c'est en ce sens qu'elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues.

Article 3 Facteurs de risques

Les phénomènes de stress sont d'une grande complexité dans la mesure où bon nombre de facteurs interviennent. Ces facteurs seront appréciés au regard de leur caractère durable, répétitif, cumulatif et excessif.

L'analyse peut s'effectuer au travers d'une liste non exhaustive des facteurs de risques tels que :

1. Facteurs liés aux exigences du travail et à la nature des tâches :

- monotonie, surcharge ou sous-charge de travail ;
- pression des délais, travail dans l'urgence, perturbations incessantes, cadences élevées, contraintes liées au travail posté, aux horaires alternants, aux horaires atypiques et aux horaires imprévisibles ;
- ordres contradictoires, contradictions entre les exigences du poste et les moyens alloués ;
- risques inhérents à l'exécution de la tâche (dangereuse et/ou susceptible d'avoir des conséquences environnementales importantes), nuisances physiques (bruit, confinement, chaleur, mauvaise conception des lieux de travail...) ;
- manque d'autonomie, de marges de manœuvre, collaborations et entraide empêchées, manque de moyens pour réaliser les objectifs fixés, inadaptation des moyens de travail.

2. Facteurs liés aux relations de travail, au type de management :

- absence ou manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;
- dégradation des collectifs de travail (par exemple : manque de respect, incivilités relations interpersonnelles) ;
- management peu participatif, autoritaire, déficient, insuffisance de management de proximité ;
- manque de communication interne.

3. Facteurs liés aux changements dans l'entreprise et dans le travail, ainsi qu'à la précarité :

- environnement socio-économique difficile, pression concurrentielle, surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international ;
- incertitude sur l'avenir, stratégie de l'entreprise peu claire ;
- restructurations, remise en question permanente des organisations ;
- individualisation de l'activité avec sur-responsabilisation ;
- précarité des emplois (par exemple : CDD, contrats saisonniers, recours aux intérimaires).

Il faut rappeler que l'ensemble de ces facteurs de stress sont d'autant plus délétères pour la santé qu'ils :

- s'inscrivent dans la durée ;
- sont subis (perte du pouvoir d'agir sur la situation de travail) ;
- s'accumulent.

Ces facteurs de risques sont à apprécier au regard du contexte particulier des coopératives agricoles, dont les actions s'inscrivent dans un cadre de valeurs résolument tournées vers l'humain avec des contraintes d'organisation du travail liées à la dispersion géographique de leurs sites, aux métiers à forte saisonnalité et aux aléas climatiques.

Article 4 Indicateurs

Les indicateurs sont des informations choisies par les partenaires sociaux dont les entreprises devront observer

périodiquement les évolutions.

Ils feront l'objet d'un suivi dans les entreprises et permettront ainsi la mise en place d'actions concrètes visant à éliminer ou tout du moins à réduire les facteurs de risques.

Cette liste constitue les indicateurs de base incontournables et peut être complétée en fonction des métiers de l'entreprise (tels que incidents de production, non-qualité...).

Ces indicateurs peuvent être liés :

Au fonctionnement de l'entreprise :

- horaires atypiques (3 × 8, 4 × 8) ;
- nombre d'heures supplémentaires ;
- nombre de jours de congés non pris (congés payés, jours RTT, jours de modulation) ;
- taux de réalisation des entretiens annuels et leur exploitation lorsqu'elle existe ;
- taux d'accès à la formation en entreprise ;
- taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation ;
- mouvements du personnel et origine de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement avec son motif, rupture conventionnelle) ;
- nombre de sanctions disciplinaires.

Aux relations sociales :

- données sur les conflits sociaux identifiés (mouvements de grèves) ;
- données sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (nombre d'établissements, de réunions).

A la santé et la sécurité des travailleurs :

- accidents de travail ;
- taux d'accident avec ou sans arrêt ;
- taux de fréquence ;
- taux de gravité ;
- catégories de populations concernées ;
- maladies professionnelles ;
- nombre et type ;
- risque au niveau de la santé inscrit dans le document unique ;
- absentéisme :
 - taux global ;
 - taux par service ;
- durée des absences ;
- actes de violence, incivilités (agressions verbales, agressions physiques).

Article 5 Acteurs de la prévention et de l'évaluation des risques psychosociaux

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise.

1. Acteurs internes à l'entreprise

1.1. Direction de l'entreprise

L'implication de la direction générale au plus haut niveau est indispensable, elle est une condition incontournable pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé, physique et mentale, dans sa culture de travail.

1.2. Manager

Le manager représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté.

A ce titre, il doit disposer de marges d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de l'équipe. Le manager joue un rôle essentiel dans l'information. Son rôle d'écoute est fondamental. Il joue également un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation de son équipe.

1.3. Instances représentatives du personnel et organisations syndicales

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte. Elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés.

CHSCT

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions.

Dès lors, les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord.

Délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité.

Comité d'entreprise

Le comité d'entreprise dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail. Par ailleurs, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène-sécurité, il est destinataire du rapport annuel du CHSCT et du programme de prévention des risques professionnels pour l'année à venir.

Organisations syndicales

Les organisations syndicales, par l'intermédiaire de leurs délégués, sont parties prenantes dans la mise en place et le suivi de l'accord relatif à la prévention des RPS au sein de l'entreprise.

1.4. Salariés

Les parties tiennent à rappeler le principe selon lequel tout salarié se doit de veiller à sa santé physique et psychique, à sa propre sécurité et à celle de ses collègues. Dès lors, les salariés dans leur ensemble ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles et collectives : remontées d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

2. Intervenants extérieurs

2.1. Médecin du travail

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en matière de santé au travail, représente un acteur essentiel, de par sa connaissance du milieu du travail, d'une part, et des salariés, d'autre part.

2.2. Autres intervenants extérieurs

Par ailleurs, les acteurs internes pourront se faire accompagner dans leur réflexion par des intervenants extérieurs, tels que l'inspection du travail, le réseau ANACT/ARACT, les préventeurs MSA, ou tout autre expert, selon les problématiques rencontrées.

Article 6 Moyens

Les acteurs cités ci-dessus seront sollicités dans la mise en place d'un groupe de travail dans les entreprises.

1. Rôle du groupe de travail

Le groupe de travail participe à l'établissement du diagnostic puis, le cas échéant, établit, valide et assure le suivi d'un plan d'action. A cette fin, il peut être fait utilisation de la fiche de bilan des risques psychosociaux annexée à l'accord.

2. Composition du groupe de travail

Le groupe de travail est paritaire.

Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 membres du CHSCT ou, à défaut, de 2 délégués du personnel et du médecin du travail.

Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé au minimum d'un représentant de la direction, de 2 salariés et du médecin du travail.

3. Crédit d'heures de délégation

Dans le cadre de ce groupe de travail, les représentants du personnel pourront bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation à hauteur de 5 heures par trimestre s'ajoutant au crédit légal, adapté à la mission qui leur est confiée.

Article 7 Actions

1. Diagnostic

Afin de mettre en place des mesures répondant aux problématiques spécifiques de l'entreprise, il est recommandé d'établir un diagnostic. Celui-ci sera construit par le groupe de travail à partir de l'analyse des indicateurs mentionnés au présent accord et pourra être enrichi par le biais d'un questionnaire, recensant notamment :

- les données sur les troubles exprimés par les salariés (stress, inquiétude, mal-être, souffrance, épuisement professionnel) ;
- les données sur les conditions de réalisation du travail (organisation de travail...) ;
- les données sur les relations de travail (tension, conflit, isolement, manque de soutien de la hiérarchie, méthodes de management) ;
- les données sur les perspectives et la perception du travail (sentiment de changements permanents, perte de considération).

Le diagnostic qui sera construit à partir des données quantitatives devra être associé à des données qualitatives issues notamment des entretiens individuels et des réunions d'équipe, des observations de terrain effectuées par le CHSCT ou, à défaut, par les délégués du personnel, ou des données émises par les services ressources humaines.

2. Actions

Certaines actions peuvent être engagées sans l'établissement du diagnostic et être anticipées.

2.1. Actions immédiates

Sans attendre les résultats du diagnostic, il est d'ores et déjà convenu de mettre en place les actions suivantes.

Actions de formation

Les membres du groupe de travail recevront une formation spécifique leur permettant d'appréhender et de déceler au mieux des situations à risque. Cette formation doit être inscrite au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail.

Alerte

Tout salarié ou groupe de salariés qui s'estime dans une situation de risque pour sa santé psychique peut, à tout moment, saisir la direction de l'entreprise, le médecin du travail, le manager ou le service RH, un membre du CHSCT ou, à défaut, le délégué du personnel.

Accompagnement individuel

Lors de la détection de situations à risques, le salarié sera invité à un entretien avec le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines. Le salarié pourra, à sa demande, se faire accompagner par un membre du CHSCT ou, à défaut, un délégué du personnel.

Le médecin du travail évaluera l'état de santé du salarié et déterminera les mesures d'accompagnement à prévoir afin d'améliorer sa situation.

L'entretien avec la personne en charge des ressources humaines et/ou le médecin du travail aura pour objectif de dresser un bilan de la situation du salarié au sein de l'entreprise (exemple : conditions de travail, relations de travail, rapport avec la clientèle).

Suite à ces entretiens, et dans le respect de l'obligation de confidentialité, le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines, et le cas échéant le membre du CHSCT ou à défaut le délégué du personnel, proposeront en concertation avec le salarié un plan d'actions dans le but de remédier à la situation.

2.2. Actions à moyen terme

Les actions mises en œuvre pourront porter sur les axes suivants :

- intégration des questions de santé au travail dans toutes les démarches-projets visant à modifier de façon significative, la répartition de tâches, l'organisation du travail ou l'aménagement des locaux ;
- prise en compte de la situation personnelle des salariés (mesure visant à assurer l'équilibre entre le travail et la vie privée, à favoriser l'écoute des salariés et la gestion de leur stress) ;
- amélioration de l'organisation et de l'environnement de travail (adaptation des postes de travail après une étude ergonomique, de la charge de travail) ;
- formation de l'encadrement au métier de manager : le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- sensibilisation des salariés aux problématiques liées aux risques psychosociaux, voire la formation des catégories de personnels particulièrement exposés à des situations de stress (exemple : salariés en contact avec le public ou amenés à gérer des situations difficiles) ;
- formation des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux et du stress. Ces formations sont inscrites au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- document unique d'évaluation des risques : les travaux du groupe de travail pourront donner lieu à un complément lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques accompagnée d'un plan de prévention annuel.

Article 8 Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sur le stress au travail et les risques psychosociaux sera assuré par la commission mixte nationale, dans un délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

A cette fin, les entreprises transmettront leur accord ou plan d'action auprès du secrétariat de la commission mixte nationale, y compris les entreprises ayant déjà signé un accord ou établi un plan d'action antérieurement à la signature du présent accord.

Lors de la réunion de suivi de l'application de l'accord, un bilan sera présenté sous forme d'un tableau de suivi comportant les éléments suivants :

- nombre d'accords signés ou de plans d'actions mis en place ;
- qualité des signataires (DS ou représentant du personnel) ;
- taille des entreprises concernées ;
- actions mises en place.

A l'issue de la réunion de suivi, les partenaires sociaux décideront de l'avenir du présent accord.

Article 9 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 10 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier

et être accompagnée d'un projet.

Les négociations débuteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 11 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Fiche de bilan sur le suivi des risques psychosociaux

Bilan accord ou plan d'action sur le suivi des risques psychosociaux

Entreprise :

Groupe :

Effectif :

Accord		Plan d'action			
Indicateurs retenus			Diagnostic		
Fonctionnement de l'entreprise :	Oui	Non	Données salariés :	Oui	Non
- horaires atypiques (si oui préciser le nombre)			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant		
- nombre d'heures supplémentaires					
- taux de jours de congés non pris (CP, JRTT, jours modulation)					
- taux de réalisation des entretiens annuels					
- taux d'accès à la formation					
- taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation					
Mouvement de personnel :					
- démissions					
- licenciement			Données conditions de travail :		
- nombre de ruptures conventionnelles du contrat de travail			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant		
- nombre de sanctions disciplinaires					
Relations sociales :					
- nombre de mouvements de grève			Données relations de travail :		
- données sur fonctionnement des IRP (Nombre de réunions)			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant		
Santé et sécurité :					
- accidents de travail					
- taux d'accidents (avec arrêt de travail)					
- taux de fréquence			Données sur les perspectives et la perception du travail :		
- taux de gravité			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic, le cas échéant		
- catégories de population concernées					
Maladies professionnelles :					

- nombre					
- type (si oui, préciser la maladie professionnelle)					
- risque santé inscrit dans le document unique					
Absentéisme :					
- taux global					
- taux par service					
- durée des absences					
Actes de violence, incivilités :					
- agressions verbales					
- agressions physiques					

ACTIONS IMMEDIATES			ACTIONS A MOYEN TERME		
Actions de formation :	Oui	Non	Actions mises en œuvre :	Oui	Non
- appréhender et déceler des situations à risque			- prise en compte de la situation		
			- assurer l'équilibre travail/vie privée		
Accompagnement individuel			- favoriser l'écoute des salariés		
			- favoriser la gestion de leur stress		
			- améliorer l'organisation du travail		
			- améliorer l'environnement du travail		
			- formation de l'encadrement au management		
			- sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux		
			- former les salariés les plus exposés aux situations de stress		
			- former des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux		
Alerte			Liste des actions mises en œuvre		

Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective

24 janvier 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 24 janvier 2013 [Légifrance](#)

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 tels qu'issus de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille.

Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective.

Le présent accord de branche, qui complète les dispositions légales, a pour objet de définir le cadre de la négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés et de permettre la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

A cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Article 2 Négociation en l'absence de présence syndicale

Conformément aux dispositions des articles L. 2232.21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés et dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel) ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national.

Règles générales de la négociation

La négociation entre l'employeur et les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
- concertation des salariés ;
- possibilité pour les négociateurs de prendre l'avis des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Information préalable

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives du présent accord dans la branche au plan national de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le (s) thème (s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation ;
- les informations qui seront communiquées avant la négociation et les délais de transmission aux élus du personnel ou salariés mandatés.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Crédit d'heures

Les représentants élus du personnel et les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation, spécifique, de 14 heures.

Ce crédit d'heures a pour seul objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés pour se rendre aux réunions de négociation seront pris en charge par l'entreprise.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Article 3 Mandatement syndical

Modalités d'exercice du mandat

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Le mandat est limité à l'objet pour lequel il est délivré.

Le salarié mandaté pourra être accompagné d'un autre salarié de l'entreprise, lors de la négociation.

Le temps passé par ce dernier en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandant. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Condition de validité des accords conclus avec un salarié mandaté : consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail en scrutin secret et sous enveloppe. La consultation peut également se faire par correspondance ou par vote électronique dans les conditions légales. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. A défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat du vote fera l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage : ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt et adressé à l'organisation mandante.

Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

Article 4 Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet et relevant du présent texte, pourront traiter tous les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

Article 6 Observatoire de la négociation collective

La commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la commission mixte nationale un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 5 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

Article 7 Entrée en vigueur des accords Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

Accords signés par les représentants élus du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire nationale de validation.

Article 8 Durée., Révision

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision., Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 11 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007

24 janvier 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 24 janvier 2013 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2013-22](#)

Préambule

Considérant que :

- soucieux d'accompagner les coopératives V Branches qui développaient une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, ce qui nécessitait de constamment faire évoluer les compétences de leurs techniciens ;
- dans le cadre de l'accord interbranches du 20 mars 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle « Technicien conseil aux adhérents des coopératives », les organisations signataires de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de « certificat de qualification professionnelle » (CQP) ont décidé de créer un CQP « TCAC » ;
- l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 a été conclu, portant création d'un CQP « TCAC » en V Branches ;
- par accord interbranches du 23 mai 2012, un certificat de qualification professionnelle interbranches (TCAC) a été

créé et se substitue à l'accord-cadre interbranches du 23 mars 2003, que l'accord susvisé a établi un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de certification du CQPI « TCAC ».

