

IDCC 7002

Brochure 3616

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/](https://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2026

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

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

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)	5
Avenant n 122	5
Article - Préambule	6
Chapitre Ier Dispositions générales	6
Chapitre II Droit syndical et liberté d'opinion	6
Chapitre III Commissions paritaires. - Conciliation. - Arbitrage	8
Chapitre IV Délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et comité de groupe	10
Chapitre V Classification, salaire et durée du travail	11
Chapitre VI Embauche. - Essai. - Contrat de travail	13
Chapitre VII Cessation du contrat de travail	13
Chapitre VIII Suspension du contrat. - Réintégration	14
Chapitre IX Jours fériés. - Congés annuels. - Congés spéciaux. - Congés sans solde	15
Chapitre X Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes	16
Chapitre XI Apprentissage	16
Article 61 - Chapitre XII Dispositions finales	17
Annexes	17
Article - Annexe I. - Classification. - Rémunération	17
Article - Annexe II. - Dialogue social	17
Article - Annexe III. - Durée et aménagement du temps de travail	17
Article - Annexe IV. - Formation professionnelle et emploi	17
Article - Annexe V. - Conditions de travail des conducteurs routiers	18
Article - Annexe VI. - Sécurité et santé des salariés au travail	18
Textes Attachés	19
Annexe I - Classification des emplois Avenant n° 58 du 5 juillet 1991	19
Annexe II - Tableau des fonctions syndicales Avenant n° 58 du 5 juillet 1991	43
Annexe II bis - Détermination des salaires minima Avenant n° 58 du 5 juillet 1991	43
Annexe III - Dispositions transitoires pour la mise en application de la convention collective nationale Convention collective nationale de travail du 5 mai 1965	44
Annexe V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole Convention collective nationale du 30 juillet 1969	48
Accord du 11 décembre 1986 relatif à l'emploi dans la coopération agricole	56
Avenant n° 43 du 29 mai 1985 relatif aux objectifs et aux moyens de la formation professionnelle continue et insertion des jeunes	59
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	61
Avenant n° 50 du 15 décembre 1987 relatif aux contrats d'adaptation	62
Avenant n° 51 du 29 mars 1988 relatif au développement de la formation professionnelle continue	63
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	65
Avenant n° 63 du 30 avril 1993 relatif au comité de groupe	66
Accord-cadre " loi Robien " Avenant n° 73 du 20 mai 1997	67
Accord de conciliation du 26 juin 1978 portant procès-verbal de conciliation	70
Procès-verbal d'interprétation du 6 août 1986	72
Avenant n° 76 du 1 octobre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail	72
Avenant n° 78 du 24 novembre 1998 relatif à la formation professionnelle	76
Avenant n° 83 du 4 juillet 2000 portant création d'un compte épargne-temps	78
Avenant n° 84 du 23 janvier 2001 relatif aux accords ARTT	80
Avenant n° 85 du 23 janvier 2001 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle vendeur-conseil et responsable de magasin	81
Avenant n° 86 du 23 janvier 2001 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent	84
Annexe IX : Durée du travail des conducteurs routiers Avenant n° 88 du 20 février 2001	86
Annexe IX : Création d'un CQP " conducteur poids lourd en coopérative agricole " Avenant n° 103 du 3 décembre 2003	87
Avenant n° 92 du 9 novembre 2001 portant création d'un certificat de qualification professionnelle " Agent relation cultures "	89
Avenant n° 97 du 10 juin 2002 relatif au travail de nuit	91

Avenant n° 99 du 10 juillet 2003 portant abrogation de l'annexe IV de la CCN	94
Avenant n° 102 du 12 janvier 2004 relatif à la mise à la retraite	95
Avenant n° 98 du 10 juillet 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité (CATS)	95
Avenant n° 101 du 3 octobre 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité (CATS)	100
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	101
Avenant Etendu par arrêté du 3 juillet 2007 JORF 31 juillet 2007	101
Avenant n° 110 du 30 mai 2007 portant création d'un CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative »	101
Avenant n° 111 du 30 mai 2007 portant création d'un CQP « Agent de silo »	109
Accord du 30 mai 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	114
Accord du 19 novembre 2008 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective	115
Avenant n° 114 du 25 mai 2010	117
Avenant n° 115 du 9 novembre 2010	117
Avenant n° 115 du 15 décembre 2010	118
Avenant n° 116 du 15 décembre 2010	119
Accord du 23 mars 2012 relatif au stress au travail et aux risques psychosociaux	119
Accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective	124
Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007	126
Accord du 24 septembre 2013 relatif à la mise en place du contrat de génération	127
Avenant n° 120 du 14 novembre 2013	131
Avenant n° 121 du 14 novembre 2013 relatif à la durée du travail	132
Accord du 5 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel	134
Avenant n° 124 du 5 novembre 2015	136
Avenant n° 127 du 19 janvier 2017 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors	138
Accord du 2 avril 2019 relatif à la CPPNIC	139
Accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la « V Branches »	141
Avenant n° 132 du 10 juin 2021	159
Accord du 14 juin 2022 relatif au télétravail	159
Avenant n° 136 du 29 novembre 2023	162
Textes Salaires	163
Avenant n° 87 du 13 février 2001	163
Avenant n° 107 du 5 juillet 2006	163
Avenant n° 112 du 9 avril 2008 relatif au barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2008	164
Avenant n° 113 du 20 octobre 2009	166
Avenant n° 117 du 2 février 2011	168
Avenant n° 118 du 23 mars 2012	169
Avenant n° 119 du 11 juin 2013	170
Avenant n° 123 du 2 avril 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	171
Avenant n° 125 du 15 mars 2016 relatif aux salaires minimaux	173
Avenant n° 126 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017	174
Avenant n° 127 bis du 27 mars 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2018	175
Avenant n° 128 du 2 avril 2019	177
Avenant n° 129 du 5 novembre 2019 relatif à la création d'une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie	178
Avenant n° 130 du 1er octobre 2020	179
Avenant n° 131 du 4 février 2021	180
Avenant n° 133 du 11 janvier 2022	181
Avenant n° 134 du 14 juin 2022	183
Avenant n° 135 du 30 janvier 2023	184
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)	186
Textes Extensions	189
Arrêté du 18 novembre 1965	189
Arrêté du 10 octobre 1966	189
Arrêté du 17 septembre 1968	189
Arrêté du 17 septembre 1968	190
Arrêté du 12 juin 1972	190
Arrêté du 24 septembre 1975	190

Arrêté du 20 avril 1977	190
Arrêté du 9 décembre 1977	191
Arrêté du 30 juin 1978	191
Arrêté du 23 août 1978	191
Arrêté du 22 octobre 1979	191
Arrêté du 17 janvier 1980	191
Arrêté du 2 juin 1980	191
Arrêté du 16 octobre 1980	191
Arrêté du 19 mars 1981	192
Arrêté du 4 juin 1981	192
Arrêté du 3 août 1981	192
Arrêté du 5 août 1982	192
Arrêté du 2 novembre 1982	192
Arrêté du 2 février 1984	192
Arrêté du 22 octobre 1984	192
Arrêté du 26 août 1985	193
Arrêté du 22 octobre 1985	193
Arrêté du 23 janvier 1986	193
Arrêté du 8 avril 1987	193
Arrêté du 22 juin 1987	193
Arrêté du 7 décembre 1987	193
Arrêté du 19 décembre 1988	194
Arrêté du 11 avril 1989	194
Arrêté du 23 mars 1990	194
Arrêté du 10 janvier 1991	194
Arrêté du 30 juillet 1991	194
Arrêté du 10 janvier 1992	194
Arrêté du 12 août 1992	194
Arrêté du 28 décembre 1992	195
Arrêté du 19 octobre 1993	195
Arrêté du 21 juin 1994	195
Arrêté du 7 novembre 1994	195
Arrêté du 18 mars 1996	195
Arrêté du 20 septembre 1996	195
Arrêté du 6 janvier 1997	195
Arrêté du 30 juin 1997	195
Arrêté du 7 juillet 1997	196
Arrêté du 21 juillet 1998	196
ARRETE du 24 décembre 1998	196
ARRETE du 19 mai 2000	196
ARRETE du 22 juin 2000	196
ARRETE du 6 octobre 2000	197
ARRETE du 30 novembre 2000	197
ARRETE du 16 février 2001	197
ARRETE du 10 juillet 2001	198
ARRETE du 26 juillet 2001	198
ARRETE du 3 avril 2002	198
ARRETE du 15 avril 2002	199
ARRETE du 27 juin 2002	199
ARRETE du 11 octobre 2002	199
ARRETE du 21 novembre 2002	200
ARRETE du 7 janvier 2003	200
ARRETE du 14 octobre 2003	200
ARRETE du 29 janvier 2004	201
ARRETE du 16 juillet 2004	201
ARRETE du 10 novembre 2004	201
ARRETE du 22 décembre 2004	202
ARRETE du 12 octobre 2005	202
ARRETE du 19 décembre 2006	202
ARRETE du 3 juillet 2007	202
Textes parus au JORF	205

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

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du gain ; La COOP de France, nttriuoin animale,
Syndicats signataires	La FGA CDF ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SCONA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Avenant n 122

Article 1er - Objet. – Durée. – Portée
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il agbore les dtnooiiispss de la coionvnetn collective, qui snot remplacées par les diiopionstss suantives :

Article 2 - Annexes
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Certains annaevts et accdros fianast ptriae de la ciovotnne cltvoelcie ne snot cnaendpt pas intégrables dnas le cpros de celle-ci.

Il a été décidé de les cslsaer dnas 6 aeenxns soeln le détail siuavnt :

Annexe I. ? Classification. ? Rémunération

Accord du 27 mras 2007 panotrtr cifaotliscasn des eipmols et ses annexes.
Avenant no 117 du 2 février 2011 prntoat rioirsaoetalvn des RAG 2011.
Avenant no 118 du 23 mras 2012 ptnarot riraailoostvn des RAG 2012.
Avenant no 119 du 11 jiuin 2013 pranott rovsiiotrealan des RAG 2013.
Avenant no 120 du 14 nbroveme 2013 remplaçant les avnatnes no 91 du 29 orobtce 2001 et no 109 du 1er février 2007 poarntt création et modalités de fnoemctneonint de la RAG.

Annexe II. ? Duilgoae social

Tableau des foncions siedlncays et professionnelles.

Accord du 24 jienvar 2013 raieltf au douialge scoail et au développement de la négociation collective.

Annexe III. ? Durée et aménagement du tpmes de travail

Avenant no 73 du 20 mai 1997 ? Accord-cadre « loi Rboein ».
Avenant no 76 du 1er otrbrcoe 1998 ? Accord-cadre « loi Arbuy ».
Avenant no 83 du 4 jelluit 2000 ? Accord-cadre cspotme épargne-temps.
Avenant no 86 du 23 jneviar 2001 ? Canotrtr de trivaal intermittent.
Avenant no 97 du 10 jiuin 2002 ? Tvaairl de nuit.
Avenant no 121 du 14 nemvbore 2013 remplaçant l'avenant no 37 du 3 jiuin1982.

Annexe IV. ? Fmoairotrn plforoeilnensse et emploi

Avenants pantort création de cenioiifratctts de qutlioiifacan pnoesfrlnosleie :

? no 78 du 24 novembre1998 ? CQP « Anegt collecte-approvisionnement » ;
? no 85 du 23 javnier 2001 ? CQP « Vndueer cnieosl » ; CQP « Reolssabpne de msgiaan » ;
? no 92 du 9 nremvboe 2001 ? CQP « Anegt relation-cultures » ;
? no 103 du 3 décembre 2003 ? CQP « Ctcudeounr de piods ludros en coopérative agricloe » ;
? no 111 du 30 mai 2007 ? CQP « Agent de slio ».

Accord du 24 jeainvr 2013 ptorant révision de l'avenant no 110 ? CQP « TACC ».

Accord du 30 mai 2007 pnrotat création d'une CPNEFP.
Accord du 16 jiuin 2010 ptornat pérennisation d'un fndos mutualisé « Soenirs ».

Accord de méthode du 24 sebtermpe 2013 faisrvoant la msie en pacle du ctornat de génération.

Annexe V. ? Cotinodnis de taavirl des ceconturuds routiers

Avenant no 88 du 20 février 2001.
Procès-verbal d'interprétation raitelf à l'article 5 de l'avenant no 88 du 20 février 2001.
Avenant no 108 du 25 octorbe 2006.
Avenant no 114 du 25 mai 2010.

Annexe VI. ? Sécurité et santé des salariés au travail

Accord du 23 mras 2012 ptorant sur le srtes et les riquess psychosociaux.

Article 3 - Dépôt et notification

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Le présent anenavt est établi en vertu des acitrels L. 2221-2 et satnvius du cdoe du travail, en un nobrme sffunisat d'exemplaires pour noitifcoiatn à cunchae des oiaaogtnrnsas sdnceaiyls représentatives.

Il est déposé, par la ptarie la puls diligente, auprès du srvicee compétent, dnas les coitoninds prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Le présent aennavt eetnrna en vuugier à cpeotmr du ledinmaen de la dtae de son dépôt auprès du srceviee compétent.

Article 5 - Extension

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les prtaiis satareginis ddanemnet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 obstacle à la mise en œuvre des dispositions de la convention collective (entreprises, salariés?) un risque d'erreur.

Les partenaires sociaux de la branche, par accord collectif, décident par le présent accord de remédier à cette situation en améliorant la lisibilité de la convention collective « Cniq 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 accord 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 « Cniq 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.

Chapitre Ier Dispositions générales

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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, innestments nécessaires à l'activité et au monde rural ;
- la formation 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 et/ou dans le champ d'application de la convention "Cinq branches".

Article 2 - Avantages acquis (Modifié par avenant no 40)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 collective applicable aux salariés, neantmoins 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. La présente convention est conclue pour une durée de 1 an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

2. L'adhésion des organisations professionnelles 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 autres ministères 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 date 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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 applicable par accord collectif d'entreprise conclu ultérieurement à la date de mise en œuvre du présent accord, 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Les parties contractantes respectent le droit, assés bien pour les employés 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 employés s'engagent à ne pas adhérer en considération de l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les opinions sociales, raciales ou politiques des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la durée 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 employés conviennent que les représentants de tous les catégories ont le droit de communiquer entre eux, librement, des informations syndicales d'entreprise.

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

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

1. Dnas l'entreprise ou l'établissement, snot représentatives les ongiisarants selcnaiyds qui snfaiostrt aux critères de l'article L. 2121-1 du cdoe du tivaral et qui ont rlucleiei au mions 10 % des srfgefuaes exprimés au premeir tuor des dernières élections des trtiliaues au comité d'entreprise ou de la délégation uinique du peosnrnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que siot le nmrboe de votants.

2. Le délégué sndyiacl désigné par son organisation, pmari le peosnrnl de l'entreprise, bénéficie, dnas l'exercice de ses fonctions, des gtaniraes accordées par la législation et la réglementation en veiguur (art. L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du cdoe du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est rueiqs en cas de leicnieecmt de ce délégué.

3. Le délégué sciaiyndl représente en pmeeanrcne son osgtonariain auprès de l'employeur.

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

Le délégué sinycdal a mdaant puor siegnr tuot acrocd d'entreprise ; il négocie ttoue mursee de caractère celclitof etnanrt dnas le cdrae de ses attributions. Il puet assister, à luer demande, les délégués du ponesenrl dnas l'exercice de luers fonctions.

Le mnaadt détenu par un délégué diot être exercé conformément à la réglementation snas auunce entrave.

Au crous de ses hereus de délégation, il puet se déplacer dnas et hros de l'entreprise puor l'exercice de son manadt de délégué syndical.

Le tpems de déplacement du délégué schniadyl est considéré cmmoie du tpems de tvarail eteifcfe et rémunéré cmome tel dès lros qu'il s'agit de se rrdene à une réunion à la dnadmee de l'employeur.