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté les présentes dispositions.

Article 1er Application de l'accord du 23 mai 2012 portant création du CQPI «TCAC »

L'accord « Coop de France » du 23 mai 2012 s'applique aux coopératives agricoles, unions de coopératives, SICA et filiales relevant de la convention collective nationale V Branches.

Les signataires de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 considèrent que l'accord interbranches se substitue au contenu de cet avenant.

Toutefois, il est utile de pouvoir positionner ce CQP dans la grille de classification de la convention V Branches. En conséquence, l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 est abrogé et remplacé par le présent accord.

Article 2 Position du CQP « Technicien conseil aux adhérents des coopératives » dans la grille de classification de la convention collective nationale V Branches

Ce positionnement se fera conformément à l'article 3.3 de l'accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois. Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle, et dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP, auront un coefficient hiérarchique au moins égal à 410.

Article 3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 4 Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérentes, par courrier, et être accompagnée d'un projet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois par lettre recommandée avec avis de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituera ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 6 Extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Accord du 24 septembre 2013 relatif à la mise en place du contrat de génération

24 septembre 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 décembre 2013 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2014-4](#)

Préambule

La loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération vise à apporter des réponses sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Le contrat de génération traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des savoirs et des

compétences pour préserver l'expérience et les compétences dans les entreprises tout en intégrant les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.

Dans un contexte où le niveau du chômage apparaît particulièrement élevé, notamment chez les jeunes, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner l'insertion des jeunes en alliant la sécurisation des parcours professionnels à l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges, la branche connaissant un vieillissement de sa population salariée.

Le présent accord s'attache à donner aux entreprises des éléments de méthode afin de favoriser la mise en place du contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés).

A cet effet, il précise les modalités d'application du dispositif et définit des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers de la coopération agricole a élaboré un certain nombre de rapports comportant des données statistiques portant sur les coopératives, les salariés et les emplois dans les coopératives V branches. Ces éléments peuvent servir de référence aux entreprises, notamment dans le cadre de la mise en place du diagnostic préalable.

Les partenaires sociaux signataires ont convenu ce qui suit :

Champ d'application

Article 1er

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale V branches au sens de l'article 1er modifié par l'avenant n° 74 du 25 novembre 1997.

Rappel du dispositif légal

Article 2

Toutes les entreprises de droit privé ont accès au contrat de génération mais les modalités de mise en œuvre sont adaptées à chaque taille d'entreprise.

Ce dispositif porte sur trois objectifs majeurs :

- l'emploi des jeunes en CDI ;
- le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors ;
- la transmission des compétences et des savoir-faire.

Un tableau rappelant les modalités de mise en place du dispositif figure en annexe I.

Terminologie

Article 3

Les dispositions législatives et réglementaires font appel à des notions qu'il apparaît utile de préciser au niveau du présent accord.

Groupe

La notion de groupe est celle relative au comité de groupe défini à l'article L. 2331-1 du code du travail.

A ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Une entreprise peut être considérée comme dominante lorsqu'elle contrôle une autre entreprise dans les conditions énumérées à l'article L. 233-3 du code de commerce.

Une entreprise est qualifiée de dominante dès lors qu'elle exerce une influence dominante sur une autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (cf. art. L. 2331-1 précité).

Parcours d'intégration

Ensemble des mesures prises pour accueillir un nouvel arrivant, l'intégrer dans un collectif de travail et le professionnaliser.

Référent

Salarié chargé d'accompagner le nouvel embauché afin de faciliter son intégration ; il est choisi par le manager du nouveau collaborateur parmi les salariés volontaires pour être référent.

Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Tutorat-tuteur

Le tutorat permet de transmettre, auprès du nouvel arrivant, les connaissances nécessaires au bon fonctionnement et au bon développement des activités de l'entreprise.

Le tuteur pourra notamment être un salarié senior et réaliser la transmission des savoirs et des compétences vers les jeunes nouvellement embauchés.

Les seniors seront plus particulièrement sollicités sous réserve d'être volontaires et de disposer de qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Binôme d'échanges

Le binôme d'échanges est formé par deux salariés de l'entreprise ou du groupe : un collaborateur ayant déjà une première expérience et/ou un senior. Il permet la coopération intergénérationnelle par l'échange de compétences. Ces binômes ont vocation à permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Ce binôme peut être distinct du binôme prévu par la loi et ouvrant droit aux aides dans les entreprises ou groupe de moins de 300 salariés.

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences peut recouvrir certaines modalités dans le but de préserver ou développer les compétences-clés détenues par des salariés expérimentés qui vont bientôt quitter l'entreprise.

Elle permet également d'assurer la transmission réciproque de certaines compétences stratégiques entre les nouvelles recrues et d'accompagner ainsi les parcours professionnels des salariés.

Compétences-clés

Emplois stratégiques, sensibles ou en tension.

Diagnostic préalable et données statistiques

Article 4

Pour les entreprises soumises à l'obligation légale de réaliser un diagnostic préalablement à la négociation d'un accord ou à l'élaboration d'un plan d'action, un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors doit être réalisé. Ce diagnostic se présente comme un état des lieux qui permettra de fixer les principaux engagements devant être pris par l'entreprise ou le groupe dans le cadre de l'accord collectif ou du plan d'action.

Le diagnostic est établi sur les 3 dernières années ou depuis la date de création d'entreprise lorsque celle-ci est intervenue au cours des 3 dernières années.

Le diagnostic évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise ou le groupe concernant l'emploi des salariés âgés notamment dans le cadre des accords seniors. Il s'appuie également sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ce diagnostic porte sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans la branche et/ou l'entreprise et/ou le groupe sur les 3 dernières années disponibles : profil des jeunes de moins de 26 ans, profil des seniors de 55 ans et plus ;
- les prévisions de départ en retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dites « compétences-clés » dans le secteur ;
- les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent ;
- l'identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée.

L'observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole a élaboré différents rapports comportant des données statistiques concernant les salariés des entreprises des branches de la coopération agricole (cf. annexe II).

Ces données apportent une vision globale de la pyramide des âges, des perspectives de recrutement et des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les entreprises du secteur de la branche.

Tranche d'âge des jeunes et des seniors concernés

Article 5

Il appartient à l'entreprise de définir les bornes d'âge « jeune » et « senior » au regard des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement.

Celles-ci pourront être déterminées au vu de la pyramide des âges de l'entreprise.

Pour bénéficier de l'aide, les engagements pris dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action concernent :

- les jeunes de moins de 26 ans (ou de moins de 30 ans si travailleur handicapé) ;
- les salariés âgés de 57 ans et plus (ou de 55 ans ou plus si travailleur handicapé) ou ayant été recruté à 55 ans et plus.

Intégration des jeunes

Article 6

6.1. Objectifs de recrutement de jeunes en CDI

Il est préalablement rappelé que les entreprises doivent fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.

Il peut s'agir de :

- prévoir un nombre d'embauches ou un pourcentage d'embauches de jeunes pour la durée de l'accord ;
- fixer des ratios des embauches des jeunes sur l'ensemble des embauches, pour la durée de l'accord ;
- fixer des ratios du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, pour la durée de l'accord.

6.2. Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

Parcours d'accueil dans l'entreprise

Ce parcours pourra notamment prévoir :

- l'accompagnement du jeune ;
- une visite de l'entreprise avec le référent ;
- la remise d'un livret d'accueil ;
- la présentation de l'équipe ;
- un rendez-vous avec le service RH ;
- une présentation de l'ensemble des activités de l'entreprise ou du groupe ;
- la sensibilisation à la santé, à la sécurité et à la démarche qualité ;
- la présentation des instances représentatives du personnel.

Désignation d'un référent

Le référent choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Au côté du manager et du service RH le cas échéant, le référent sera une aide pour le nouvel arrivant dans l'entreprise pour faciliter la découverte de son environnement professionnel et, le cas échéant, transmettre des savoirs et des compétences. Toutefois, le manager reste le seul responsable de l'intégration du nouvel embauché.

Des points réguliers entre le nouvel embauché et le référent seront effectués pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise.

Le référent informe et échange en tant que relais avec le RH et/ou le manager.

Cette mission est prise en compte dans sa charge de travail.

Lorsqu'il est recouru au tutorat, le tuteur pourra être également désigné référent.

6.3. Entretien de suivi

Il est recommandé d'organiser un entretien de suivi avec le supérieur hiérarchique et le référent, dans les premières semaines suivant l'embauche du jeune, afin de vérifier sa bonne intégration dans l'unité de travail :

- au niveau relationnel ;
- au niveau de la maîtrise technique et du transfert de compétence ;
- le fonctionnement du binôme, le cas échéant ;
- fixer des axes d'amélioration ;
- prévoir des moyens pour les atteindre : formation.

6.4. Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours au stage

Les entreprises pourront préciser leur politique de gestion vis-à-vis :

- des alternants ;
- des stagiaires.

6.5. Formation

Les entreprises veilleront à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre, notamment en déterminant une part du plan de formation réservée aux jeunes en concertation avec les instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

6.6. Prévention de la pénibilité

Les entreprises devront veiller à articuler leur accord ou plan d'action avec les dispositions en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent :

- reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants ;
- mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter.

Emploi et maintien dans l'emploi des seniors

Article 7

7.1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Les accords et plans d'action devront prévoir un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi qu'un objectif chiffré de recrutement de salariés âgés :

- prévoir le nombre de recrutement de salariés âgés envisagé, en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord ;
- prévoir au regard de la pyramide des âges de l'entreprise, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord.

Afin d'aider les partenaires sociaux des entreprises dans le choix des actions pertinentes favorisant l'emploi des seniors, il est proposé les actions suivantes (retenir au minimum 2 actions dans les 5 domaines suivants) :

7.2. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Proposer des formations permettant de s'adapter aux évolutions des métiers et/ou de s'orienter vers d'autres métiers.
Donner priorité en matière de période de professionnalisation et de DIF.
Utiliser le contrat de professionnalisation pour recruter des seniors.

7.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Favoriser la retraite progressive permettant le transfert des compétences.
Favoriser la mise en place du tutorat.

7.4. Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants.
Renforcement des actions de prévention des risques professionnels à destination des seniors dans un but d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.
Mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter.
Mise en place de formation auprès des managers sur la connaissance et la prévention des risques.

7.5. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Favoriser les parcours professionnels dans la durée :

- congé formation ;
- entretien de 2e partie de carrière ;
- bilan de compétences ;
- VAE.

7.6. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Favoriser le passage à temps partiel.
Favoriser la retraite progressive.
Prévoir le congé de fin de carrière dans le cadre du CET.
Mettre en place des réunions d'information ou de formation sur les retraites.
Prévoir les entretiens de 2e partie de carrière.

Prévoir des formations à la préparation de la retraite.

Informar sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développer cette possibilité au sein de l'entreprise.

Transmission des savoirs et des compétences

Article 8

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de celle-ci, parmi lesquelles :

- binôme d'échanges de compétences entre salariés ;
- mise en place d'un référent et conditions d'accueil du jeune par celui-ci ;
- désignation possible d'un tuteur ;
- organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action prendra les mesures les plus appropriées permettant une transmission des compétences et des savoirs, en particulier des compétences-clés dans l'entreprise.

8.1. Mise en place de binômes d'échanges de compétences

Les compétences utiles à transmettre peuvent se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs plus récents dans leur domaine.

Ces jeunes salariés peuvent être mobilisés afin de former d'autres salariés.

L'organisation de la formation peut passer par le binôme d'échanges.

Ces binômes permettent de valoriser les compétences et l'expérience des seniors, ainsi que les savoirs et aptitudes détenus par les jeunes. Ils seront mis en place sur la base du volontariat.

8.2. Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

- mesures facilitant la transmission des compétences entre les jeunes et les seniors ;
- tutorat ;
- mise en place de formations internes ;
- formalisation de savoir-faire acquis par l'expérience en vue de leur transmission.

Calendrier prévisionnel, Modalités

Article 9

Les entreprises doivent prévoir les délais de mise en œuvre des engagements indiqués dans l'accord ou le plan.

Un suivi annuel de l'accord sera assuré par une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

A cet effet un bilan de l'accord ou du plan d'action fera l'objet d'une communication annuelle au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT.

Le bilan devra comporter des données chiffrées.

Date d'entrée en vigueur

Article 10

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Durée, Révision

Article 11

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Les parties excluant toute tacite reconduction du présent accord, celui-ci cessera automatiquement de produire effet au terme de la période de 3 ans précitée.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer l'ensemble des dispositions du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier et être accompagnée d'un projet ;
- les négociations débiteront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Dépôt, Extension

Article 12

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe I

Tableau récapitulatif du dispositif

Effectif de l'entreprise et du groupe	Obligation de négociation	Diagnostic préalable	Aide de l'Etat	Pénalité si défaut d'accord
- moins de 50 salariés - n'appartenant pas un groupe	Pas d'obligation de négocier ni d'établir un plan d'action	Non	Oui	Non
- moins de 50 salariés - appartenant à un groupe de moins de 50 salariés				
- moins de 50 salariés - appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés	Bénéfice de l'aide si : - accord d'entreprise ou de groupe (1) - ou, à défaut, plan d'action - ou, à défaut, accord de branche étendu	Oui		
- moins de 50 salariés - appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : - un accord d'entreprise ou de groupe (1) - ou, à défaut, avoir établi un plan d'action	Oui	Non	Oui
- 50 à moins de 300 salariés - n'appartenant pas à un groupe	Bénéfice de l'aide si : - accord d'entreprise ou de groupe (1) - ou, à défaut, plan d'action - ou, à défaut, accord de branche étendu	Oui	Oui	Non
- 50 à moins de 300 salariés - appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés				
- 50 à moins de 300 salariés - appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : - un accord d'entreprise ou de groupe (2) - ou, à défaut, avoir établi un plan d'action	Oui	Non	Oui
- au moins 300 salariés - n'appartenant pas à un groupe				
- au moins 300 salariés - appartenant à un groupe de 300 salariés				

(1) Les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical peuvent négocier avec les représentants élus du personnel (CE, DUP ou à défaut DP). Cependant, il ne s'agit pas d'une obligation : elles peuvent directement établir un plan d'action pour bénéficier de l'aide.
(2) Pour les entreprises d'au moins 300 salariés devant négocier sur la GPEC, il est possible de négocier le contrat de génération avec l'accord GPEC, dans ce cas l'accord GPEC vaut accord sur le contrat de génération.

Annexe II

Données statistiques., Observatoire prospectif des métiers de la coopération agricole

Pour mémoire (cf. ETUDE 5 Statistiques 2012 « Les emplois sensibles, stratégiques et en tension de la coopération agricole », téléchargeable sur le web, à l'adresse :

<http://www.metiers-cooperation-agricole.fr/index.php/Etudes-Rapports-chiffres2>).

Définition des emplois stratégiques sensibles ou en tension (SST)

Emplois stratégiques :

- il s'agit des emplois à forte valeur ajoutée ;
- ils représentent le cœur de métier de la coopérative.

Emplois sensibles :

- il s'agit des emplois :
- dont la gestion des effectifs et/ou des compétences est soumise à la variation de l'activité de la coopérative ;
- connaissant un fort renouvellement ;
- nécessitant une évolution des compétences ;
- émergents.

Emplois en tension :

- il s'agit des emplois dont la mobilité est importante et sur lesquels il y a une forte tension entre l'offre et la demande du fait de leur transversalité (emploi menacé, emploi en pénurie ou emploi fortement soumis à la saisonnalité).