Les cniinodtos d'exercice du mdanat de délégué sndciayl sronet réglées par un aocrcd d'entreprise clconu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4. Les myneos d'expression de l'organisation syiandlce et des délégués syndicaux, dnas le rpsect de la législation en vigueur, snot nmtnmaeot :

a) La cetollce des cosiiatons à l'intérieur de l'entreprise peadnt les heeurs de travail, seoln des modalités à déterminer par acrocd dnas cquhae eensripte ;

b) La liberté de difsiufon de la prssee et de tuos dmenctous saidnuycx dnas l'entreprise, seoln des modalités à déterminer par acrocd dnas cuqhae eensripte ;

c) Le lribe afgcfahie des ciitnmcoamuos snicldaeyd dnas les cdinootins peemtrant une imfaritoonn ecitfefev des travailleurs, aevc citnacoioumnn simultanée à l'employeur ;

Compte tneu de l'évolution des nelvoelus technologies, les epernistes snot encouragées à négocier aevc lreus paerreitans suaciox sur l'utilisation des moneys de coinutiaomcn numériques.

d) Dnas les ersnieprets ou établissements où snot occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la dstpisooin des soicntes syndicales, de façon ponctuelle, un lcaol approprié puor lrues réunions.

Dans les erseeprntis où snot occupés puls de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la dsoitpioin des socnteis seycaildns un lcaol cummon caovnnent à l'exercice de la msoiisn de leurs délégués.

Dans les erspetirnes où snot occupés au mnios 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la dipoissoin de cuqhae siecotn sdailnyce un lcaol 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 soiectns syndicales, snot fixées par acrocd aevc le chef d'entreprise. Dnas la mrsuee du pbslsoie

le loacl prévu puor les stioencs saidlyencs est situé au neaivu du stie administratif.

e) Le driot puor cauqhe stieicon sdnlyciae de réunir ses adhérents à roians de 2 heeurs payées tuos les 2 mois, prsies sur le tpms de travail, après aroccd préalable sur les dtae et huree ;

f) Le dirot puor cauqhe ogoiratasin sdnycalie aynat otnebu un élu aux élections de délégués du prnseeonl de désigner un délégué syicdanl dsoinapst d'heures de délégation.

Le délégué sadyncil désigné desiorspa d'autant de fios 5 heerus de délégation que son oginsaritaon cptome de délégués du pesnornel tuatrilies élus aevc un minimum de 15 heuers par mois.

Ces herues de délégation prruonot être mises à la dsiptiison de la section, par le délégué syndical, un aocrcd d'entreprise précisera les modalités de msie à diisiopotn et les cidiontnos de l'information préalable de l'employeur.

Le pnfalod d'heures de délégation est fixé à 25 hereus par mios tnat puor le délégué syicdanl que puor le mermbe de la sceoin siacdnlye en cas de msie à disposition.

g) Dnas les uionns de coopératives et les coopératives aanyt peisuruls établissements, le tpems nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du prnesoel et aux merbems du comité d'entreprise puor efetuefcr les déplacements occasionnés par les réunions aevc la diceiotrn ne srea pas imputé sur les hruees de délégation. Les firas de déplacement des délégués syndicaux, des délégués du personnel, des meemrbs du CSHCT assnisatt à ces réunions snerot remboursés sur la bsae appliquée dnas l'entreprise.

5. Le salarié désigné par son syicndat ou sa scoetin scyldinae puor eerxcer une ftoioncn pelrsofinelnone prévue par les txeets législatifs ou réglementaires en viguer bénéficie puor l'exercice de cttee fcooitnn de congés ecxntnptioees payés. Toutefois, le nrboe de ces mtdanas exercés hros de l'entreprise et payés par celle-ci srea limité à tiros par organtiaoisn stianiagre de la convention. S'il ecrxee une fiotocnn syincalde statutaire, il bénéficie, puor l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. A tirte indicatif, un taableu fruagint en axnee II à la présente covtoinn précise la ntraue des différentes fnicntoos sepetlcbisus d'être exercées par le salarié désigné par son sdcaiynt ou sa siotcen syndicale.

6. Dnas le cas où un salarié sriecat appelé par son oiangratsion sidcalnye à exercer une foonitn de représentation pemrntneae nntiaaoe des salariés, en dorehs de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé snas sodle de 3 ans, raeonellvube une fois. Six mios aanvt l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire rnerdepre son eolpmi ou rovuelner son congé, en airvter son euymolper aifn d'être réintégré dnas son eompli ou dnas un spote équivalent cmroopnatt des aavegants idqueutins à cuex dnol il bénéficierait aanvt son détachement. Il en est de même s'il désire reerpnre son eolpmi à l'expiration de son deuxième congé.

Article 6 bis - Participation des salariés aux commissions paritaires nationales

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du cdoe du trvaail le présent arctile tatire des dipiootnsis reevlitas aux modalités d'exercice du dirot de s'absenter, au miainetn du sairale et à l'indemnisation des firas de déplacement des salariés d'entreprise appelés à ppiiteracr aux négociations des cmioissomns ptrraieias noenaalts constituées dnas le cdare de la présente convention, ansii qu'aux geupors de trviaal metixs et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un cuommn accord.

1. L'indemnisation des aebsnces autorisées cmnoerpd :
- le mitniean par epenrtrtie de la rémunération d'un salarié désigné par son oointngiaasn sldacnyie aynat participé aux négociations des cmnsiismoos piaierrats nlnaiaoes constituées dnas le carde de la présente ceotvoinn ;
- le maineith par ersrptenie de la rémunération d'un salarié désigné par son onitoiarsgan syndicale, puor sruvie les tuarvax d'un gorpue de triaval mxtie dnol la msie en pcale arua été décidée en cosioimn mxite ;
- le matnien par etneprisre de la rémunération d'un salarié désigné par son oainrtgoasin syndicale, puor sruiue les trauvax des réunions préparatoires aux geupors de tiraavl et aux

cinomissmos mxites 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 finalisant 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 tels qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 € par an et par organisations syndicales représentative au niveau national financée par COOP de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations 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 groupes de travail paritaires, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyens 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)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

A sa demande, le délégué syndical bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se sentir pleinement informé et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;

- en cas 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 redonne les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cas de mandat, le délégué syndical aura accès aux archives de l'entreprise pour les mêmes raisons que les autres salariés.

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

Article 6 quater - Représentant de la section syndicale
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

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 s'applique caduque.

Article 7 - Droit de grève (Modifié par avenants nos 4 et 41)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Sauf cas de force majeure 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 travail 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 atteinement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, avantages sociaux ou autres avantages) au-delà du pourcentage du temps d'absence.

Article 8 - Panneau d'affichage (Modifié par avenant no 41)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

L'affichage des conventions s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux qui sont affectés aux commissions 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
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

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 de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation 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 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 définit 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 sont transmis au moins 8 jours avant la réunion.

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

En cas de décision administrative, des réunions exceptionnelles peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité 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 csisimoomn priaratie ptrneemnae de négociation, d'interprétation et de ciintaicoln négocie sur les thèmes définis par les dtispoinsios légales en vigueur.

Les peatris rpelept que la ciimoosmn susvisée puet définir les geranitas acbaelpils aux salariés realnevt de la présente cetviononn colcelpvie dnas les matières visées par l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Les dnpostoisiiis de la présente cnintooven clevtcloie niatonale proant sur ces thèmes prévalent sur les adorccs cotflicles d'entreprise conformément aux dsoisiiioptns légales en vigueur. Les matières concernées snot les seunvaits :

- ? les srailaes miinma hiérarchiques ;
- ? les cioitsniaflacss ;
- ? la miutuatsalon des fdons de fncminaenet du pimiasarrrte ;
- ? la muuoiltaasitn des fdons de la fomitaron posnllfiensroee ;
- ? les gaenairts cveleolicts complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité socaile ;
- ? les meeruss 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 alietcrs L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent cdoe et reltiaevs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des harroeis ;
- ? les cidonints et les durées de rvleoennmeuelt de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du cdoe du tvraail ;
- ? les msurees rilevaets aux ctaronts de tirvaal à durée déterminée et aux canotrts de tvriaal tmrpoierae énoncées aux aticerls 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 cdoe ;
- ? les mesreus releavtis au corant à durée indéterminée de catheindr ou d'opération énoncées aux atlceris L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent cdoe ;
- ? l'égalité plfrinoeesnsloe ernte les fmemes et les hmomes ;
- ? les modalités solen llesqeelus la ptuosie des crtanots de tavair est organisée etrne duex etriersrpes loursqe les ctndoniiis d'application de l'article L. 1224-1 ne snot pas réunies ;
- ? les cas de msie à dsisioioiptn d'un salarié tpiarerome auprès d'une etsriprnee utilisatrice, mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent cdoe ;
- ? la rémunération mmiaiane du salarié porté, anisi que le moantnt de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux aclrites L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

En cas de mtocfidaian légale, ctete ltsie dnveria caduque.

Par ailleurs, dnas les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, luosrque la cnetvooin ou l'accord de bahcrne le sptliue expressément, ses satiuotnplis prévalent sur la coeoitvnnn ou l'accord d'entreprise colcnu postérieurement à la dtae d'entrée en vuguier de la cennitovon ou de l'accord de branche, suaf lroque la ctionvoin ou l'accord d'entreprise asrsue des gnaraties au mnios équivalentes. Les matières concernées snot les sauivtnes :

- ? la prévention des efftes de l'exposition aux fctraeus de ruqises piolneneosfrs énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- ? l'insertion perofnlnoisense et le mientain dnas l'emploi des tvuellarars handicapés ;
- ? l'effectif à ptiarr duequ les délégués saycundix pveuent être désignés, luer norme et la vaoiiaorsltn de luer parucros sdiancyl ;
- ? les permis puor taruavx drageenux ou insalubres.

En cas de mocoiiitdafn légale, cttee litse dneieverda caduque.

II. ? Mioissn d'interprétation de la csmosiomin paritraie prtmannee de négociation, d'interprétation et de cliticniooan

La cimmosison piarirtae pnamttee de négociation d'interprétation et de cinoioatln a puor rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la cntvonein cctllvoiee de bharcne et de rheccehrr aeibmanlemt la suoltoin aux leigits iuedvnilids ou cclolfetis qui lui snot soumis.

Elle puet rrnde un aivs à la dneamde des ptraeenris sacuiox de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou ecorne d'une judoiicrtin sur l'interprétation de la cnovnotein cltvicloe nilanaote des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dès lros que celle-ci présente une difficulté sérieuse se pnsaot dnas de nemubrox liigtes conformément à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dnas la limtie de 4 représentants salariés, et de représentants des eyumoeplrs désignés par les oinaanrogtiss nlaonitaes représentatives au sien de la « V brhacnes ».

Lorsqu'un mermbe de la CINPPC siaert praitre penatrne au différend smoius à l'interprétation, celui-ci ne porura pas stauetr sur ce litige.

Aux fnis d'interprétation, la CNIPIC puora être ssiiae par lttree recommandée aevc accusé de réception adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

Cette lttree dreva eoxsepr l'essentiel des mftios et être accompagnée éventuellement de tuot dcmuonet pnavut éclairer la commission. L'ouverture de ctete procédure fgie la satoiutn ernte les piteras sur l'objet du ltiige jusqu'à la décision de ldatie commission.

La CPNIPC dvrea arols se réunir dnas le mios saivunt la sniase par lrette recommandée, covquoenr et eternde les priets en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rnedu lorsqu'il y a acocrd etnre le collège pnroaatl et le collège salarié s'ils atpodent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sien du collège salarié, un aroccd d'au monis la majorité des oanoirnasitgs présentes. Ctete majorité est appréciée en pnrraet en cpotme le pronctguae de représentativité au naevu de la branche, de chaque oagorsitann syndicale.

En l'absence d'une oanaigorsitn syndicale, celle-ci puet dnoner mdnatas à une aurte oigtionsaarn sladiynce snas que celle-ci ne siot puostee de puls de duex mandats.

Ce mdanat diot être communiqué au secrétariat de la comosmisin par tuot moyen, (mail, ceorurir ?) ctete dernière en imrfornea les memrebs présents lros de la commission.

Il puet s'agir, siot de l'avis adopté, siot d'informer l'auteur de la saisine que la cosoimsimn n'est pas purvneae à une psotioin commune.

Si la ciimsoomsn ne pivarent pas à une potosiin commune, les aretuus de la dmaedne peuvent siisar les autorités compétentes.

La cisosmmoin établi à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux piatres dnas les 15 jrous qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, pdnerra la fmroe d'un aevnnt à la ctienovnon cltliocvee qui srea somius aux formalités de dépôt.

La procédure siuvie ne frea pas oslatbce au doit puor les paeirts de porter, éventuellement, le lgtiie dnevat les tbnauriux compétents. La cimmosimn devra en être informée par la ptiare demanderesse.

III. ? Mioissn de ccilaoiniotn de la csoisommin piaatirre pnnemtaree de négociation et d'interprétation et de ctioilonacn

La cmimsioosn pitraarie pemtnnerae de négociation, d'interprétation et de cioioinactn puet joeur un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CIPPNC puet jouer un rôle de ctanocioilin et est saisie par la ptaire la puls diligente, au myoen d'une lrette recommandée adressée à Coop de France, secrétariat de la V branches, domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

La cosiimosmn convoquée par son président, exianme le différend dnas un délai mxmauim de 1 mios à daetr de la réception de la lttre recommandée.

Lorsqu'un mmbree de la CNIPPC siaret partie pnetnare au différend siomus à la conciliation, celui-ci ne porura pas stetaur sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un cfoilnt collectif, et si la taeitntve de coioctlnain aboutit, la mtunie de l'accord, dûment signée des

piérets en présence, est déposée auprès de la Seioctn aroilgce de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPINC peut chgearr des consoismmis lolaces de teetnr de conicelr les patries en ce qui cenorncne les différends pour lesquels, en raison de luer caractère, la cotiicoialnn slbmee puuovr être puls faliemecnt réalisée localement.

IV. ? Aurets minisoss de la csomimiosn paritriae pternaneme de négociation, d'interprétation et de conciliation (1)

La cmimsosion paiartire panrtmeee de négociation, d'interprétation et de coioaiicntn représente la banrhce et asurse les formalités de publicités des aroccds et aatnnevs de la branche.

Elle eecxre un rôle de vleile sur les ciioctndons de traaivl et d'emploi.

La cisomsimon établit tuot rpoaprt prévu par les diissiontops légales en veuigur et notamment, à la dtae de sinrtague du présent accord, le raopprt auennl d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail caonnemrpt un blian des arccocs ccoelfitls d'entreprise conulcs dnas les dnoieams sunaivts :

- ? durée et aménagement du travail, tepms prtiael et tviaarl itmtnerett ;
- ? rpoes et jorus fériés ;
- ? congés payés et aetrus congés ;
- ? ctmpeo épargne-temps.

Pour ce faire, les etirnsreps eantnrt dnas le champ d'application de la cnovnotien ctvloiclee noliatnae des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, snot tunees de cuumqimeonr à la coimmoissn tuos les adrcos et aenavnts cfeollcits d'entreprise ou d'établissement cuconls sur les thèmes précités en les asdesnrat à l'adresse siutvane : social. Varebnchs @ coopdefrance. coop.

Ce rapropt anneul diot en pliairecutr farie état de l'impact des aocrdcs clftcleios d'entreprise sur les cdnintioos de tariavl des salariés et sur la ccrnorcuue entre les espntreeis de la branche. Le cas échéant, il fmrloue des rcedammonotais destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rparpot est versé dnas la bsaie de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, qui a votocain à rleicuelr l'ensemble des cniontneovs et adocrs ccolilfets conclus.

4. Piartioapctin des salariés à la coomssmiin piartaire pntreane de négociation, d'interprétation et de nciailloitn

Les dospisitoinis raitevles aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au miaetnin du salaire, et à l'indemnisation des fiars de déplacement des salariés d'entreprises appelés à ppaerictir aux négociations des cionmomiss petiarras noetailnas constituées dnas le carde de la présente convention, asnii qu'aux gpoeurs de tvaial mteixs et aux réunions préparatoires snot prévues à l'article 6 bis de la présente coveotninn collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les acbnsees au tirte de ces réunions ne snot pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au navieu des entreprises.