Avenant n° 121 du 14 novembre 2013 relatif à la durée du travail

14 novembre 2013, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 novembre 2013 [Légifrance](#)

Article 1er Objet., Durée., Portée

Le présent avenant remplace l'avenant no 37 du 3 juin 1982.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 Durée du travail

La durée du travail est fixée à 35 heures par semaine. Pour l'application du présent accord, la durée du travail s'entend *exclusivement* (2) du travail effectif au sens de l'article R. 713-21 du code rural.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 713-5 du code rural et de la pêche maritime.

(Arrêté du 20 juin 2016-art. 1)

(2) Le terme : « *exclusivement* » est exclu de l'extension.

(Arrêté du 20 juin 2016 - art. 1)

Article 3 Durée maximale du travail

3.1. Sous réserve des dispositions dérogatoires prévues au 3.2 du présent article, les durées maximales du travail sont fixées comme suit :

- durée maximale hebdomadaire absolue : 48 heures ;
- durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale journalière : 10 heures.

3.2. Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-13 du code rural et de la pêche maritime, pour faire face aux activités et travaux dont les conditions particulières et saisonnières sont énumérées ci-après et après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après autorisation de l'inspecteur du

travail, il pourra être dérogé, pour les catégories de personnel concernées, aux durées maximales fixées au 3.1 du présent article.

3.2.1. Durant les périodes de pointe saisonnières du travail, les semaines ou fractions de semaines correspondant à des imprévus liés aux aléas climatiques, en cas de réparations urgentes ou de circonstances exceptionnelles, de travaux impératifs liés à la sécurité, la durée du travail pourra excéder le plafond prévu au paragraphe 3.1 sans dépasser :

- 60 heures par semaine ;
- 46 heures en moyenne sur 12 semaines ;
- 12 heures par jour.

3.2.2. Durant les périodes de récoltes telles que définies au 3.3 du présent article, la durée du travail peut atteindre et dépasser les plafonds prévus au 3.1 ci-dessus, sans pouvoir franchir la limite de 12 heures par jour ni 72 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire moyenne est portée à 52 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

3.3. Les périodes réputées de récoltes consistent en des semaines ou des fractions de semaines pendant lesquelles l'entreprise est confrontée pour tout ou partie de ses branches d'activités ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux, protéagineux...) ainsi qu'aux activités spécifiques liées à la collecte des productions agricoles, à leur préservation et à leur protection, déterminées par accord au niveau de l'entreprise.

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les produits, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les circonstances de la production, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail. Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de 9 semaines continues ou discontinues.

Article 4 Heures supplémentaires

4.1. Les entreprises disposeront, pendant la période de référence fixée au 4.4 du présent article, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. Toutefois, si l'entreprise recourt à la modulation, ce contingent est ramené à 110 heures pour les personnes ou catégories de personnel qui sont soumises effectivement à la modulation.

4.2. Les entreprises dont le secteur d'activité comporte des périodes telles que définies à l'article 3.3 ci-dessus et pour des catégories de personnel déterminées au niveau de l'entreprise, disposent, en sus du contingent prévu au 4.1, d'un contingent supplémentaire fixé à 90 heures. En cas de non-utilisation de ce contingent pendant lesdites périodes, ces heures supplémentaires ne peuvent être reportées.

4.3. La mise en œuvre de ces contingents fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et d'une information de l'inspecteur du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de l'évolution des heures supplémentaires et de l'emploi.

4.4. A défaut de dispositions différentes arrêtées par accord au niveau de l'entreprise, la période de référence correspond à une période de 12 mois commençant à courir à partir du premier jour de l'année civile.

4.5. Les parties conviennent toutefois que ces dispositions ont en particulier pour objectif de permettre aux entreprises rattachées aux fédérations signataires de faire face aux impératifs auxquels celles-ci sont soumises et qu'elles ne peuvent avoir pour résultat un recours systématique ou généralisé à des heures supplémentaires.

Article 5 Repos hebdomadaire en période de récoltes

Nonobstant les dispositions prévues aux articles L. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime pour les entreprises et pour les catégories de personnel concernées par les périodes de récoltes, le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnel ont droit peut être différé, sous réserve que le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours égal au nombre de semaines travaillées. Toutefois, ce repos ne peut être différé plus d'une fois par quinzaine.

Article 6 Repos compensateur

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures et telles que définies à l'article 21 de la présente convention collective nationale donnent lieu à un repos compensateur de 20 %. Cette mesure ne se cumule pas avec celles pouvant résulter d'accord d'entreprise ou d'une décision de l'inspection du travail en la matière.

Article 7 Mesures d'assouplissement

7.1. Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Dans les entreprises, usines ou ateliers à caractère industriel, les horaires réduits spéciaux de fin de semaine répartis sur 2 ou 3 jours peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise ou d'un atelier là où les activités le nécessitent au regard des investissements et de la compétitivité.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Ceux-ci ne pourront, en aucun cas, cumuler un emploi à temps plein et un emploi réduit de fin de semaine.

La mise en œuvre de ces dispositions est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement spécifiant notamment :

- le nombre de postes à affecter (cadres et non-cadres) ;
- la procédure de recrutement ;
- les conditions collectives d'emploi et de rémunération assurant les mêmes garanties que pour les salariés effectuant la durée hebdomadaire normale de travail (temps complet).

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la liste nominative des salariés affectés à ces horaires soit régulièrement communiquée au comité d'entreprise et affichée avec les horaires.

L'inspecteur du travail est informé des dispositions de l'accord intervenu. A défaut d'accord, l'employeur peut solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre de ces dispositions.

7.2. Travail en équipes

Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, il pourra être recouru au travail organisé en équipes et en équipes chevauchantes. L'adoption de l'organisation du travail en équipes chevauchantes ne devra avoir pour effet ni d'allonger l'amplitude de la journée de travail du salarié ni de remettre en cause les temps de pause.

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la composition nominative de chaque équipe soit publiée par affichage ou tout autre dispositif reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

7.3. Horaires flexibles

Les entreprises peuvent avoir recours aux horaires flexibles, après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et information préalable de l'inspecteur du travail. Pour celles qui ne sont pas assujetties aux dispositions sur les comités d'entreprise et/ ou les délégués du personnel ou pour celles qui, bien qu'étant soumises n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la pratique de tels horaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail après que celui-ci a constaté l'accord des salariés.

Le nombre d'heures susceptibles d'être reportées d'une semaine à une autre est fixé par accord au niveau de l'entreprise. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les heures ainsi reportées ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires dès lors que ces reports résultent d'un libre choix des salariés concernés.

Article 8 Dispositions générales

Les dispositions du présent avenant ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires ou de même nature qui peuvent être prévues contractuellement dans le cadre de l'article 4 de la convention collective ou par voie législative ou réglementaire.

Article 9 Dépôt et notification

Le présent avenant de révision, qui annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 37 du 3 juin 1982, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 11 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 5 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel

5 novembre 2014, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 5 novembre 2014 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2015-11](#)

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (Journal officiel du 16 juin 2013), en son volet destiné à renforcer et sécuriser les droits des salariés et à lutter contre la précarité de l'emploi, a instauré notamment le principe d'une durée minimale de travail du salarié à temps partiel à hauteur de 24 heures par semaine (ou équivalent en cas de répartition mensuelle de la durée du travail ou de répartition pluri-hebdomadaire par accord d'aménagement du temps de travail) (art. L. 3123-14-1 du code du travail).

Dans les coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale dite « V branches », la grande majorité des salariés travaillent à temps plein. En effet, d'après les chiffres de la mutualité sociale agricole, en 2013, moins de 5 % des salariés étaient employés à temps partiel.

Une enquête menée durant l'été 2014 auprès de l'ensemble des coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale « V branches » a permis d'établir que :

- les entreprises de la « V branches » n'ont pas recours structurellement au temps partiel puisqu'il n'y a pas au moins 1/3 des salariés à temps partiel (moins de 5,5 % des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête) ;
- le temps partiel répond à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Le travail à temps partiel permet de répondre aux besoins et contraintes des entreprises liés à certains métiers de la branche et à la spécificité territoriale des entreprises. Par ailleurs, le temps partiel choisi permet aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut constituer pour certains salariés éloignés de l'emploi ou de faible niveau de qualification une porte d'entrée vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'emploi. Il permet enfin aux salariés de pouvoir conserver plusieurs activités lorsqu'ils le souhaitent.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'objectif des partenaires sociaux à travers les dispositions suivantes est donc de :

- favoriser le temps partiel choisi, rechercher et encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- préserver les emplois au sein des coopératives et entreprises de la branche et tenir compte des impératifs organisationnels de celles-ci ;
- compléter le dispositif légal en ce qu'il n'a pas prévu (contrat à durée déterminée de remplacement et temps partiel thérapeutique).

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Article 2 Conclusion et exécution du contrat de travail à temps partiel

Qu'il soit à durée er les durées légales de repos obligatoires.

En outre, sur demande de l'employeur, le salarié atteste du respect des durées légales de repos obligatoire.

Article 3 Durée minimale de travail

3.1. Dérogation à la durée légale minimale de 24 heures

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage et l'entretien. La durée minimale de travail de ces salariés à temps partiel est fixée à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent

mensuel ou annuel de cette durée.

3.2. Cas des contrats de travail à durée déterminée pour remplacement

Le cas particulier du remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié à temps partiel n'est pas envisagé par les textes légaux.

Afin d'assurer la sécurité juridique des relations contractuelles au sein des entreprises, en cas de remplacement d'un salarié à temps partiel dont la durée minimale est inférieure à 24 heures, il pourra être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement, à hauteur de la durée contractuelle fixée dans le contrat de travail du salarié remplacé.

3.3. Cas des salariés à temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique)

Le cas particulier du temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique) validé par le médecin du travail n'est pas envisagé par les textes légaux régissant le travail à temps partiel.

Le code de la sécurité sociale prévoit aux articles L. 323-3 et L. 433-1 la possibilité pour le salarié malade de reprendre son travail progressivement dans le cadre du dispositif du temps partiel thérapeutique.

En cas de mise en œuvre d'un tel dispositif, il peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures à hauteur de la durée fixée par le médecin traitant et confirmée par le médecin du travail pour répondre aux « prescriptions » d'ordre médical.

Article 4 Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

4.1. Cumul de plusieurs emplois salariés et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur veillera, dans la mesure du possible, à favoriser l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises, pour le salarié qui le souhaite, en lui permettant d'aménager ses horaires de travail, sous réserve de justifier effectivement de l'incompatibilité de ces horaires de travail.

4.2. Regroupement des horaires de travail sur une journée

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 3 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés pour accomplir au minimum 3 heures de travail par jour.

Les salariés affectés à l'entretien ne sont pas concernés par cette disposition et il peut être dérogé à ces minima.

4.3. Limitation des interruptions d'activité

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3123-16 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

Article 5 Heures complémentaires

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la première heure.

Les heures complémentaires sont celles prévues contractuellement et effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

La durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle, heures complémentaires comprises, d'un salarié à temps partiel doit être inférieure à la durée légale du travail. Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou d'une même année peut être égal à 1/3 de l'horaire contractuel.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 précités selon le barème suivant :

- 15 % dès la première heure complémentaire et dans la limite de 1/10 de la durée contractuelle de travail ;
- 25 % au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 de la durée contractuelle de travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées par l'employeur, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 3 jours calendaires sauf travaux urgents au sens des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936. A défaut de respect du délai de prévenance ou en cas de refus légitime, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 6 Complément d'heures par avenant

6.1. Conditions de recours au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent pour une durée limitée augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel employé à durée indéterminée ou à durée déterminée peut être proposé à l'intéressé notamment pour :

- le remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- les circonstances exceptionnelles ;
- une surcharge de travail du fait de la saisonnalité de l'activité ;
- les périodes de congés.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de cette durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » pouvant être conclus avec un même salarié est limité à huit par année, à l'exception des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

6.2. Traitement des heures complémentaires

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

6.3. Situation du passage à temps complet par avenant

Sur demande expresse du salarié, la durée du travail, dans le cadre d'un avenant « complément d'heures », peut être portée temporairement à un temps complet, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes de pointe saisonnières.

Article 7 Durée., Révision., Dénonciation

7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi de l'accord sera assuré par la commission mixte nationale sur l'évolution du travail à temps partiel dans la « V branches », et fera l'objet d'un bilan dans le délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

7.2. Révision., Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En cas d'évolutions législatives, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réviser les dispositions du présent accord.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Article 10 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 127 du 19 janvier 2017 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

19 janvier 2017, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2017 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2017-51](#)

Préambule

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant rappellent la nécessité de former les salariés de la V branches afin de favoriser leur employabilité et notamment s'agissant des seniors.

À cet effet, les partenaires sociaux signataires du présent avenant réaffirment leur volonté de pérenniser le fonds mutualisé et la contribution à la formation professionnelle des seniors instituée par un accord du 16 juin 2010 (enregistré comme un avenant n° 115 du 9 novembre 2010 à la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux), à hauteur de 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus 47 ans.

Afin de favoriser l'utilisation des fonds collectés au titre de cette contribution et la formation des salariés, les partenaires sociaux signataires du présent avenant, ont décidé d'élargir le public éligible à ce fonds en ouvrant la possibilité de bénéficier de ce fonds pour les salariés de 45 ans et plus, et ce, sans modifier le montant de la contribution.

Par ailleurs, les partenaires sociaux décident de mettre à jour l'accord du 16 juin 2010 pour tenir compte de la création d'OPCALIM.

Article 1er Modification de l'article 1er « Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors »

L'article 1er de l'accord du 16 juin 2010 est modifié et devient : « Les entreprises relevant de la CCN « V branches » décident de mutualiser auprès de l'OPCALIM 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus de 45 ans.

Ce financement s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à valoir sur toute évolution d'origine légale ou conventionnelle en matière de formation. En fonction de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux étudieront toute opportunité pour attribuer ce financement à une autre enveloppe plus appropriée si nécessaire.

Ce taux s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN « V branches » quel que soit leur effectif.

Ce taux sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de formation professionnelle. »

Article 2 Modification de l'article 2 « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2 »

L'article 2 « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2 » devient « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCALIM ».

L'article 2 est modifié et devient : « Les entreprises V branches » relèvent du champ d'application de l'accord du 20 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Conformément aux articles 8 de cet accord et 4 du règlement intérieur de l'Association OPCALIM, les parties signataires sollicitent auprès de l'OPCALIM la création d'une section professionnelle paritaire ».

Article 3 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Article 4 Durée., Révision., Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 Dépôt., Extension

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Accord du 2 avril 2019 relatif à la CPPNIC

2 avril 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 2 avril 2019 [Légifrance](#)

Préambule

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Le rôle de la présente commission est essentiel à la négociation collective dans la branche et tient une place fondamentale dans l'édiction de normes conventionnelles adaptées aux petites et moyennes entreprises qui la composent.

Les partenaires sociaux rappellent aussi que la branche reste garante des droits des salariés et des entreprises.

Les missions dévolues à cette commission par la loi étaient déjà assumées par la branche à travers d'autres commissions. Il est donc proposé d'adapter les clauses générales de la convention collective nationale dite « V branches » pour adapter son contenu aux nouvelles dispositions en vigueur et intégrer les nouvelles missions dévolues à cette commission.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure, à savoir la CPNEFP « V branches » (accord du 30 mai 2007) et la commission financière 0,1 % seniors (accord du 16 juin 2010 et ses avenants).

Compte tenu de la thématique du présent accord, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dite convention collective nationale « V branches » (IDCC 7002).

Article 2 Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

L'article 9 de la convention collective nationale « V branches » est abrogé et remplacé par le présent article.

Il s'intitule « Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation » et prévoit :

1. Composition de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeur.

2. Fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la « V branches » se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins trois fois par an.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNIC. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis au moins 8 jours avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite.

3. Rôle et missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

I., Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation négocie sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur.