Chacun des salariés amenés à ppcrieaitr aux csomismois periaitars diot teinr son emelopyur informé, aevc un préavis de 10 jours, suaf citccrnseoans exceptionnelles, de la dtae de son absene ainsi que de sa durée. Il lui fonuirra en oture une aosiatttten jtivsfaiicute de sa pocrtiiaapin à la réunion paritaire, celle-ci lui srea remsie par le secrétariat de la CPPNIC.

5. Pticootern des salariés mbemres de la CNIPPC

En alicpaopitn des dooitpsniiss de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail, les salariés à qui s'applique la centoniovnn cetllivoe et mbreems de la CIPPNC bénéficient des dtiospnisios ptiecotrecs instituées par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail, dnas les mêmes cooidtinns légales que les délégués sciuyayndx et les aicnens délégués snicduayx suos réserve que la désignation de ces salariés, en tnat que mrmbee de ltadie commission, ait été reçue par l'organisation patnaolre et l'employeur (par crouier

avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au lemcincnieet par son employeur, la dtae de réception de l'information fsinaat foi.

(1) Le « IV. ? Atuers mnsiosis de la cmsoismoin priariae pntreane de négociation, d'interprétation et de ciioaiolncn » est étendu suos réserve du rpsceet des dipntoosis du 3° du II de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 normeve 2019 - art. 1)

Article 10 - Commissions paritaires locales, départementales ou régionales de conciliation

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Des cimoismms piaterrais de coiaillnoctn pvenuet être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, nmtmonaet là où des cnventnoios ou aordccs prévus à l'article 4 ont été signés.

2. Cuchane de ces cnmosiimoss est composée et fncotnnioe dnas des conitdions idtinequeus à cillees de la cmomiosn piartiae nationale. Tutoe csismoomin ainsi créée diot farie connaître son eixntsece au ministère de l'agriculture et au président de la cossimoimn nnalaoite qui en ifmonre ses collègues.

3. Ces cmoimnsisoss praelraits de cliiotinoacn snot compétentes, tnat pour l'interprétation des aordccs signés à luer échelon, que pour teetnr de cinlocier les piarets en cas de clonift svarnenut dnas le crade de ces accords.

4. Elels peuvent, en outre, être chargées par la cssmmoion ninotlaae de tenter de résoudre, à l'intérieur de luer circonscription, d'autres cnfotlis pour lqsluees la catioconiinl paraît devoir être puls fecaeimnlt réalisée à cet échelon.

5. En cas de non-conciliation, le différend diot être porté, dnas un délai miuxmam de 8 jours, danevt la cmssioion paritariae nlonaatie qui l'examine dnas le délai muaxmim indiqué à l'article précédent.

6. Dnas tuos les cas, le procès-verbal raetlnat siot la non-conciliation et ses causes, siot l'accord intervenu, signé et déposé par les parties, est adressé dnas les puls bfers délais à la cmisommon pratarie nationale.

Article 11 - Médiation. – Arbitrage

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. En cas de non-conciliation, le cilnoft puet être sioums siot à la médiation, soit, après arccod etrne les pearits deetnriemct intéressées au conflit, à l'arbitrage.

2. Dnas ctete hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en dblueo original, dnnot l'un est rmies au médiateur ou à l'arbitre, diot mntneineor les pniots ligitiueus somius à la médiation ou à l'arbitrage.

3. L'arbitre appelé à sttuaer est cihsoi par arccod écrit etrne les parties.

4. Les piaetrs fonret connaître à la coisimmosn pritariae nnlataoie 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Dnas cuhque etrrnpseie onaccput au mnois 11 salariés, des délégués du pensenorl snot élus dnas les cionodtins fixées par les aielrcts L. 2311-1 et L. 2312-1 et sitaivns et R. 2312-1 et sviautns du cdoe du travail.

2. Dnas les ereitrepens dnnot le nbrmoe de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du psenenrol puet être élu si 3 salariés au minos en fnnot la demande.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Dnas les eenrtrepes oupacnt au moins 50 salariés, diot être constitué un comité d'entreprise dnas les cnttidoios prévues par les aectrlis L. 2321-1 et L. 2322-1 et saniuvts du cdoe du travail.

2. Le fceninmeant des activités du comité d'entreprise prévu à l'alinéa précédent est assuré par une datotoin qui est fixée à 1 % du mnotnat burt des srleaais déclarés fiscalement.

Le mtannot anenul de la sointbveun de feiceoonmnmntt est fixé conformément à l'article L. 2325-43 du cdoe du travail.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les représentants du pseornnel au comité d'hygiène, de sécurité et des cnoiondtis de tairavl dnas les errtsieenps d'au monis 50 salariés bénéficient de la fiaootrnm prévue à l'article L. 4614-14, alinéa 1, aux coiotidnns fixées aux pemreir et deuxième alinéas de l'article L. 2325-43 du cdoe du travail.

Article 15 - Comité de groupe

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les piretas sgaieaitnrs cneoninenvt d'appliquer les dpnsioiitoss sur le comité de goprue de la loi n° 82-915 du 28 otrbrcoe 1982 rvlteiae au développement des itntsituinos représentatives du personnel, dnas les einrrteseps reeanlvt de la civnntooen coitvlecle nntiloaae "Cinq branches" et leurs feilials tleles que définies au 1 ci-dessous.

1. Définition du groupe

Le goupre est formé par une société appelée société dominante, les filelais de celle-ci au snes de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 jieuult 1966 sur les sociétés commerciales, et les sociétés dnot la société dimontane détient iemcierndtinet puls de la moitié du capital, dnot le siège saicol est situé sur le tietrirore français.

Font également piarte du goprue :

- les enriepretss définies par l'article 355 de la loi du 24 jilulet 1966 précitée ;

- les eepsrtenirs rattachées à la loi n° 47-1775 du 10 sbtrpemee 1947 modifiée proatnt stautt de la coopération anisi que les atrues groupements, dès lros qu'ils snot contrôlés de manière eeftcvifre par la société dntaimone (unions de coopératives, SCIA civiles, GIE...);

- dnot ledit comité d'entreprise a demandé et otbenu l'inclusion dnas le gpuroe à l'exclusion de tuot autre.

2. Rôle du comité de groupe

Le comité de grpoue est une insatcne d'information et de dlioauge sur les ointatnrïoes du groupe.

Le comité de gorpue reçoit des iomtirfnaons sur l'activité, la saioiutn financière, l'évolution de l'emploi dnas le gpoure et dnas ccaunhe des eenipertrss qui le composent. Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des ctmpes et du bialn consolidés asni que du rroprat du cimsarמושie aux comptes correspondant.

Il est informé dnas les deniaoms indiqués ci-dessus des pvertpeïess du groupe.

3. Ciooomsptin du comité de groupe

Le comité de gpoure est composé :

- du chef de l'entreprise dmtoanine ou de son représentant assisté de duex pneerosns de son cihox ;

- de représentants du pneoersl des errsteieps cauniosntttt un gupore et aynat un comité d'entreprise.

Leur mdoe de désignation siut les dossptiiios des artleics L. 2333-1 et snvaiuts et R. 2332-1 du cdoe du travail.

4. Fcintnonemonet du comité de groupe

Le président du comité de gorpue est le chef de l'entreprise doamtnnie ou son représentant.

Le secrétaire est pirs prmai les mbreems du comité de gorpue ; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont leiu au mnois une fïos par an sur ctioivoncon du président du comité qui arrête l'ordre du juor aevc le secrétaire ; cet orrde du juor est communiqué aux memrbes 15 jorus au mnios aavnt la séance.

Le tpmes passé par les représentants du psornnel aux séances du comité de gpuroe luer est payé cmome tmeps de travail.

Article 16 - Protection et déroulement de carrière des

représentants élus du personnel (avenant n°62)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

A sa demande, le représentant élu bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entreetin aevc sa hiérarchie aifn de lui ptemtrere de se seitur pnenofmlseosirlnet et que siot pisre en ctmpoe sa responsabilité siclaoe nmnetamot au neaviu de l'organisation de son tavrïal ;

- en corus de mandat, d'un etnreietn aunnel iuniddivel aevc sa hiérarchie aifn de fraie connaître ses bnseois et attentes.

Chacun de ces eeinenttrs frea l'objet d'un relevé de conclusions, lequell rperenda les éventuelles oesnativrbos de l'intéressé et srea signé par les duex parties.

En cours de mandat, le représentant élu arua accès aux acitons de fooaritm n pesronefnisole au même trtie et dnas les mêmes cndiotions que les aeutrs salariés.

A l'issue de son maadt de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après cnoticreaton aevc sa hiérarchie, d'une froamtion de ntarue à faciiletr sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Les dsioitisonps du présent aitrlee ne cnocnneert que les seuls représentants élus dnas les ictsanens siavuetns : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des cniidiotis 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

La cticasaoilsfin des eoilpms fuigre à l'annexe I de la présente convention.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

La bachrne prleoesfisolnne iitcne les eiperestnrs à mtetre en pcalle une goitsen prévisionnelle des emplïos et des compétences (GPEC).

Elle amnegrpcaoca cttee démarche en mantett à la dioissoitpn des eitpensrres une méthodologie adaptée.

Les eeeitrsrns arrbeondot le thème de la GEPC dnas le cdrae de la négociation alleunne otiborialge visée à l'article L. 2242-15 du cdoe du tarvail ou, à défaut, dnas le cdare d'une cositulanoth aevc les itnstuïotins représentatives du personnel.

Les erinptsrees rvlaneet de la présente cientoonvn coveltlice s'engagent à irmoefnr lerus salariés les puls âgés des opportunités ofertefs par les différents dtpisoïsfis de fin de carrière.

A cet effet, les prrnateïaes sïoaux rédigeront à luer itneointn une bhourrce ecvaixltipe sur les dvries dptïosfïsis de fin de carrière.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Les sraelais minaumix snot déterminés soeln les dssïipointos prévues à l'annexe I de la présente convention.

2. En outre, le peneorsnl bénéficiera, au patrora des sarlaies versés pednnt la période de référence de 12 mois, de la pirme dtie du 13e mios payée en fin ou en crous d'exercice. Cette prmie pnred la dénomination de pirme du 12e lorsqu'elle est régulièrement répartie sur cqahue piaie et, dnas ce cas, elle diot apparaître dcnnismtieett sur le bteullin de paie.

3. Il ne srea fiat aticoppialn des présentes dnïotissoïps qu'au penorsnel ayant, au snes de l'appartenance jiuurqdie à l'entreprise :

- siot une durée de présence cunoitne de 6 mios ;

- siot une durée de présence dusitocinne de 6 mios dnas les 12 mios précédant la rupture.

Article 19 bis - Salaire mensuel garanti (Avenant no 14 modifié)

par l'avenant no 41)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 effectif est effectivement accompli.

Article 19 ter - Modifications des bases de rémunération (Modifié par avenant no 41)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologué par l'INSEE a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant de salaires, la commission mixte paritaire est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la parution du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération.

Chaque augmentation du salaire minimum de convention entraîne la même réunion.

Article 20 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 applicable 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 hebdomadaire de l'entreprise, aux taux majorés indiqués ci-dessus.

3. Les accords visés à l'article 4 préciseront les modalités particulières de rémunération, soit des dérogations prévues 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 hebdomadaire 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
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

1. Les accords visés à l'article 4 préciseront les modalités applicables aux heures de nuit et des dimanches.

2. A défaut de convention 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 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
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Après 3 ans d'ancienneté, le salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 3 % du salaire conventionnel à son échelon hiérarchique et annuel de 1 % chaque année pour l'année

10 %.

Article 25 - Avantages en nature. – Primes et indemnités diverses
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Les accords visés à l'article 4 prévoient :
 - 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 sont versées au personnel pendant les cas d'accidents ou de maladies notifiées lorsque ces accidents ou maladies sont imputés par le fait ou à l'occasion du travail ;
 - d) Déterminer des primes ou gratifications, soit au titre de l'assiduité, soit en relation avec les résultats obtenus par l'entreprise.
2. Lorsqu'il s'agit de travaux occasionnels, notamment lors d'un remplacement de courte durée, le salarié assurant ces tâches d'un emploi de niveau supérieur au sein de l'entreprise obtient une indemnité proportionnelle aux services rendus dans ces tâches exceptionnelles.

Article 26 - Travaux pénibles, dangereux, insalubres
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

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

- positionnement de travail ;
- risque de maladie ;
- travail particulièrement stressant ;
- travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- utilisation d'outillage personnel.

Ces indemnités sont horaires et établies en proportion de la durée de base du salarié concerné ; elles doivent apparaître dans 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)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 lorsque ceux-ci ont une égalité de travail et de rendement.

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

Article 29 - Travailleurs handicapés
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les accords d'entreprise doivent prévoir 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

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la loi n° 968 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 CCMPA 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
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

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 conformément à l'intérêt de l'intéressé et son supérieur hiérarchique, sa rémunération mensuelle ou mensuelle, l'énumération des 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 nouvellement recruté d'autres secteurs 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 avantages 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 recourir et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes réglementaires applicables dans l'entreprise.

Article 32 - Période d'essai (Modifié par avenant no 115)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 ouvrier/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 nouvellement recruté d'autres secteurs 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 ouvrier/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)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les cotisations de retraite à temps partiel sont régies 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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, les salariés ont 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, être prises dans les nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

4. Ces heures d'absence sont intégralement 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 paiement de travail, l'employeur remet au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation individuelle et la date de cessation de travail.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

En cas de licenciement collectif envisagé, les représentants et représentants d'application sont ceux de la commission de sécurité de l'emploi.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Indépendamment des cotisations de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence acquise 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 13^e 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 jouira d'un droit de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à droit, sous réserve de dispositions 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 jouira d'un droit de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à droit, sous réserve de dispositions 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 plus favorable pour le salarié sera retenue.

Le salaire à payer 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 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 proportionnellement.

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 jouira d'un droit de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à droit, sous réserve de dispositions 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 jouira d'un droit de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à droit, sous réserve de dispositions 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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de permettre 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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 allaitées pendant le congé légal de maternité. Cette période de congé est indépendante des congés 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 prestations équivalentes au salaire mensuel net de l'intéressée, salaire de base + ancienneté, conformément à l'horaire normal de la salariée.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 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 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 reconnue par l'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 reconnue 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 mentionnée que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du code du travail, doit servir 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 le contrat.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail apte 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 compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au moins par la mise en œuvre de mesures telles que mutations,

tarootnsiamnfs de potess ou aménagement du tpmes de travail. S'il ne puet psorpoer un atrue emploi, l'employeur est tneu de fraie connaître par écrit les mfoits qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne puet prcnenoor le licnemicenet que s'il jiiftuse siot de l'impossibilité où il se torvue de porosepr un epomli dnas les cniioodts prévues ci-dessus, siot du rufes par le salarié de l'emploi proposé dnas ces conditions. S'il proonnce le licenciement, l'employeur diot reetpscer la procédure prévue en cas de résiliation du cnotart de trviaal à l'initiative de l'employeur.

4. En cas de maldaie ou d'accident, dûment constaté par citfercait médical et entraînant l'arrêt clpmeot du travail, le salarié bénéficiera d'une aciltolaon journalière, à cintoidon :

- d'avoir au mnios 1 année d'ancienneté dnas l'entreprise au juor de l'arrêt du travail, suaf en cas d'accident du tviraal ou d'accident du trjaet rnlaveit de la législation sur les adctcenis du tavrail ;

- de pieorevcr les indemnités journalières de la MSA et des différentes csesais d'accident du tavrail et d'en présenter les feeuills de prestations.

En cas d'arrêts successifs, les cntionoids d'ouverture des dritos donivt être rlmepies à l'occasion de cquahe absence, suaf en cas de pagilootronn ou retchue ruecnnoe cmome telle par cceiarffit médical.