Les parties rappellent que la commission susvisée peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la présente convention collective dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective nationale portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;
- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- la mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;

- les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au 1er alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

Par ailleurs, dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

II., Mission d'interprétation de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher amiablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V branches ».

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPPNIC pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que

celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier ...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les 15 jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III., Mission de conciliation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CPPNIC peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La commission convoquée par son président, examine le différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la Section agricole de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPNIC peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

IV., *Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (1)*

La commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.Vbranches @ coopdefrance. coop.

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4. Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire, et à l'indemnisation

des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires sont prévues à l'article 6 bis de la présente convention collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de 10 jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remise par le secrétariat de la CPPNIC.

5. Protection des salariés membres de la CPPNIC

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective et membres de la CPPNIC bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale et l'employeur (par courrier avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur, la date de réception de l'information faisant foi.

(1) Le « IV., Autres missions de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation » est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

(Arrêté du 18 novembre 2019 - art. 1)

Article 3 Commission paritaire nationale de validation

La commission paritaire nationale de validation telle que prévue à l'article 5 de l'accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et développement de la négociation collective est supprimée.

Article 4 Durée., Révision., Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 5 Dépôt et Publicité

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la « V Branches »

5 novembre 2019, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2020 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2020-48](#)

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1,6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- la nécessité de conserver une méthode à critères classants en simplifiant et actualisant les critères classants ainsi que leur pondération.

En concluant le présent accord, les signataires confirment leur volonté de :

- simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- modifier le contenu des critères classants.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classants appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Article 1er Objet

La méthode retenue à critères classants permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications. Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de la « V branches ».

La présente classification doit inciter la mise en œuvre d'une GPEC au niveau des entreprises.

Article 2 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002). Il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Une disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés est prévue en matière de formation des salariés participants à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises (art. 5).

Article 3 Contenu de l'accord de classification

Cette nouvelle classification dénommée « Classification 2020 » comporte :

- un glossaire ;
- la grille des critères classants ;
- la grille de pondération des 8 critères classants ;
- la grille de transposition ;
- la grille de classification composée de 10 classes et 26 échelons ;
- un guide méthodologique d'aide au déploiement rédigé paritairement qui doit permettre de faciliter la mise en œuvre et l'appropriation de cette nouvelle classification par les salariés et les employeurs.

Ce guide prévoit notamment :

- la définition d'un emploi exemple ;
- la pesée de cet emploi exemple.

Article 4 Date d'application et mise en œuvre de la présente classification

Le présent accord de classification entre en vigueur à compter du 1er janvier 2020 et abroge l'accord de classification du 27 mars 2007.

La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de l'entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

À cet effet, conformément aux dispositions légales en vigueur, une négociation entre la direction et les délégués syndicaux, ou à défaut, les instances représentatives du personnel, ou à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales ou dans les TPE par référendum à l'initiative de l'employeur, devra s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 ans, à compter de la date de mise en vigueur du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord de classification depuis le 1er janvier 2018 doivent ouvrir des

négociations dans un délai de 4 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En l'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ou en cas de procès-verbal de désaccord ou en l'absence de ratification en cas de référendum, l'employeur reste tenu de mettre en œuvre le présent accord de façon unilatérale.

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé par une commission de suivi réunissant l'ensemble des organisations signataires du présent accord, dans les 2 ans de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour ce faire, les entreprises visées à l'article 2, sont invitées à transmettre leur accord signé et déposé au secrétariat de la « V branches » par courriel à l'adresse suivante : social.vbranches@coopdefrance.coop.

Par ailleurs, les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser leur pesée et/ ou leur accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

Article 5 Formation des salariés participant à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises

À défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, les salariés appelés à négocier la classification, dans la limite de 2 salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de 2 représentants du personnel mandatés ou non, ou 2 salariés mandatés ou non, pourront bénéficier d'une formation de 1 jour, délivrée par un organisme de formation choisi par le(s) intéressé(s), notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 6 Glossaire

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classants : références ou indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Mission : finalité des activités accomplies.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à

une situation de travail (conducteur poids lourds 1er échelon et 2e échelon...).

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique (CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...).

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 7 Méthodologie

Le travail de classification dans les entreprises se traduit par un accord collectif, ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur, qui suppose le respect des étapes suivantes :

- recenser les emplois existants ;
- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois : la description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités dans chaque entreprise. Cela suppose la rédaction de fiche emploi/poste reprenant l'ensemble des missions associées, en fonction de chaque entreprise ;
- les peser au regard des définitions des critères classants pour chaque pesée il convient pour l'entreprise de :
 - , identifier et appliquer le degré des critères classants à l'emploi considéré ;
 - , déterminer le nombre de points associés pour chacun d'eux ;
 - , attribuer la classe et l'échelon en fonction de différentes tranches de points ;
- appliquer la grille de transposition : affecter le nombre de points obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants.

Article 8 Grille des critères classants

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances et expériences	Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par : - un diplôme ; - une certification (VAE, CQP) ; - une habilitation par un organisme externe et professionnel ; - l'expérience et les pratiques professionnelles.
Complexité	La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)	Elle prend en compte : - l'expertise ; - la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ; - l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées : - taille des organisations ; - taille des projets, des budgets
Latitude et champs d'action	Se définit par la marge de manœuvre pour : - préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ; - adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.	Elle prend en compte : - la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ; - l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lesquels se réalise le travail ; - l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Responsabilité technique et métier	La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	Elle se mesure par : - la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ; - la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ; - le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ; - l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi.
Responsabilité économique	La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...	Elle se mesure par : - l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ; - le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ; - le suivi et/ou développement de flux financiers.
Responsabilité sécurité	La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité : - des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ; - des locaux ; - des données ; - des matières, des produits, des biens, de l'environnement...	Elle se mesure par : - l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ; - l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.
Responsabilité humaine	La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur : - l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ; - le développement des compétences des collaborateurs ; - la qualité de vie au travail.	Elle se mesure par : - la nature des actions impactant un groupe ou un individu ; - la diversité des sujets à prendre en compte ; - l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ; - le périmètre d'action.
Relations	Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.	Elle se mesure par : - la complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi ; - la diversité des relations.

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP, BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
CQP/VAE de niveau 5	
Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi	
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
CQP/VAE de niveau 4	
Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée	
4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
CQP/VAE de niveau 3	
5	
CQP/VAE de niveau 2	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
VAE de niveau 1	

7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
---	---

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)

1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituel
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées/entremêlées nécessitant : - la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex : mécanique et gestion des planning) ; - de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : - l'analyse et la hiérarchisation des risques ; - l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; - la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.
6	L'emploi implique : - l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; - l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : - le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; - la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...).

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes
Alerte en cas d'anomalies	
2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité
3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes (ex. : procédures, plan de travail [sécurité, maintenance...], référentiel métier...), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus

4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail :
- les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ;	
- recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.	
5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité :
- les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ;	
- organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.	
6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale :
- fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ;	
- participe à l'élaboration des axes stratégiques.	
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité)

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats

1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations
3	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles
4	L'emploi nécessite la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet, ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d'urgence...
5	L'emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes :
- sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ;	
- sur l'image interne et externe.	
6	L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sûrs :
- l'organisation ou le développement d'une activité globale ;	
- ou un processus transverse ;	
- ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs...	
7	L'emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts :
- sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ;	
- sur le développement du métier sur un territoire.	

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités :
- ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ;	
- et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant.	
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs :
- ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes, etc. ;	
- nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.	
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier :
- préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ;	
- suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale.	
5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation :
- d'un budget de fonctionnement d'une unité de travail ;	
- d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)	
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision :
- de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ;	
- d'un équilibre financier et économique d'une entité.	
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi :
- d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, R et D...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ;	
- garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou de l'entreprise.	

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou bien, l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (ex. : responsabilité sociale et environnementale)

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	L'emploi requiert la coordination d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un collectif (ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers)
3	L'emploi requiert :
- l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ;	
- et/ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...).	
4	L'emploi requiert :
- la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ;	
- et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.	
5	L'emploi requiert :
- un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ;	
- et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.	
6	L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par :
- l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le collectif ;	
- le pilotage de démarche d'adaptation/de changement.	
7	L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail :
- développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail ;	
- arbitrages sur des solutions organisationnelles.	

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale

1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
3	L'emploi requiert la coordination d'informations :
- échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ;	
- adaptation des échanges notamment en cas de litige.	
4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe :
- traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ;	

- dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ;	
- recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).	
5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux :
- centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ;	
- recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ;	
- posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.	
6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation :
- recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ;	
- adaptation des solutions et recherche de performance ;	
- dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).	
7	L'emploi implique la représentation d'intérêts :
Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise	

Article 9 Grille de pondération des 8 critères classants

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Article 10 Grille de classification/Transposition

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
2	264 à 282		
3	283 à 301		
2	1	302 à 320	
2	321 à 339		
3	340 à 358		
3	1	359 à 382	
2	383 à 406		
3	407 à 430		
TAM	4	1	431 à 459
2	460 à 488		
3	489 à 517		
5	1	518 à 546	

2	547 à 575		
3	576 à 609		
6	1	610 à 643	
2	644 à 677		
3	678 à 711		
Cadres	7	1	712 à 750
2	751 à 800		
8	1	801 à 850	
2	851 à 900		
9	1	901 à 1 000	
2	1 001 à 1 100		
10	1	1 101 à 1 250	
2	1 251 à 1 360		

Article 11 Guide méthodologique de déploiement

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1, 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- la nécessité de conserver une méthode à critères classant en simplifiant et actualisant les critères classant ainsi que leur pondération.

En concluant l'accord du 1er octobre 2019, les signataires ont confirmé leur volonté de :

- simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- modifier le contenu des critères classants.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classants appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Le présent guide méthodologique a été élaboré paritairement par le groupe de travail « classification V branches » puis validé par la commission permanente paritaire nationale d'interprétation et de conciliation de la « V branches ».

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre le nouvel accord de branche de classification.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer un coefficient de classification pour chaque emploi et un salaire de qualification associé à chaque échelon ;
- garantir l'équité d'un système ainsi qu'une hiérarchie salariale correcte.

Elle s'établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d'évaluation ;
- une grille de classification.

La classification n'est ni une grille de salaire, ni un classement de personnes.

Le présent guide décrit les étapes nécessaires à la réussite de la démarche (cf. schéma ci-dessous) pour la mise en place de cette nouvelle classification. Les partenaires sociaux veillent au respect de chaque étape décrite.

Un mémo illustratif de l'ensemble des critères classant permet de bien comprendre les différents critères et leur déclinaison en degrés. Des questions, à titre indicatif, sont proposées.

Le guide donne un exemple concret d'emploi pour faciliter l'appropriation de la méthode de mise en œuvre. Il doit être adapté à la réalité de chaque entreprise.

Enjeux de la classification

Réaliser ce travail de classification revêt une importance primordiale pour le fonctionnement des entreprises et l'évolution des salariés.

Elle présente plusieurs objectifs pour les acteurs de l'entreprise :

- organiser et positionner les emplois en fonction de leur contenu dans une grille de classification ;
- établir une structuration (échelons/salaires de qualification) dans une approche de hiérarchie salariale objective ;
- donner de la visibilité aux salariés sur les moyens d'évolution.

Les enjeux sont les suivants :

- définir les emplois existants en cohérence avec l'organisation, le métier, le marché ;
- homogénéiser et objectiver les positionnements en assurant une équité interne ;
- articuler la classification avec les dispositifs RH en place ;
- imaginer des filières d'évolution permettant aux salariés d'identifier ses possibilités d'évolution : jalons de la progression, compétences techniques ou transverses, reconnaissance associée.

Pour la bonne réussite de cette démarche il est fortement recommandé de respecter les étapes suivantes :

Étapes et outils de la démarche

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers
1. Fiches emploi	
2. Pesée brute = évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + attribution d'un degré	2. Définition des critères classants
3. Pesée pondérée = calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition
	4. Grille de classification
5. Détermination de la rémunération annuelle garantie (RAG) associée	5. Grille de correspondance

1. Identification et description des métiers et des emplois

1.1. L'identification de la filière

La filière est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...).

La définition préalable des filières facilite l'identification des métiers.

Dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine : les filières représentent le niveau supérieur de l'arborescence, les métiers et les emplois constituent des mailles intermédiaires, les postes constituent quant à eux la base.

L'exemple ci-dessous représente une nomenclature d'emploi :

Emploi exemple, Filière « Support », Métier « Comptabilité »

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 173.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0021.pdf/BOCC

Définition de la filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...).

Définition du métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...).

Définition de l'emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur ...).

Définition du poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1er échelon et 2e échelon ...).

1.2. L'identification des métiers

Le métier est un domaine d'activité au sein d'une entreprise. Il regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : métiers du transport, métiers de la logistique, métiers de la finance-gestion ...).

1.3. L'identification des emplois

L'emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et des compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur ...).

L'identification d'emplois permet le regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquels une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice (cf. matrice fiche emploi).

L'analyse des postes (ex : description de poste) est un procédé qui consiste à examiner les éléments concernant un emploi donné, afin d'en déterminer les caractéristiques essentielles et définir les activités, les compétences requises du titulaire pour qu'il puisse exercer de manière satisfaisante les fonctions inhérentes à cet emploi.

Il s'agit tout d'abord d'identifier les emplois : puis de rassembler les renseignements concernant le travail effectué par les intéressés : de décrire les missions, les responsabilités et tous les autres éléments nécessaires à l'évaluation.

1.4. Les profils d'emploi

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification peut se décliner en un ou plusieurs profils (exemple : minimum et maximum).

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de maîtrise requis dans l'emploi : ainsi un emploi ou poste ne peut revêtir qu'un seul profil (exemple : agent d'entretien) ou peut s'étendre sur une fourchette de pesées mini et maxi (responsable comptable 1 et 2).

Illustration :

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 174.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0021.pdf/BOCC

2. Description des emplois

2.1. Les principes de rédaction de la fiche emploi

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles. Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, responsables ressources humaines, etc.

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

2.2. La description et la validation des fiches d'emplois

La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information.

2.3. L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois/ postes

Les descriptions des emplois ou postes sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier. Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements.

Conformément au dernier alinéa de l'article 4 de l'accord du ..., les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leurs emplois

et de leur organisation.

2.4. La matrice d'une fiche emploi

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 175.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0021.pdf/BOCC

3. Principe de pesée des emplois ou postes

L'accord définit l'emploi comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois par critères classants est un système objectif qui repose sur l'évaluation des emplois à travers plusieurs caractéristiques et qui traduisent différentes dimensions de l'emploi, appelés « critères classants ».

Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

3.1. Les principes généraux

Le système de classification est organisé en 10 classes. Chaque niveau se divise en 2 à 3 échelons. La grille de classification compte donc 26 échelons.

La grille de classification tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

3.2. Les 8 critères classants., Mémo illustratif

La classification de la « V branches » repose sur les 8 critères classant suivants :

- connaissances et expériences ;
- complexité ;
- latitude et champs d'action ;
- responsabilité technique et métier ;
- responsabilité économique ;
- responsabilité sécurité ;
- responsabilité humaine ;
- relations.

L'accord définit ces critères classants de manière générale puis les décline pour chaque degré de la grille de classification.

Pour hiérarchiser les emplois ou les postes, il est nécessaire de procéder à une appréciation combinée des huit critères classants. Pour positionner un emploi ou un poste, chacun des critères doit être évalué.

Définition des critères classants par degré

1. Connaissances expériences

Définition générale

Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Explication

Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience.

Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par :

- un diplôme ;
- une certification (VAE, CQP) ;
- une habilitation par un organisme externe et professionnel ;
- l'expérience et pratiques professionnelles.

Les connaissances servent à comprendre et résoudre les situations et problèmes qui se posent et à réagir de façon adaptée à l'évolution de l'environnement, à améliorer la perception des situations et la sélection des actes appropriés.

Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, scientifiques ou

méthodologiques, mais leur l'acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

Exemples

Bac technique, bac professionnel agricole ou bac professionnel « Conduite et gestion de l'exploitation agricole »
BTSA (agricole) BTSA ACSE
Master professionnel en administration du personnel
CQP « Agent de silo », titres ...
Caces, permis poids lourds, habilitations électriques ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ? Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?

Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité ...)
?

Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/ en externe) ?

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction	
1	Fin de scolarité obligatoire.
2	CAP, BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
CQP/ VAE de niveau 5	
Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi	
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
CQP/ VAE de niveau 4	
Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée	
4	BTS/ DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
CQP/ VAE de niveau 3	
5	
Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis	
CQP/ VAE de niveau 2	
6	
Master 2/ ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis	
VAE de niveau 1	
7	
Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis	

2. Complexité

Définition générale

La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/ résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Explication

Ce critère prend en compte :

- l'expertise ;
- la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ;
- l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées ;
- la taille des organisations ;
- la taille des projets, des budgets.

Elle se mesure par :

- la nature et le nombre d'opérations à réaliser/ l'enchaînement simples ou entremêlées ;
- la nature de la solution à mettre en œuvre ;
- la maîtrise de disciplines professionnelles identifiables par leur spécificité et technicité ;

- la capacité à appréhender les risques (= interpréter et anticiper) pour assurer un bon déroulement des activités (mettre en œuvre, adapter et/ ou résoudre) ;
- l'importance en termes d'impacts des actions menées, de budget à gérer.

Exemples

Opérations élémentaires (maintenir la propreté du silo, opération d'agréage, accueil du public ...)
Opérations complexes (mise de chargement en cellule, conservation du grain ...)
Activités diversifiées
Actions transverses
Mécanique et gestion des plannings
Suivi d'un chiffre d'affaires de magasin
...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?

Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?

L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ ou perturbateurs ?

Définitions par degré

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/ résoudre (intellectuellement ou techniquement)	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées entremêlées nécessitant :
- la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion des plannings) ;	
- de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.	
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par :
- l'analyse et la hiérarchisation des risques ;	
- l'anticipation et la priorisation des actions à mener ;	
- la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.	
6	L'emploi implique :
- l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial ...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ;	
- l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels ...	
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par :
- le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ;	

- la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle ...).

3. Latitude

Définition générale

La latitude se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ainsi qu'adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Explication

Elle prend en compte :

- la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ;
- l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lequel se réalise le travail ;
- l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Elle se mesure par :

- le degré de précision des instructions et des résultats à atteindre ;
- la possibilité d'agir sur les activités à mettre en œuvre et sur les moyens associés ;
- le périmètre d'intervention, plus ou moins large et soumis à des facteurs externes.

Il s'agit de déterminer la part d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instructions reçues. Cette élaboration vise, à adapter les instructions et les informations de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

À noter : La part d'autonomie (à quelque niveau que ce soit) est toujours plus ou moins limitée par des interventions de contrôle et de correction exercées par les structures hiérarchiques et/ou fonctionnelles.

Exemples

Aucune autonomie = > organisation du temps de travail liée à la cadence de la machine
Respect de procédure détaillée avec ou sans marge de manœuvre
Autonome dans l'organisation de sa journée de travail
Gestion des stocks (responsable de magasin)
...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quels sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?

Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?

Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?

Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou a posteriori ?

Définitions par degré

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :	
, préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;	
, adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.	
1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes
Alerte en cas d'anomalies	
2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité
3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes (ex : procédures, plan de travail [sécurité, maintenance ...], référentiel métier ...), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus
4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail :

- les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ;	
- recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.	
5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité :
- les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ;	
- organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.	
6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale :
- fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ;	
- participe à l'élaboration des axes stratégiques.	
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique moyen et long terme de son activité)

4. Responsabilité technique et métier

Définition générale

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ;
- la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ;
- le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ;
- l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi.

Exemples

Informar, conseiller et présenter les produits correspondant aux besoins des clients en expliquant leur utilisation et en donnant des recommandations tout en concluant la vente
Responsable de X comptes (relation et suivi client, volume des contrats ...)
Gérer les stocks de produits publicitaires (commander, réceptionner, saisir, dispatcher)
Gérer le parc téléphonie (ex. : attribution, suivi, dépannage ...)
Assurer la gestion des flux bancaires en relation avec les banques
Garantir le respect du cadre réglementaire dans le cas d'un juriste
...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est l'impact de la décision sur l'activité ?

L'emploi nécessite-t-il la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une entité interne ou externe à l'entreprise ?

Définitions par degré

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/ aval)
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations

3	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles
4	L'emploi nécessite la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet, ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d'urgence ...
5	L'emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes :
- sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ;	
- sur l'image interne et externe.	
6	L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur :
- l'organisation ou le développement d'une activité globale ;	
- ou un processus transverse ;	
- ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs ...	
7	L'emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts :
- sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ;	
- sur le développement du métier sur un territoire.	

5. Responsabilité économique

Définition générale

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers ...

Explication

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/ de croissance ;
- le degré d'implication requis/ l'impact dans les activités financières ;
- le suivi et/ ou développement de flux financiers.

Exemples

Éviter le gaspillage
Marges en entité commerciale
Construction d'un budget de fonctionnement
Argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?

Et sur quel périmètre ?

Définitions par degré

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers ...	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités :

- ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ;	
- et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant.	
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs :
- ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes, etc. ;	
- nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.	
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/ financier :
- préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ;	
- suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale.	
5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation :
- d'un budget de fonctionnement d'une unité de travail ;	
- d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires).	
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision :
- de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ;	
- d'un équilibre financier et économique d'une entité.	
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi :
- d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, RetD ...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ;	
- garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou de l'entreprise.	

6. Responsabilité sécurité

Définition générale

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement ...

Explication

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ;
- l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.

Exemples

Application de mesures et procédures liées à la sécurité
Anticipation des risques liés à la sécurité
Élaboration de procédures liées à la sécurité
...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique ... ?

Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?

Définitions par degré

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité : - des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ; - des locaux ; - des données ; - des matières, des produits, des biens, de l'environnement ...	
1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevées
3	L'emploi exige la conception de procédure (s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (ex : responsabilité sociale et environnementale)

7. Responsabilité humaine

Définition générale

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la nature des actions impactant un groupe ou un individu ;
- la diversité des sujets à prendre en compte ;
- l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ;
- le périmètre d'action.

Exemples

Nécessité uniquement d'un partage d'information (information délivrée en réunion de service)
Coordination de groupe
Encadrement hiérarchique qui se caractérise notamment par la fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance ...
Nombre de salariés à manager

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?

L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur : - l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ; - le développement des compétences des collaborateurs ; - la qualité de vie au travail.	
1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi.
2	L'emploi requiert la coordination d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un collectif :
Ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers	

3	L'emploi requiert :
- l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ;	
- et/ ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions ...).	
4	L'emploi requiert :
- la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ;	
- et/ ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.	
5	L'emploi requiert :
- un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ;	
- et/ ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.	
6	L'emploi requiert un management hiérarchique et/ ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par :
- l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le collectif ;	
- le pilotage de démarche d'adaptation/ de changement.	
7	L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail :
- développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail ;	
- arbitrages sur des solutions organisationnelles.	

8. Relations

Définition générale

Le critère « relations » se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi ;
- la diversité des relations.

Exemples

Transmission d'information habituelle
Informations variées
Gestion de sous-traitants
...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tierces ? des sous-traitants ?
Cela nécessite-t-il une simple transmission d'information ? ou une négociation ?

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ ou externes. Elle prend en compte la communication managériale

1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité
3	L'emploi requiert la coordination d'informations :
- échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs ...) ;	
- adaptation des échanges notamment en cas de litige.	
4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe :
- traitement quantitatif et/ ou qualitatif des informations ;	
- dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ;	
- recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).	
5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux :
- centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ;	
- recherche de solutions/ d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ;	
- posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.	
6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation :
- recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ;	
- adaptation des solutions et recherche de performance ;	
- dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).	
7	L'emploi implique la représentation d'intérêts :
Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.	

4. Étapes de pesée

Objectif :

Il s'agit d'attribuer la classe et l'échelon de classification de la branche à chaque profil d'emploi en articulant le texte de l'accord de branche et les textes de l'entreprise.

Une définition d'un profil d'emploi ou de poste correspond à une classe et à un échelon.

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers
1. Fiches emploi	
2. Pesée brute = Évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + Attribution d'un degré	2. Définition des critères classant
3. Pesée pondérée = Calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition
	4. Grille de classification
5. Détermination du salaire de référence	5. Grille de correspondance

4.1. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre

en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Fiche emploi

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 187.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0021.pdf/BOCC

Grille d'analyse des éléments déterminants

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi ou de poste (un emploi ou poste peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée)		
	Pesée mini	Pesée intermédiaire	Pesée maxi
Connaissance/expérience			
Complexité			
Latitude			
Responsabilité technique et métier			
Responsabilité économique			
Responsabilité sécurité			
Responsabilité humaine			
Relations			

4.2. Sélection du degré de chaque critère

1. Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classant déclinés en degrés.
2. Pour chaque profil d'emploi (si cela s'avère nécessaire une pesée maxi ou une pesée mini voire le cas échéant une pesée intermédiaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille d'analyse des éléments déterminants et la définition du degré.

4.3. Pesée

Définition

L'élaboration d'une grille de pondération des critères qui a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classants défini par l'accord de branche.

Les principes de construction de la grille sont les suivants :

- la règle de progression d'un degré à l'autre est linéaire. Ce choix a été fait afin de construire une courbe de progression du nombre de points qui soit similaire à l'évolution des rémunérations ;
- chaque critère a la même valeur. Ainsi, le critère « Connaissances/ expérience » est aussi important que le critère « Latitude/ champ d'action », qui est lui-même aussi important que le critère « Responsabilité technique » ...

Mécanisme de pondération

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi ou du poste à partir de la grille de pondération des critères suivante :

Grille de pondération des critères classants

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/ expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/ champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

4.4. Identification classe/échelon

Il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du poste dans la grille de classification.

Grille de classification

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
2	264 à 282		
3	283 à 301		
2	1	302 à 320	
2	321 à 339		
3	340 à 358		
3	1	359 à 382	
2	383 à 406		
3	407 à 430		
TAM	4	1	431 à 459
2	460 à 488		
3	489 à 517		
5	1	518 à 546	
2	547 à 575		
3	576 à 609		
6	1	610 à 643	
2	644 à 677		
3	678 à 711		
Cadres	7	1	712 à 750
2	751 à 800		
8	1	801 à 850	
2	851 à 900		
9	1	901 à 1 000	
2	1 001 à 1 100		
10	1	1 101 à 1 250	
2	1 251 à 1 400		

4.5. L'exemple détaillé de résultat de pesée : responsable-comptable ?

Il s'agit d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un (e) DAF et composée de 2 responsables comptables (1 pour la coopérative et 1 pour les filiales).

Le responsable comptable de la coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.

1. Identification des filières au sein de l'entreprise

5 filières ont été identifiées pour l'entreprise X.

Filière de l'entreprise
Production agricole
Distribution
Qualité
Logistique
Support

2. Identification des emplois

La nomenclature des métiers et emplois comprend l'emploi de responsable comptable qui regroupe 2 postes.

Métiers	Emplois	Postes
Finance, gestion	Directeur des affaires financières (DAF)	Directeur des affaires financières (DAF)
Responsable comptabilité	Responsable comptable « opérationnel »	

Responsable comptable « confirmé »	
Technicien comptable	Technicien comptable « opérationnel »
Technicien comptable « intermédiaire »	
Technicien comptable « confirmé »	

3. Identification des profils d'emploi

Emploi	Pesée mini	Pesée maxi
Responsable comptable	Responsable comptable « Opérationnel »	Responsable comptable « Confirmé »
Responsable comptable filiale	Responsable comptable coopérative qui, outre les missions du responsable comptable filiale, encadre hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe	

Des intitulés et des définitions de profil sont proposés.

4. Description de la fiche emploi

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, page 191.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0021.pdf/BOCC

5. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Grille d'analyse des éléments déterminants des 2 profils du responsable comptable

Critère	Pesée Mini	Pesée Maxi
Connaissances et expériences	Formation de master professionnelle finance/ contrôle de gestion/ DSCG	Formation de master professionnelle finance/ contrôle de gestion/ DSCG
Complexité	Nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes/ soldes : - préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales) ; - tenir des comptes de la comptabilité générale et/ ou budgétaire et/ ou analytique ; - collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables.	Nécessite la mise en œuvre d'opérations imbriquées : - rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse ; - justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes/ externes.
Latitude	Planifier et faire réaliser la production Mettre en œuvre les plans d'actions	Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par la remise en cause et ou mise en place de nouveaux procédés ou organisations
Responsabilité technique et métier	Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations	Consolidation des résultats
Responsabilité économique	Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)	Consolidation des résultats
Responsabilité sécurité	Sécurité des données	Sécurité des données
Responsabilité humaine	Pas d'encadrement	Encadrement hiérarchique
Relations	N'assure pas le suivi des relations externes	Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier

6. Choix du degré de chaque critère déterminant

1. Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classant déclinés en degrés (page 10 du guide méthodologique).

2. Pour chaque profil d'emploi (pesée maxi ou pesée mini ou pesée intermédiaire si création de profil supplémentaire),

choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille des éléments déterminants et la définition du degré.

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée max
Connaissances/expériences			D6	D6
Complexité			D3	D4
Latitude			D4	D5
Responsabilité technique et métier			D4	D5
Responsabilité économique			D4	D5
Responsabilité sécurité			D2	D2
Responsabilité humaine			D4	D5
Relations			D4	D5

7. Pesée

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi à partir de la grille de pesée des critères.

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré		Pesée		Classe échelon	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi
Connaissances/expériences			D6	D6	140	140		
Complexité			D3	D4	50	80		
Latitude/ champ d'action			D4	D5	80	110		
Responsabilité technique			D4	D5	80	110		
Responsabilité économique			D4	D5	80	110		
Responsabilité Sécurité			D2	D2	40	40		
Responsabilité humaine			D4	D5	80	110		
Relations			D4	D5	80	110		
					630	810	Classe 5/ échelon 3	Classe 8/ échelon 1

Grille de pondération des critères classants

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

8. Identification de la classe et de l'échelon

Critères	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi			Choix du degré			Pesée			Classe échelon		
	Pesé mini	Pesée intermédiaire	Pesée maximum	P mini	P Int.	P max	P mini	P Int.	P max	P mini	P Int.	P max
Connaissances/expériences				D6		D6	140		140			
Complexité				D3		D4	50		80			
Latitude/champ d'action				D4		D5	80		110			

Responsabilité technique				D4		D5	80		110			
Responsabilité économique				D4		D5	80		110			
Responsabilité sécurité				D2		D2	40		40			
Relations				D4		D5	80		110			

Total points		Classe/échelon	
630	810	Classe 5/ échelon 3	Classe 8/ échelon 1

Grille de classification

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
2	264 à 282		
3	283 à 301		
2	1	302 à 320	
2	321 à 339		
3	340 à 358		
3	1	359 à 382	
2	383 à 406		
3	407 à 430		
TAM	4	1	431 à 459
2	460 à 488		
3	489 à 517		
5	1	518 à 546	
2	547 à 575		
3	576 à 609		
6	1	610 à 643	
2	644 à 677		
3	678 à 711		
Cadres	7	1	712 à 750
2	751 à 800		
8	1	801 à 850	
2	851 à 900		
9	1	901 à 1 000	
2	1 001 à 1 100		
10	1	1 101 à 1 250	
2	1 251 à 1 360		

En synthèse, dans cette entreprise X, l'emploi de responsable comptable se décline en 2 profils d'emplois et correspond à une fourchette de classification allant de :

- profil mini = profil « Opérationnel » : classe 5/ échelon 3 ;
- profil maximum = profil « Confirmé » : classe 8/ échelon 1.