5. Les aloncltaois journalières soenrt deus :

- de la piermr juor en cas d'accident du tivaral ou d'accident de trjeat ;

- après une période de fhniarcse de 3 juos en cas de mldiaae ou d'accident.

6. Les allctoionas journalières assureront, y cprmios les indemnités versées siot par la MSA, siot par tuot autre régime de prévoyance, des ressuocres à cuclelar comme siut :

- aenidcct du tviraal et acindcet de treajt rvlneeat de la législation sur les atncedis du tavrail : la totalité du slaarie de référence du 1er au 90e juor snauivt l'arrêt de trivaal ;

- madalie ou aeidncct : la totalité du siraale de référence du 4e au 90e juor sianvut l'arrêt de travail.

Le saralie aequul il est fiat référence est le salraie meuensl net de bsae de l'intéressé + ancienneté, codsrnaenorpt à l'horaire nmaorl du salarié.

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

L'indemnisation de la mliade se tasandiurt par un amoicsercent des chergas de l'entreprise, il porura être institué, dnas le carde d'un aroccd d'entreprise prévu à l'article 4 de la coionvnetn collective, une caluse de srgvdaeaeu afin de liitmer les effets d'une autgaenmtoin de l'absentéisme au corus d'une période annuelle.

Article 43 - Absences exceptionnelles (Modifié par avenant no 14)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Les acnsbees deus à un cas fiuotrt dûment constaté et portées dès que pobslise à la csnocsniaane de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, aecndcit ou malaide gvrae du conjoint, d'un acandnset ou d'un descendant, n'entraînent pas la rurptue du cotant de tiaarvl poruvu que la durée de l'absence siot en rppraot avec l'événement qui l'a motivée.

2. Lrsuoqe le salarié arua reçu de son eypeolumr l'autorisation de s'absenter, cette aebscne n'aura aucue iiecnncde financière sur la rémunération de bsae de l'intéressé.

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

Article 44 - Jours fériés chômés. – Récupération

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

1. Cuhqae année, en puls des congés anneuls payés définis à l'article saniuvt et du 1er Mai, tuos les jorus fériés légaux snot chômés et payés.

2. Les cnnntevoios ou aodccrs visés à l'article 4 pouront déterminer les juos de fête lloecacs ou tdnntillareoies qui seront chômés et payés.

3. Ces mêmes cvteioionns ou adoccrs détermineront dnas qlueels ctiidnnoos prroua avoir leiu la récupération des juos fériés auetrs que légaux ou de fêtes lcaleos ou traditionnelles, qu'ils soniet payés ou non.

4. Le salarié appelé à trillaaver l'un des jrous fériés payés bénéficiera, en puls du salaire, de la mtarjaoon de 50 % prévue puor le dimanche. Il se verra aurbitter de plus, s'il le demande, un repos csaeuntomper non rémunéré.

5. Lusqroe le juor férié tombe un dhicname ou lsouruqe 2 juos fériés tbnemot le même jour, les maaoointrjs ne se cunuemlt pas.

Article 45 - Durée et période des congés payés

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

1. La durée des congés payés anelnus est fixée à rsoian de 2 jorus et dmei orlubvae par mios de travail, efictfef ou assimilé, aclmpoci cehz un même eomluepyr au curos de la période de référence, snas que la durée tllaoe du congé eixblige pisuse excéder 30 jorus ouvrables.

2. Conformément aux arecilt L. 3141-17 à L. 3141-20 du cdoe du tvraail et à défaut de dnpiooissts particulières, les juos résultant de la cinquième snmeiae ne peunevt être accolés au congé principal. Ils se décomptent en 6 jrous oavebrlus et peevunt être accordés en une sleue ou pulesuris fois, nnaometmt suos forme de jrous séparés.

3. La période des congés payés s'étend du 1er mai au 31 obtcroe de cqhae année, suos réserve des dtooipssniis du présent article.

4. En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après aivs des délégués du pnreseonl par catégorie, cmpote tneu de la suitioatn de failmle des bénéficiaires et de luer ancienneté dnas l'entreprise.

5. Lrsoque les cooitjnns mariés ou pacés tarnlaveilt tuos les duex dnas la même entreprise, il ne puet luer être imposé de pdnree luer congé séparément.

6. Lrsoque le nmrboe de juos orbealvus de congés payés n'est pas un nrmobe entier, la durée de ce congé est arrinode au nrobme enietr de juos immédiatement supérieur.

7. Le salarié en congés payés, rappelé par l'employeur, arua droit à une poolrtngaion du congé égale à ses délais de route.

Les fiars de vgyoyae occasionnés le cas échéant au salarié puor ce rpeapl lui snreot remboursés.

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

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Un salarié peut, sur sa dedmane et en acocrd avec l'employeur, rcnneor aemnmnyet et snas crptnetairoe à tuot ou ptarie de ses jruos de rpoes non pris, qu'ils aenit été affectés ou non sur un cpmtoe épargne-temps, au bénéfice d'un ature salarié de l'entreprise qui amusse la carghe d'un eafnnt âgé de monis de 20 ans attient d'une maladie, d'un hdacanip ou vmictie d'un acdinect d'une particulière gravité rednnat iepdbalnsnises une présence suetnoue et des sions contraignants. Le congé anuenl ne puet être cédé que puor sa durée excédant 24 jorus ouvrables.

Les eerersitpns snot incitées à négocier un acrocd elctoilef d'entreprise fixnat les modalités du don de juor de repos à un pnerat d'enfant gearnvmet malade, et ce conformément aux atleircs L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 du cdoe du travail.

Article 46 - Fractionnement

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. Tuot salarié puet pdrrene 4 seiaenms consécutives de congés au cours de la période de congés payés définie à l'article 45. En cas de feantnriocnmet au crous de cette période, après aoccrd du salarié, une fciatron diot être d'au mions 12 juos orulavbes continus, croimps erne 2 jorus de rpeos hebdomadaires.

2. Suaf aroccd puls farlabove ccolnu conformément à l'article L. 3141-19 du cdoe du travail, le salarié pnnaret une fcraioth de ses congés en drhoes de la période précitée arua diort à un complément de :

- 2 juos ovruaelbs si le nmobre de ces juors est au minus égal à 6 ;

- 1 juor suelemnet lruoqse ce normbe est ciorpms enrte 3 et 5 jours.

3. Des dospiniostis différentes de cleles prévues aux pareaarghps précédents pvenuet être apportées, siot par arccod ctieocllf d'entreprise, siot par arccod ivineuidl du salarié.

Article 47 - Congés d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 5^e enfant et à 2 jours pour chacun des suivants ;
- après 20 ans d'ancienneté, à 2 jours de congés supplémentaires pour le 5^e enfant et chacun des suivants.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

1. L'indemnité de congés est égale à 1/10 de la rémunération globale, 13^e 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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 enroulés de 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

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

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

suaf 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 vivait 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

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les jeunes travailleuses ou apprenties âgées de moins de 18 ans ne peuvent être employées à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

Article 55 - Repos. – Récupération

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

Article 56 - Dispositions particulières aux femmes

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 ou le 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)

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 représentatives des salariés et des employeurs de la présente convention.

Article 59 - Sélection progressive des travaux
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

Article 60 - Cours professionnels
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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.

Article 61 - Chapitre XII Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

Annexes

Article - Annexe I. – Classification. – Rémunération

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

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

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

Avenant no 119 du 11 juin 2013 portant révision 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.

Article - Annexe II. – Dialogue social

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Tableau des entreprises syndicales et professionnelles.

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

Article - Annexe III. – Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

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.

Article - Annexe IV. – Formation professionnelle et emploi

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Avenants portant création de certifications de qualification professionnelle :

- no 78 du 24 novembre 1998 - CQP « Agnet collecte-appvisionnement » ;

- no 85 du 23 janvier 2001 - CQP « Veedunr ceisonl » ; CQP « Rsbsealpnoe de mgasian » ;

- no 92 du 9 novembre 2001 - CQP « Aegnt relation-cultures » ;

- no 103 du 3 décembre 2003 - CQP « Cctundoeur de pdoi loruds en coopérative agricole » ;

- no 111 du 30 mai 2007 - CQP « Anget de slio ».