5. Résultats de pesée des profils d'emplois

Objectif :

Pour s'assurer de la cohérence des pesées, un tableau récapitulatif de tous les emplois est construit.

Exemple de résultat de pesée :

Emplois	Pesée	Classe	Échelon
Emploi A profil minimum		C1	E1
Emploi A profil maximum		C2	E1
Emploi B profil minimum		C5	E2
Emploi B profil maximum		C6	E2

6. Glossaire non exhaustif

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/ résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classants : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur ...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...).

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...).

Mission : finalité des activités accomplies.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1er échelon et 2e échelon ; ...).

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers ...

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement ...

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts

sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 12 Durée. Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 13 Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 14 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Accord du 14 juin 2022 relatif au télétravail

14 juin 2022, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 14 juin 2022 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2023-18](#)

Préambule

Le présent accord-cadre concerne le télétravail choisi par le salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Il n'a pas vocation à concerner les situations de crise telles que durant la crise sanitaire de la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des coopératives des métiers du grain et de la nutrition animale auquel s'applique la CCN « V branches » est un secteur où le travail en présentiel reste le principe. Cependant, pour certains emplois, le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut être adaptée, sous réserve d'en fixer les critères et les conditions d'accès.

Le télétravail suppose une confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur.

Il est nécessaire d'assurer une cohésion entre les équipes et de préserver un climat social serein au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravail présente de nombreux avantages pour l'employeur et le salarié :

- pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- en termes d'attractivité pour certains métiers ;
- en matière d'impacts territoriaux et environnementaux plus favorables.

Pour assurer une sécurité juridique des dispositifs de télétravail pouvant être mis en place au sein des coopératives notamment de petite taille, le présent accord-cadre a pour objet d'inventorier les éléments à prendre en compte dans la mise en place d'un accord d'entreprise ou d'une charte liée au télétravail.

C'est un accord-cadre qui suppose donc pour son déploiement, la négociation d'un accord d'entreprise ou d'une charte au niveau de l'entreprise.

Il est proposé en annexe un kit des bonnes pratiques à destination des employeurs et des salariés.

Article 1er Rappel des types de télétravail

Le télétravail au sein des coopératives agricoles de la « V branches » est une modalité d'organisation du travail qui peut être sous la forme de :

- télétravail alterné : le salarié va alors alterner des journées de travail sur site et des journées de travail à domicile ou en espace de proximité ;
- télétravail exercé au domicile du salarié ;
- télétravail exercé en centre de proximité (ou espace de coworking).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 2 Principes régissant le télétravail

La mise en œuvre du télétravail suppose le respect de plusieurs principes :

- volontariat dans sa mise en place du télétravail :
- , soit par une demande formulée par écrit par le salarié et acceptée par l'employeur (en cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé par écrit) ;
- , soit par une proposition de l'employeur qui doit être acceptée par le salarié, sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat de travail, ni entraîner de sanction disciplinaire ;
- nécessité de formaliser la mise en place individuelle du télétravail par écrit (via une note ou un avenant au contrat de travail) :
sur ce point, il est fortement recommandé de prévoir dans l'accord d'entreprise ou la charte, les conditions de mise en place individuelle du télétravail par une formalisation écrite, par une sensibilisation au télétravail ;
- nécessité d'alternance entre travail sur site et télétravail :
afin de favoriser le maintien du lien social entre les salariés, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir une alternance entre le travail en présentiel au sein du collectif de travail et le télétravail, en prévoyant des journées communes sur site ;
- usage et mise à disposition d'outils informatiques sécurisés :
pour limiter les risques de piratage informatique (cyber-attaque), il est préconisé de doter l'entreprise de réseau informatique sécurisé et de mettre à disposition des outils informatiques adaptés. Il est rappelé que les salariés en télétravail doivent respecter la charte informatique, le cas échéant ;
- droits et devoirs du télétravailleur :
les partenaires sociaux rappellent que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations liés au contrat de travail que lorsqu'il travaille sur site.

Article 3 Conditions d'éligibilité

3.1. Celles tenant au salarié

L'entreprise doit déterminer dans l'accord ou la charte, les types de contrats de travail éligibles au télétravail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage, temps plein, temps partiel...

Il est possible de prévoir une condition d'ancienneté liée à l'autonomie nécessaire pour maîtriser son poste de travail.

Le salarié doit disposer d'un environnement de travail dédié et adapté au télétravail (installation, réseau...), respectant les conditions de sécurité et d'ergonomie nécessaire à la bonne exécution de son travail.

Il est préconisé de demander une attestation d'assurance multirisque incluant le télétravail, ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de la conformité de l'installation électrique et de l'adaptation de l'environnement de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le télétravail constitue un outil de prévention à la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie invalidante ou évolutive ou en cas de temps partiel thérapeutique, après avis de la médecine du travail.

3.2. Conditions tenant au poste

Les partenaires sociaux préconisent que soient définis et motivés au sein de l'accord ou de la charte les services ou les postes pour lesquels le télétravail n'est pas éligible, pour les postes pour lesquels la présence physique est indispensable (exemples : conducteur routier, agent de silo, personnels de magasin...). Cette liste peut être discutée avec les représentants du personnel.

3.3. Conditions liées à la durée

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir le nombre de jour de télétravail et sa périodicité dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte. Une attention particulière pourra être portée sur la notion de pointe de travail en fonction des saisons.

Article 4 Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

Comme pour tout salarié, les accidents de travail doivent être déclarés dans les mêmes conditions qu'un accident de travail sur site pour être couvert ; il sera soumis au même régime que s'il était arrivé au sein des locaux de l'entreprise (art. L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Dans le cadre des missions de la CSSCT, en cas d'accident du travail, ses membres pourront solliciter le salarié concerné afin de réaliser l'enquête accident du travail afin de déterminer les moyens de prévention si cela s'avère

nécessaire.

Il est rappelé la nécessité de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), prévu à l'article L. 4121-3 du code du travail, en cas de mise en place du télétravail en créant ce risque lié à des risques posturaux ou des risques psychosociaux.

Article 5 Suspension temporaire du télétravail

Chacune des parties pourra suspendre temporairement le recours au télétravail. Il convient alors d'en prévoir les conditions dans l'accord d'entreprise ou la charte (en indiquant notamment un délai de prévenance et les motifs pouvant le justifier).

Elle peut également être prévue en cas de demande de diminution du nombre de jours de télétravail notamment en cas de période haute d'activité.

Article 6 Réversibilité

Chacune des parties peut mettre un terme à cette organisation du travail sous réserve de respecter des conditions à définir dans l'accord d'entreprise ou la charte.

Il est notamment préconisé de prévoir un délai de prévenance raisonnable auquel il pourra être dérogé en cas d'urgence, de formaliser cette réversibilité par écrit, avec la nécessité de remettre le matériel en cas de fin de télétravail.

La réversibilité doit être motivée si elle est demandée par l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-10 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 7 Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail

Il est rappelé la nécessité de respecter le droit du salarié à la déconnexion (L. 2242-17 du code travail) pour assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

À cet effet, il est préconisé de favoriser la mise place d'entretien régulier notamment pour limiter les risques de dysfonctionnement lié au télétravail (isolement, organisation de son travail ...).

Il est rappelé l'obligation de respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires ; la réalisation d'heures supplémentaires doit se faire à la demande de l'employeur.

En outre, les plages horaires applicables sur site sont les mêmes en télétravail, sauf accord entre l'employeur et le salarié. Il est préconisé de prévoir l'établissement de déclaratif horaire ou tout autre moyen permettant de suivre les heures réalisées.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1222-10 du code du travail.

(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 8 Plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté

Pour les salariés en forfait jour, il est préconisé de définir de manière concertée, la plage horaire de joignabilité durant laquelle ils peuvent être contactés.

Article 9 Fourniture et entretien des équipements

Afin de permettre au salarié de réaliser sa mission, l'entreprise lui fournit un ordinateur ainsi qu'un casque audio. Il convient de prévoir des solutions de téléphonie via des applicatifs pour renvoyer la ligne téléphonique.

Article 10 Rôle du manager

Les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du manager dans le maintien du lien social au sein de son équipe en mettant en place des points réguliers. Il est préconisé de favoriser la mise en place de formation à l'exercice de management à distance.

Article 11 Information annuelle auprès du CSE du nombre de salariés en télétravail

Une information annuelle sur le nombre de salarié bénéficiant de télétravail est faite auprès du CSE.

Article 12 Durée. Révision

12.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12.2. Révision, Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Annexe

Annexe

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230018_0000_0022.pdf/BOCC

Accord du 3 juin 2025 relatif à l'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi

3 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 3 juin 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-3](#)

Préambule

Dans un contexte économique et social en constante évolution, les partenaires sociaux se doivent d'assurer une observation prospective des emplois et de la formation professionnelle et de décider d'actions permettant le maintien dans l'emploi, le développement des compétences et la performance des entreprises coopératives.

Le rythme accéléré des innovations techniques et technologiques, les changements organisationnels qu'elles impliquent, la diversification des produits, l'évolution des pratiques agroécologiques, les changements de modes de consommation et le vieillissement de la population entraînent des évolutions de l'emploi, des métiers et des compétences.

Le besoin d'anticiper ces évolutions et de donner les moyens aux entreprises et aux salariés de se préparer à ces changements et à l'adaptation des compétences conduisent les partenaires sociaux de la coopération agricole et familles associées à disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent, d'avoir un regard prospectif sur leur évolution pour être en mesure de proposer des actions anticipatrices en termes de formation et de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

À ce titre, et afin d'accompagner les entreprises dans la définition de leur politique de formation et d'emploi puis les salariés dans l'élaboration de leurs projets et de leurs parcours professionnels, les signataires du présent accord ont créé un observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications dans le périmètre des branches de la coopération agricole et familles associées.

L'observatoire de la coopération agricole et familles associées s'appuie sur OCAPAT ci-après dénommé « l'opérateur de compétences désigné » pour conduire ses travaux.

Article 1er Objet

Les dispositions conventionnelles de l'accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ont été construites avant la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui a profondément changé le paysage de la formation professionnelle et de la formation par l'alternance.

Ces dispositions sont aujourd'hui globalement obsolètes.

Par ailleurs plusieurs rapprochements de branches ont été effectués et nécessitent de modifier le périmètre de l'accord initial :

- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008) se sont regroupés dans la branche du conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- les coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de l'Ain et du Jura (IDCC 8435) ;
- les conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), les coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), les coopératives du teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) se sont regroupées dans la branche coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (IDCC en cours de création).

Les partenaires sociaux ont alors décidé d'abroger l'accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole et familles associées et de le remplacer, en supprimant notamment les dispositions devenues obsolètes et en offrant une meilleure lisibilité aux dispositions actualisées par le présent accord.

Article 2 Périmètre de l'accord

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire français et vise les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les entreprises relevant des branches ci-dessous :

- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- coopératives, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes frais, transformés et conserverie, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (IDCC en cours de création) ;
- conseil et service en élevage (IDCC 7027) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004).

Article 3 Missions de l'observatoire

L'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications aura notamment pour mission de :

- faire collecter et d'analyser toutes les données existantes en matière d'emploi, de qualification et de formation ;
- faire réaliser des études prospectives quantitatives et/ou qualitatives sur les métiers et les qualifications, ciblées ou spécifiques ;
- apporter des informations pour la définition de la politique compétences, emploi et formation à conduire dans les branches ;
- identifier, faire connaître les métiers et qualifications et encourager leur reconnaissance par les branches ;
- identifier les métiers en évolution, émergents, stratégiques et ceux en voie de disparition afin notamment d'anticiper les besoins de formations et d'éviter la marginalisation et l'exclusion de certaines catégories de salariés ;
- identifier les métiers transversaux, les filières de métiers et les passerelles entre lesdits métiers à l'aide des outils développés par l'opérateur de compétences désigné ;
- aider par ses travaux d'observation et de prospection les branches professionnelles et les entreprises dans la mise en place et l'animation d'une gestion anticipée des compétences et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Concernant le cas particulier des partenariats à engager avec les observatoires d'autres secteurs d'activités, la CPNIEFP a délégué au comité paritaire de l'observatoire de la coopération agricole (art. 5 infra) le soin de valider les travaux à conduire en commun et d'en déterminer les modalités de financement (art. 4.2 de l'accord du 3 juin 2025 relatif à la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle, CPNIEFP, dans la coopération agricole et familles associées).

Le comité paritaire de pilotage de l'observatoire de la coopération agricole et familles associées rendra compte

régulièrement et au minimum deux fois par an à la CPNIEFP des décisions prises concernant :

- les travaux à conduire avec les observatoires des autres secteurs d'activité du champ du secteur alimentaire représentés à l'opérateur de compétences désigné ;
- les modalités du financement de ces travaux ;
- les résultats de ces travaux.

La CPNIEFP garde la possibilité, si elle le juge nécessaire, de modifier, voire suspendre, cette délégation dans le cadre d'un procès-verbal de délibération de cette instance.

Article 4 Animation de l'observatoire

L'observatoire de la coopération agricole et familles associées s'appuie sur les moyens humains et les moyens financiers de l'opérateur de compétences désigné pour son animation.

Article 5 Comité paritaire de pilotage de l'observatoire

Article 5.1 Composition

Il est créé un comité paritaire de pilotage composé :

- de deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord ;
- et d'un nombre équivalent de représentants employeurs désignés par la coopération agricole (LCA) et les familles associées.

Les membres suppléants peuvent participer aux réunions du comité paritaire de l'observatoire.

Article 5.2 Rôle

Le comité de pilotage paritaire de l'observatoire sera chargé, dans le cadre des missions définies à l'article 3 du présent accord et des décisions arrêtées par la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP), de :

- valider les travaux à engager et le calendrier au vu du budget disponible ;
- sur proposition l'opérateur de compétences désigné, valider la nature des moyens à mettre en œuvre pour mener à bien les travaux précités et les priorités du programme d'études à conduire ;
- suivre et valider les travaux engagés ;
- faire toutes propositions et recommandations utiles à la CPNIEFP.

Les partenaires sociaux des branches de la coopération agricole et familles associées pourront proposer à la CPNIEFP les travaux et études qu'elles souhaitent voir engager par l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications.

C'est à la CPNIEFP que reviendra le rôle d'arbitrer les priorités entre les différentes demandes d'études prospectives émanant des branches.

À cet effet, les branches communiqueront à l'observatoire toutes les données exploitables, aussi bien quantitatives que qualitatives, sur la situation et les perspectives économiques, en matière d'emploi, et de qualifications et les référentiels métiers et compétences dont elles disposent ou qu'elles sont en mesure de recueillir auprès des entreprises de leur champ professionnel.

Les branches de la coopération agricole et familles associées signataires du présent accord s'engagent à participer aux travaux et relayer à leurs adhérents les demandes de participation aux enquêtes, rendez-vous d'entretiens et groupes de travail techniques permettant de réunir les données nécessaires à la réalisation des travaux.

Article 5.3 Fonctionnement

5.3.1 Fréquence des réunions

Le comité paritaire de pilotage se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois que de besoin à la demande de la partie patronale ou d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, dans un délai d'un mois suivant la demande formulée par écrit auprès du secrétariat de l'observatoire.

5.3.2 Secrétariat

Le secrétariat de l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications est assuré par l'opérateur de compétences désigné.

5.3.3 Présidence

Le comité paritaire élit un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège.

Les candidatures sont proposées par chacun des collèges et peuvent être recueillies jusqu'au moment de l'élection.

La durée du mandat est de deux ans.

La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les deux ans.

5.3.4 Ordre du jour

L'ordre du jour de chaque réunion du comité paritaire de pilotage de l'observatoire sera arrêté conjointement entre le président et le vice-président. Il incombera ensuite au secrétariat de le faire parvenir à tous les membres du comité au moins deux semaines avant la réunion.

5.3.5 Procès-verbal

Un procès-verbal est établi par le secrétariat de l'observatoire et transmis à l'ensemble des membres du comité de pilotage dans le mois qui suit la réunion.

5.3.6 Quorum

Le comité de pilotage est habilité à prendre des décisions dès lors que :

- pour le collège employeurs, le nombre de titulaires présents est d'au moins trois ;
- pour le collège organisations syndicales le nombre d'organisations présentes est d'au moins trois.

5.3.7 Décision et avis

Chaque collège dispose d'une voix. Une majorité doit se dégager dans chaque collège.

5.3.8 Maintien de rémunération et frais de fonctionnement

Les représentants salariés au comité de pilotage disposent, pour participer aux réunions de l'observatoire, du droit de s'absenter de leur lieu de travail.

Les salariés qui participeront aux réunions du comité paritaire du pilotage de l'observatoire bénéficieront du maintien de leur rémunération par leur employeur.

Au surplus, pour faire face aux frais de fonctionnement de l'observatoire, LCA allouera à chaque organisation syndicale de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches couvertes par le présent accord, une dotation forfaitaire annuelle de 350 euros.

Article 6 Financement des travaux et frais de fonctionnement de l'observatoire

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'opérateur de compétences désigné, est chargé de définir et approuver les ressources affectées aux observatoires en application de l'accord professionnel du 18 décembre 2019 relatif à l'OPCO.

L'opérateur de compétences désigné informe chaque année l'observatoire de la coopération agricole et familles associées du budget alloué.

Article 7 Destinataires des travaux de l'observatoire

Pour permettre le développement de la formation professionnelle et appuyer la réflexion des partenaires sociaux au niveau des branches et des entreprises dans la détermination des priorités en matière de publics et d'actions de formations, les résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que les recommandations qu'il jugera utile de faire seront communiqués régulièrement, et au minimum deux fois par an, avec l'accompagnement des services de l'opérateur de compétences désigné, à la CPNIEFP de la coopération agricole et familles associées.

Les résultats des travaux susvisés seront également accessibles sur le site internet des observatoires du secteur alimentaire (observatoire de la coopération agricole et familles associées et observatoire des industries agroalimentaires) hébergé sur le site internet <https://www.nourristonfutur.fr/>, site de référence en matière d'emploi et de formation du secteur alimentaire.

Article 8 Mention pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les branches comprises dans le périmètre de l'accord (art. 2) étant composées très

majoritairement de petites entreprises, les dispositions du présent accord ont été étudiées pour leur être adaptées.

Article 9 Clause de revoyure

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir dans le trimestre en cas de changement législatif impactant le contenu de cet accord ou en cas de modification du périmètre cité à l'article 2 du présent accord afin de l'adapter si nécessaire.

Article 10 Durée. Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est soumis aux dispositions légales en matière de révision.

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 11 Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Accord du 18 juin 2025 relatif aux proches aidants

18 juin 2025, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 18 juin 2025 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2026-3](#)

Préambule

L'aide entre proches constitue un fait social établi et en constante progression, entretenu et développé notamment par la progression des maladies chroniques, l'évolution des modes de vie et l'allongement de la durée de vie. De nombreux salariés ont à concilier un rôle d'aidant avec leur vie professionnelle de manière occasionnelle ou régulière.

Ainsi, selon les chiffres de France stratégie 2023 :

- la France compte 11 millions d'aidants ;
- les femmes représentent 3/4 des aidants qui y consacrent plus de deux heures par semaine ;
- l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans ; le rajeunissement des proches aidants est un mouvement continu et structurel ;
- plus de 50 % des aidants sont des salariés ;
- il est estimé que 1 actif sur 4 sera proche aidant en 2030 ;
- ce statut souffre d'un fort déficit d'auto-reconnaissance et d'un faible recours aux aides légalement prévues :
 - , 1/3 des aidants n'ont jamais entendu parler de ce statut ;
 - , 26 % des salariés aidants ont informé leur employeur de cette situation ;
 - , un an après la création de l'allocation journalière du proche aidant, seules 4 500 personnes en France en avaient fait la demande auprès de la CAF ;
- il engendre par ailleurs de réelles conséquences sur la santé physique et psychologique :
 - , 54 % des salariés aidants se disent épuisés ;
 - , 31 % déclarent des baisses de vigilance et d'attention liées à leur situation ;
 - , 49 % se disent stressés, soit 10 points de plus que les autres salariés.

Le rôle d'aidant peut impliquer des tâches variées, comme l'aide aux activités quotidiennes, la gestion des traitements médicaux ou simplement un soutien émotionnel. Les proches aidants jouent un rôle crucial dans le bien-être de la personne aidée, mais ils peuvent également rencontrer des défis et des pressions psychologiques en raison de cette responsabilité.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent mettre à la disposition du salarié proche aidant de la branche des moyens permettant de faciliter la conciliation de son activité professionnelle avec les contraintes liées à son rôle d'aidant.

En effet, une attention particulière doit être portée à la situation de ces salariés pour faciliter l'accompagnement des personnes dont ils assument la charge et favoriser la conjugaison de leur activité professionnelle avec cette prise en charge.

Par ailleurs, la diversité des aides et prestations proposées ainsi que la multiplicité des interlocuteurs concernés contribuent à rendre peu lisibles les dispositifs existants.

Ainsi, par cet accord, les parties souhaitent non seulement adapter et compléter les dispositifs légaux mais également renforcer la communication sur l'ensemble des mesures d'accompagnement afin de faciliter leur lisibilité.

Elles entendent également valoriser les compétences et capacités des aidants qui peuvent être un réel atout.

Les parties conviennent enfin que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et la préservation de la santé physique et psychologique sont des enjeux de développement et de pérennité, tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social de qualité, avec une sensibilisation importante à la santé/sécurité des travailleurs et une dimension relative à l'égalité professionnelle.

Article 1er Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 Définition du proche aidant

Le salarié proche aidant est défini comme « un salarié qui apporte une aide non professionnelle à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, pour effectuer des gestes de la vie quotidienne de manière régulière et fréquente ».

Conformément aux dispositions légales, la personne aidée par le salarié peut être :

- le conjoint, le concubin déclaré, ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs) ;
- l'ascendant, le descendant ou l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale (qui comprend l'éducation, les soins matériels et le soutien financier apportés à l'enfant), ou le collatéral jusqu'au 4e degré ;
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4e degré de son époux(se), son (sa) concubin(e), ou son (sa) partenaire lié(e) par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée par le salarié doit résider en France métropolitaine de façon stable et régulière. Le placement de la personne aidée en établissement ou chez un tiers ne fait pas obstacle au bénéfice des congés ci-après rappelés.

Article 3 Principes généraux

Article 3.1 Équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Au regard de leur situation, les salariés proches aidants, tels que définis à l'article 2, doivent bénéficier de mesures renforcées afin de leur permettre de concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Ils peuvent demander à ce titre un aménagement particulier de leurs horaires (horaires ou jours de travail) ou durée de travail dans les conditions définies à l'article 5.3 du présent accord.

Article 3.2 Égalité de traitement

Il est entendu entre les parties que la qualité de proche aidant ne doit en aucun cas être un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés.

Les entreprises de la branche s'engagent à apporter une attention particulière aux situations des salariés proches aidants afin que leur déroulement de carrière ne soit pas pénalisé.

Article 3.3 Sensibilisation à la qualité de proche aidant et diffusion de l'information

Considérant que les salariés n'ont pas une connaissance suffisante de leurs droits en tant qu'aidants et des possibilités d'accompagnement dont ils peuvent bénéficier, les entreprises de la branche conviennent de développer l'information et la sensibilisation sur le sujet des aidants à l'attention de l'ensemble des salariés.

Dans cet esprit, les parties signataires invitent les entreprises de la branche à chercher des solutions innovantes pour faciliter l'exécution du travail des proches aidants.

Elles pourront rechercher les modalités pratiques susceptibles de permettre au salarié proche aidant qui le souhaite de maintenir un lien avec l'entreprise pendant toute la durée de son absence afin de faciliter son retour à l'activité

professionnelle à l'issue de son congé.

Les différents acteurs pourront utiliser les outils mis à disposition par l'association française des aidants notamment tutoriels et vidéos et formation. Ces informations sont notamment accessibles sur les sites internet :

<https://www.aidants.fr/> et <https://proche-des-aidants.fr/>.

Les actions vertueuses mises en place par les entreprises de la branche pourront être partagées sur la plateforme prévue à cet effet sur le site de LCA : <https://www.lacooperationagricole.coop/solutions-cooperatives>.

Article 4 Dispositifs de congés ouverts aux proches aidants. Suspension du contrat de travail

Article 4.1 Présentation des congés légaux

À titre d'information et à la date de signature du présent accord, les parties rappellent l'existence des dispositifs concernant les aidants familiaux dans le respect des dispositions légales les instituant :

- le congé de proche aidant, prévu aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, qui permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité (service-public.fr, congé de proche aidant) ;
- le congé de présence parentale, prévu aux articles L. 1225-62 et suivants du code du travail, ouvert au salarié assumant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité nécessitant une présence soutenue et des soins contraignants (service-public.fr, congé de présence parentale du salarié dans le secteur privé) ;
- le congé de solidarité familiale, prévu aux articles L. 3142-6 et suivants du code du travail, permettant au salarié de s'absenter pour assister un proche en fin de vie (service-public.fr, congé de solidarité familiale d'un salarié).

Ils peuvent être mobilisables par le salarié proche aidant, sous réserve d'en remplir les conditions légales.

Article 4.2 Aménagements conventionnels

4.2.1. Les entreprises de la branche s'engagent à apporter au salarié concerné toutes les informations requises sur les conditions précises d'attribution de ces périodes de congés, et notamment la nature des justificatifs afférents.

Par le présent accord, les parties souhaitent par ailleurs aménager les dispositifs légaux de congés rappelés à l'article 4.1 du présent accord :

- durée initiale maximale de 6 mois ;
- pas de limite au nombre de renouvellements possibles.

Au moins un mois avant le début du congé initial, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine de :

- sa volonté de bénéficier du congé ;
- la date de son départ en congé ;
- la durée du congé sollicité.

Les entreprises de la branche s'engagent à répondre dans un délai d'un mois à compter de sa réception à toute demande de congés formée sur les fondements rappelés à l'article 4.1 du présent accord. Le silence de l'employeur vaut acceptation de la demande.

Le congé peut débuter sans délai en cas :

- de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical en ce sens ;
- de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical en ce sens ;
- de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, constatée par écrit par le responsable de cet établissement.

Les éléments établissant une telle urgence devront être transmis au service des ressources humaines concerné dans un délai de 8 jours à compter de la demande urgente formée par le salarié.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- amélioration de l'état de santé de la personne aidée ;
- décès de la personne aidée ;
- admission dans un établissement de la personne aidée ;
- diminution importante des ressources du salarié ;
- recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Dans cette hypothèse, le préavis applicable sera de 15 jours maximum.

Les entreprises de la branche s'engagent enfin à répondre dans un délai d'un mois à compter de sa réception à toute demande écrite de temps partiel ou de fractionnement formulée dans le cadre de ces congés. Le silence de l'employeur vaut acceptation.

La durée du congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel. Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente en priorité sur le site d'appartenance.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, et notamment les précédents aménagements éventuellement mis en place au titre de l'aidance.

Si le salarié bénéficie de congés payés acquis non pris et qu'il se trouve dans l'impossibilité de les poser, un report de ces derniers sera organisé par son employeur sur la période de prise succédant immédiatement son retour.

Le responsable hiérarchique organise un entretien avec le salarié qui envisage un congé visé à l'article 4.1 du présent accord et à son retour dudit congé afin de faire le point sur sa situation, notamment en termes de rémunération, perspectives d'évolution et le cas échéant, de définir les actions de formation nécessaires.

Il est par ailleurs expressément rappelé par les parties qu'un congé sans solde est toujours possible pour faire face à une situation exceptionnelle si les dispositifs précédemment rappelés sont arrivés à terme ou ne sont pas applicables à un cas d'espèce particulier.

4.2.2. Enfin, conscientes du rôle essentiel de l'entreprise dans la prise en charge de l'aidance, les parties signataires ont souhaité rendre obligatoire la mise en place d'au moins un des dispositifs suivants, par accord d'entreprise ou, à défaut, décision unilatérale de l'employeur :

- congé conventionnel de proche aidant d'au moins 3 jours par année civile, sans possibilité de report d'une année sur l'autre, dès obtention par le salarié d'un des congés légaux précités. Une condition d'ancienneté de 6 mois sera exigée pour le bénéfice de ce dispositif. Les jours pourront être pris par demi-journée ou journée complète. Dans ce cadre, le salaire net sera maintenu à 100 %, sans déduction faite des éventuelles allocations perçues dans le cadre des congés légaux précités ;
- dons de jours avec abondement de l'entreprise d'au moins 3 jours, par salarié aidant qui bénéficie du don de jours, par année civile ;
- maintien de tout ou partie de la rémunération du salarié aidant qui serait amené à prendre un des congés légaux précités ;
- maintien de la protection sociale complémentaire du salarié aidant, notamment via la possibilité d'une adhésion à titre individuel à la complémentaire santé d'entreprise ou le maintien des cotisations retraite (régime de base et complémentaire) et ce même en cas de suspension complète du contrat de travail par l'effet du congé, pendant tout ou partie des congés légaux précités.

Les entreprises devront obligatoirement avoir mis en place au moins l'un des dispositifs prévus au présent article dans un délai de 2 ans à compter de l'extension du présent accord.

Les entreprises qui auraient déjà mis en place une ou plusieurs mesures similaires à celles exposées au présent article au bénéfice des salariés aidants ne seront pas concernés par cette obligation.

Article 5 Aménagements des conditions de travail facilitant la conciliation de l'aidance avec la situation professionnelle

Article 5.1 Le don de jours de repos

5.1.1. Situations concernées

a) Le don de jours de repos au parent d'un enfant gravement malade ou d'un enfant décédé

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié en cas de grave maladie d'un enfant de moins de 25 ans ou d'un enfant à charge.

L'article L. 1225-65-1 du code du travail définit la grave maladie comme une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants doivent être attestés par un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap, ou de l'accident, conformément à l'article L. 1225-65-2 du code du travail.

Conformément à l'article L. 1225-65-1 du code du travail, le don de jours de repos peut également bénéficier à un salarié dont l'enfant âgé de moins de vingt-cinq ans est décédé. Cette possibilité est également ouverte en cas de décès de la personne de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente. Dans ce cas de figure, le don de jours doit intervenir dans l'année suivant la date du décès.

b) Le don de jours de repos au proche aidant

Le don de jours de repos peut bénéficier à un salarié qui vient en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie ou présentant un handicap dans les conditions rappelées à l'article 2 du présent accord.

5.1.2. Conditions et procédures pour bénéficier du don de jours de repos

Tout salarié concerné par la situation décrite à l'article 5.1, quel que soit le type de contrat de travail dont il bénéficie et sans condition d'ancienneté, peut bénéficier du don de jours de repos dans les conditions définies dans le présent article.

Le salarié souhaitant réaliser une demande d'absence devra préciser la période de l'absence souhaitée et fournir un certificat du médecin traitant attestant de :

- l'état de santé provoqué par une maladie, un handicap ou un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ;
- la pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée d'une infection grave ou incurable et justifiant l'accompagnement de fin de vie.

5.1.3. Modalités d'application

Les modalités d'application du don de jours seront déterminées au sein de chaque entreprise de la branche.

Il leur appartiendra de déterminer, le cas échéant, les modalités des périodes de recueil de dons (recueil de dons annuels et/ou recueils ponctuels en fonction des demandes), les modalités pratiques de recueil des jours ainsi que l'éventuel abondement prévu dans ce cadre.

Le don ne peut être effectué qu'au profit d'un salarié appartenant à la même entreprise que le donneur. Il n'est pas possible de donner un ou plusieurs jours de repos à un salarié appartenant à une autre entreprise, même si cette dernière appartient à un groupe.

5.1.4. Les jours cessibles

Le don de jours est nécessairement volontaire, anonyme et dépourvu de contrepartie. Une fois effectué, il devient définitif et irrévocable.

Sont cessibles :

- la 5e semaine de congés payés ;
- les RTT et les jours de repos des salariés en forfait jours ;
- les jours de congés pour ancienneté ;
- les jours placés dans le CET le cas échéant.

Dans un souci de préservation du droit au repos, chaque salarié peut céder au plus 5 jours de repos par période de référence.

Un jour de repos donné équivaut toujours à un jour d'absence rémunéré pour le bénéficiaire, peu important que la rémunération des deux salariés soit différente.

5.1.5. Situation du salarié bénéficiaire

La rémunération du salarié bénéficiaire est maintenue pendant les périodes d'absence dues à l'utilisation des jours donnés, dans les mêmes conditions que les périodes de congés payés.

Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits qu'il tient de son ancienneté et pour l'acquisition des congés payés et RTT.

À l'issue du congé, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé, et notamment les précédents aménagements éventuellement mis en place au titre de l'aidance.

Article 5.2 Le télétravail

Les partenaires sociaux considèrent que le télétravail ne doit pas être considéré par les entreprises comme une modalité normale de gestion de l'aidance, qui nécessite une réponse plus spécifique.

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail, lorsque l'entreprise est dotée d'un accord collectif ou d'une charte relative au télétravail, ce document doit préciser « les modalités d'accès des salariés

aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail ».

À défaut d'un tel dispositif juridique, l'employeur doit prendre en compte la situation d'aidance exprimée dans une demande de télétravail formulée à l'initiative d'un salarié aidant et expressément motiver un éventuel refus de télétravail dans ce cadre.

Le salarié ainsi placé en télétravail ne pourra se voir imposer une plage de présence obligatoire. Il devra toutefois respecter les horaires collectifs de travail applicables dans son entreprise.

Article 5.3 La flexibilité des horaires de travail

Compte tenu de sa situation particulière, le salarié proche aidant doit pouvoir bénéficier d'aménagements de son temps de travail, qui peuvent prendre diverses formes en fonction de la situation du salarié et des possibilités dont dispose l'entreprise, notamment :

- proposition de temps partiel ;
- aménagement des horaires de travail (non-soumission à l'horaire collectif, modification de la plage de travail, aménagement des pauses déjeuners...) ;
- élargissement des autorisations d'absences ponctuelles.

Ces possibilités sont conditionnées à un accord préalable formalisé via avenant à contrat de travail et sont susceptibles de s'appliquer pendant les congés légaux ou au retour de ces derniers.

Le retour dans l'emploi se fera par l'intermédiaire d'un entretien conforme aux dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail et tel que visé par l'article 4 du présent accord.

Dans le cadre de cet entretien, les entreprises de la branche s'engagent à mettre systématiquement en place un aménagement des conditions de travail tel que précédemment décrit au présent article dès lors que le salarié en fait la demande et que les conditions d'exécution de son contrat de travail le permettent.

Cet aménagement sera mis en place dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande écrite du salarié.

Dans l'hypothèse où un avenant contractuel aurait été prévu dans le cadre de l'application des dispositions du présent article, ce dernier prendra automatiquement fin au plus tard le jour du retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Article 6 Implication des différents acteurs

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Article 6.1 Engagement des entreprises de la branche

6.1.1. Rôle général des services des ressources humaines

L'engagement des entreprises de la branche constitue un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les entreprises. Les entreprises de la branche souhaitent garantir un environnement propice au bien-être et à l'équilibre des temps de vie du salarié proche aidant.

La sensibilisation des responsables hiérarchiques aux problématiques liées à la situation du salarié proche aidant est nécessaire à toute démarche d'accompagnement et doit favoriser une prise de conscience des points sur lesquels ils peuvent agir.

Dans le respect du principe de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, les services des ressources humaines, dans leur rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement du management et des salariés, sont des interlocuteurs privilégiés.

Les services des ressources humaines exercent un rôle d'information et de sensibilisation, de veille et d'alerte. Leur mission est essentielle lorsqu'ils sont saisis de telles situations : ils peuvent conseiller alors utilement le salarié proche aidant et, si nécessaire, l'orienter vers d'autres intervenants.

Ils peuvent organiser des sessions de formation sur la réalité de ce statut, les défis qu'ils présentent et l'importance de préserver la santé et la sécurité de ces salariés.

Les services des ressources humaines peuvent coordonner l'action des différents acteurs afin d'apporter au salarié proche aidant une meilleure information sur les solutions qui peuvent être déployées en sa faveur et sur les dispositifs qui lui sont accessibles.

Les services des ressources humaines veilleront à ce que le salarié qui évoque dans l'entreprise sa situation de proche aidant ne subisse aucune stigmatisation ni discrimination.

6.1.2. État des lieux de l'aidance en entreprise

Afin de faciliter la prise en compte de l'aidance, la coopération agricole diffusera à l'ensemble des entreprises de la branche, à date d'entrée en vigueur de l'accord, un formulaire d'enquête permettant un diagnostic de l'aidance en leur sein.

Ce formulaire est annexé en annexe n° 1.

La coopération agricole assurera une compilation de ces résultats afin de présenter aux partenaires sociaux sous 12 mois un état des lieux de l'aidance au sein des entreprises de la branche.

De plus, un guide reprenant l'ensemble des mesures du présent accord sera réalisé par la coopération agricole et les partenaires sociaux et diffusé auprès de l'ensemble des entreprises de la branche.

6.1.3. Suivi. Clause de bilan

Le suivi de l'application des différentes dispositions prévues par le présent accord sera opéré par la CPPNIC.

Elle sera chargée d'étudier toute proposition de modification et d'amélioration de l'accord.

Un bilan de la mise en œuvre du présent accord sera dans un délai d'une année à compter de la restitution de l'état des lieux de l'aidance au sein de la branche prévue à l'article 6.1.2 du présent accord.

Article 6.2 Intervenants extérieurs

Au-delà de l'implication des acteurs présentés ci-après, de nombreux acteurs spécialisés sur l'accompagnement des proches aidants peuvent apporter information, soutien et aide dans les démarches et dans le quotidien. Peuvent notamment être cités les acteurs suivants :

- ma boussole aidants, organisme développé par l'Agirc-Arrco : service digital gratuit qui centralise les informations et aides disponibles en proximité des aidants et de leurs proches ;
- la maison départementale de l'autonomie : lieu où les aidants de personnes âgées et de personnes handicapées peuvent accéder à l'information sur les dispositifs les concernant et être accompagnées pour les démarches administratives ;
- le centre communal d'action sociale (CCAS) : a pour mission de soutenir les habitants de la commune, notamment les personnes âgées et leurs proches aidants ;
- les plateformes d'accompagnement et de répit : apportent un soutien aux proches aidants de personnes âgées en perte d'autonomie et de personnes atteintes d'une maladie chronique invalidante ou en situation de handicap.

6.2.1. Les services de santé au travail et médecins du travail

Les parties signataires réaffirment que la MSA conduit les actions de santé au travail pour préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

Les parties signataires tiennent à rappeler le rôle central que jouent les services de santé au travail, et en particulier les médecins du travail agissant en tant qu'interlocuteurs privilégiés des parties au contrat de travail. Le cas échéant les services de santé au travail peuvent orienter le salarié concerné par une problématique de proche aidant vers des services spécialisés dans le soutien psychologique.

6.2.2. Les assistants sociaux

Dans les entreprises de la branche qui disposent d'assistants sociaux, ces interlocuteurs peuvent également jouer un rôle important pour conseiller les salariés concernés par une problématique de proche aidant, notamment conseiller et orienter les salariés dans leurs démarches administratives.

6.2.3. Les partenaires sociaux

Les organisations syndicales et représentants du personnel constituent de réels relais afin d'accompagner les salariés susceptibles d'obtenir des conseils, de l'information et de l'aide.

De fait, une information des modalités de cet accord sera réalisée par les entreprises de la branche, à date de son entrée en vigueur, dans chaque CSE lorsqu'ils existent.

6.2.4. Le guichet unique AGRICA

Dans le cadre de son service d'action sociale, AGRICA met à disposition des salariés et entreprises concernés de nombreux dispositifs afin de faciliter l'aidance : aide au répit des aidants, service « bulle d'air », activité physique à domicile pour les aidants et leurs proches, plateforme d'écoute psychologique, formation en ligne, séjours de répit,

programme d'accompagnement de l'entreprise...

Ces différents dispositifs sont partiellement soumis à condition de ressource. AGRICA s'est toutefois engagé à fournir à chacun une proposition d'accompagnement et de solutions en prenant en compte les moyens dont il dispose. Ces solutions, ainsi que leurs modalités d'utilisation, sont présentées en annexe n° 2.

Les conseillers action sociale d'AGRICA sont disponibles le lundi, mardi, mercredi et vendredi de 10 h à 12 h et de 13 h 30 à 15 h 30 au numéro suivant 0 800 944 333 et sur www.groupeagricar.com.

Article 7 Durée. Révision

Article 7.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.2 Révision. Dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 8 Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé conformément aux dispositions légales applicables.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Annexes

Annexe 1

Questionnaire bilan sur l'aidance au sein des entreprises

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 195 à 201.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0027.pdf/BOCC

Annexe 2

Présentation de l'offre AGRICA

(Documents non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives, **pages 202 à 221.**)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20260003_0000_0027.pdf/BOCC

Attention : grille plus récente signalée

Un texte salarial postérieur au dernier texte publié dans KALI est annoncé : la grille ci-dessous peut ne plus être celle qui s'applique.

Avenant n° 139 du 20 février 2026 relatif à la rémunération minimale annuelle garantie 2026 (coopératives de céréales, meunerie, approvisionnement, alimentation du bétail et oléagineux, IDCC 7002), 20 février 2026

Fixe la RMAG 2026 pour la classification issue de l'accord du 1er octobre 2019. Étendu par arrêté du 2 septembre 2026 (JORF du 5 septembre 2026) selon la source. Montants et date d'effet non relevés.

Extension : [avis d'extension, Journal officiel du 8 août 2026](#) ; [arrêté d'extension du 2 septembre 2026, Journal officiel du 5 septembre 2026](#) ; [texte publié au Bulletin officiel des conventions collectives \(agriculture\) n° 2026/31](#)

Sources : [Legisocial](#)

Avenant n° 137 du 29 mai 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) pour l'année 2024 et la reconduction du forfait mobilités durables (FMD)

29 mai 2024, En vigueur, étendu, en vigueur depuis le 1er janvier 2024 [Légifrance](#) [PDF officiel du BO n°2025-44](#)

Préambule

Par cet avenant n° 137, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des plus de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques et les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés en matière de pouvoir d'achat.

Outre la revalorisation de la RAG au titre de 2024 à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire pour la 3e année consécutive l'expérimentation du forfait mobilités durables, tel que prévu dans le cadre de l'avenant n° 133 du 11 janvier 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er Revalorisation de la grille issue de l'avenant 135 du 30 janvier 2023

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 135 du 30 janvier 2023 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2023, à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2024 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2024 (sur 13 mois)
OE	1	1	23 077
2	23 229		
3	23 381		
2	1	24 089	
2	24 894		
3	25 675		
3	1	27 198	
2	27 958		
3	28 720		
TAM	4	1	30 275
2	31 061		

3	31 860		
5	1	33 426	
2	34 228		
3	35 027		
6	1	36 514	
2	37 310		
3	38 108		
Cadres	7	1	38 917
2	41 291		
8	1	42 887	
2	44 476		
9	1	46 868	
2	49 256		
10	1	51 641	
2	54 027		

Article 2 Dispositions transitoires pour les coopératives n'ayant pas mis en œuvre la nouvelle classification des emplois

Pour les coopératives « V branches » n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2023.

Article 3 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4 Reconstitution du forfait mobilités durables

L'avenant 133 du 11 janvier 2022 prévoyait la mise en place d'un « forfait mobilités durables ». Dans le présent avenant n° 137, les parties décident de reconduire l'expérimentation de ce dispositif dans les conditions fixées dans le cadre de l'avenant 133.

Article 5 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Autres textes salariaux encore en vigueur dans KALI (barèmes antérieurs) :

Avenant n° 87 du 13 février 2001, 13 février 2001 [Légifrance](#)

Avenant n° 107 du 5 juillet 2006, 5 juillet 2006 [Légifrance](#)

Avenant n° 112 du 9 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2008, 9 avril 2008 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 113 du 20 octobre 2009, 20 octobre 2009 [Légifrance](#)

Avenant n° 117 du 2 février 2011, 2 février 2011 [Légifrance](#)

Avenant n° 118 du 23 mars 2012, 23 mars 2012 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 119 du 11 juin 2013, 11 juin 2013 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 123 du 2 avril 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015, 2 avril 2015 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 125 du 15 mars 2016 relatif aux salaires minimaux, 15 mars 2016 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 126 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017, 16 février 2017 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 127 bis du 27 mars 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2018, 27 mars 2018 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 128 du 2 avril 2019, 2 avril 2019 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 129 du 5 novembre 2019 relatif à la création d'une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie, 5 novembre 2019 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 130 du 1er octobre 2020, 1er octobre 2020 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 131 du 4 février 2021, 4 février 2021 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 133 du 11 janvier 2022, 11 janvier 2022 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 134 du 14 juin 2022, 14 juin 2022 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 135 du 30 janvier 2023, 30 janvier 2023 [Légifrance](#) [BO](#)

Mutuelle et prévoyance : documents des organismes

Documents publiés par les organismes assureurs (notices d'information, garanties, conditions générales, taux). Ils sont ouverts et contrôlés par CartoAgri, mais seul le document à jour remis par l'organisme fait foi.

Tous les salariés

Notice d'information : Notice d'information frais de santé de la coopération agricole, accord du 18 novembre 2014 (CCPMA Prévoyance)

CCPMA Prévoyance (groupe AGRICA), coassureur avec Predica, frais de santé, édition juillet 2018 [Ouvrir le document](#)

Tableau de garanties : Résumé des garanties santé coopération agricole et industries agroalimentaires au 1er janvier 2026 (AG2R La Mondiale)

AG2R La Mondiale, frais de santé, édition 1er janvier 2026 [Ouvrir le document](#)

Notice d'information : Notice d'information santé formule classique coopération agricole et industries agroalimentaires 2026 (AG2R La Mondiale)

AG2R La Mondiale, frais de santé, édition 1er janvier 2026 [Ouvrir le document](#)

Taux de cotisations : Tarifs santé coopération agricole et industries agroalimentaires au 1er janvier 2026 (AG2R La Mondiale)

AG2R La Mondiale, frais de santé, édition 1er janvier 2026 [Ouvrir le document](#)

Avenants intégrés au texte consolidé

Ces avenants modifient le texte de base : leurs dispositions sont déjà reprises dans la version consolidée.

Avenant n° 114 du 25 mai 2010, 25 mai 2010 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 115 du 9 novembre 2010, 9 novembre 2010 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 115 du 15 décembre 2010, 15 décembre 2010 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 116 du 15 décembre 2010, 15 décembre 2010 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 120 du 14 novembre 2013, 14 novembre 2013 [Légifrance](#)

Avenant n° 124 du 5 novembre 2015, 5 novembre 2015 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 132 du 10 juin 2021, 10 juin 2021 [Légifrance](#) [BO](#)

Avenant n° 136 du 29 novembre 2023, 29 novembre 2023 [Légifrance](#) [BO](#)