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

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

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

Accord de méthode du 24 septembre 2013 faaisirovt la msie en pclae du cotnrat de génération.

Article - Annexe V. – Conditions de travail des conducteurs routiers

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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.

Article - Annexe VI. – Sécurité et santé des salariés au travail

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

TEXTES ATTACHÉS

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

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

DOECUMNT N° 4

Grille de transposition

Talaebu des eimolps cotés et des coefficients

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives aglorices d'approvisionnement (FFCAA) ; La fédération française des coopératives acloigers de céréales (FFCAC) ; La fédération française des coopératives aricelogs de muenire (FFCAM) ; La fédération française des coopératives aieclgors d'oléagineux et protéagineux (FFCOP) ; La fédération nnaaiolte des coopératives de pcritoodun et d'alimentation aamnleis (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale anetraoilamgie (FGA) CDFT ; La fédération générale des tvlaaluirers de l'agriculture, de l'alimentation et sceurtes cxnnoees (FGTA) FO ; Le siacndyt nnaiaotl Frcoe ouvrière ingénieurs, crades et tnicnhceeis (FO) ; La fédération des stacndyis chrétiens des oenmrsiags et pioossefnrs de l'agriculture CTFC ; Le sdainyct noanital des credas des coopératives ailoregcs et SCIA CGC ; La fédération générale des salariés des otrasioanings alegirocs et de l'agroalimentaire (FGSOA),

(A) PALEGS de cotation

(B) CFENOECIIIFT hiérarchique correspondant

(C) DANITIESGON DES EOLIPMS COTES

(D) TAOTL des pnitos de critères de l'emploi

(E) CIOEIECFNFT hiérarchique de l'emploi

A	B	C	D	E
->		Employé de travaux		
270	200	ordinaires	189	200
		Employé de bruaeu		
-	-	1er Eehocln	256	200
-	-	Manutentionnaire	257	200
-	-	Employé d'accueil	257	200
-	-	Aide lbaitrraooe	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 saïise	322	215
-	-	Aide-pupitreur	327	215
		Dactylographe ou		
-	-	opérateur(trice)	329	215
		TTX (ex dlatyco		
		2e échelon)		
		Employé de bareuu		
-	-	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 daytcl 2e éch)	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 picpianrl		
-	-	de bearuu	460	260
		Employé ppcrinail		
		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 gporue		
-	-	administratif	484	280
		Pupitreur 1er éch.		
491		(ex ppetiuur		
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
		Programmeur (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 amlanie	767	470
776		Assistant de		
790	480	direction	782	480
791		Analyste gesiotn		
805	490	études	791	490
806		Responsable		
820	500	service eenrteitn	807	500
		Responsable		
-	-	service transports	814	500

		Chef de porejt (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 acthas	985	610

		Responsable		
-	-	service venets	985	610
986				
1000	620			
		Responsable		
1001		service		
1015	630	comptabilité	1001	630

Article - Article 1er Principes généraux de la classification

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Les aentavns 30 et 54 ptanort cifoacisslitan des prsennoels d'exécution, tecunqihe et d'encadrement, snot abrogés et remplacés par le présent avenant et ses annexes.

Cttee novulele ciaiolscatifn dénommée " Caatcilsisifon 91 " cptomre :

- la définition des 84 eolipms tyeps ;
- une méthode de cototian ;
- un tebaalu de ctaotoin ;
- une grlile de transposition.

Puor les 84 epmilos côtés, la glrlie vaire de 200 à 630 pontis de coefficient.

Ctete cssiatoifalcn dngstiue :

- une coaaitfscilsn par catégories pnlienoesforels ;
 - une ctfsiaaosilcn par filières professionnelles.
- 1.1. La clsisiifaoatcn par catégories professionnelles
 - 1.1.0. Penonsrel ouvrier
 1. Oivurres manutentionnaires
 2. Oriuevrs spécialisés : OS 1 et OS 2
 3. Oreiruvrs penseirfosons : OP, OPQ, OPHQ

1.1.1. Peonsernl employé

1. Employé de beuaru de spmile exécution : E 1 et E 2
2. Employé de beuaru d'exécution : EE 1 et EE 2
3. Employé de barueu qualifié : EP, EQ, EHQ

1.1.2. Ponnreesl d'encadrement

Cette catégorie crmenpod tuos les ptseos qui entraînent une fnoticon d'encadrement par délégation.

Elle intègre les pestos de maîtrise et de cadres.

1.1.3. Pnoesnerl technique

Cette catégorie crenmpod tuos les ptoses de spécialistes qui n'entraînent anucue foctonin d'encadrement.

S'ils exerçent néanmoins une fitoocnn d'encadrement, il dreva en être tneu cmtope puor la citoaotn du poste.

1.2. Clnemeasst par filières professionnelles

1.2.0. Psneeonrl d'exécution

1201. Filière approvisionnement, céréales
1202. Filière alntmeis du bétail, initlanltaoss industrielles
1203. Filière machinisme
1204. Filière cocdneuutr de véhicules utilitaires
1205. Filière maagsin libre-service
1206. Filière employés aevc tiors sous-filières :

- seicrevs antiidntrsafis ou généraux

- siecrve comptable

- sevcire informatique

1207. Filière sicerve tiquhence et d'entretien

1.2.1. Poeensrnl d'encadrement

1211. Filière eoimpls asftriadimtins ou généraux (y cmipors fabrication)

1212. Filière informatique

1213. Filière dépôts

1214. Filière mgnaasis libre-service

1.2.2. Pnsouerl technique

1221. Tecenciihns spécialisés

1222. Technico-commerciaux

- 1223. Tchnieiecs administratifs
- 1224. Tihicneencs informatique
- 1225. Ticeeinchns de dépôts
- 1226. Tinicncehes siverce teqinhcue et d'entretien

Article - Article 2 Mise en oeuvre de la classification 91

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

2.1. L'application pratique de cette cfiotssilaicn au neivau de l'entreprise dvera se faire priantmereait (en aoccrd aevc la direction, les délégués sducanyix ou à défaut de représentation scdnlyaié aevc les délégués du personnel) ; luqrose ce srea possible, un aoccrd d'entreprise ctesorntaa les ardoecs inuetvners dnas le carde des dsinsocsuis paritaires.

2.2. Ces accdors anruot puor ojebt :

- de reecsner les pestos extistans ;
- de les cmoraper aux epmolis cotés au nvieau nitonaal ;
- de luer ateeefcfr le ciifofceent hiérarchique correspondant.

2.3. Si le ptsoe etxinsat cespnrrood emencxeatt à l'emploi type, le trliuiate du potse bénéficie du cfniiofieiect y afférent.

Si le potse ne corprseond pas intégralement, tnat à la définition qu'aux eecnxeigs de la cttooain y afférente, cet epmoli srea considéré cmome epomli spécifique de l'entreprise. Dnas ce cas, il srea procédé à une aylnsae du cenntou du pstoe de travail. Le poste srea coté pimeanrarteit siauvnt les nmores de l'échelon national.

Article - Article 3 Date d'application de la classification 91

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

La cialfcoisiatn 91 ertne en vugueur à cmoetpr de ce jour. Toutefois, cmotpe tneu des diionoitpss de l'avenant n° 59, son apoacitlpn devra être efvifecte dnas les esniepetrrs puor l'ensemble des salariés au puls trad le 1er jveainr 1994.

Cahuqe année, les patireeanrs sociaux, au vu des mesis en oeuvre eieftvcfes de la cltcaioisfisan dnas les entreprises, proournt aaitceprn la dtae du 1er jvneiar 1994.

Article - DOCUMENT N 1 Définition des 84 emplois types A - Classification par catégories professionnelles

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

A 1. Posrneeel ouvrier

1. Ouiverr manutentionnaire

Oirveur aqueul snot confiés deivrs taarvux élémentaires, tles que minaotentun d'objets, n'entrant pas dnas un cylce de fabrication, n'exigeant pas de coanaissncne même sommaie des produits.

2. Oieuvrr spécialisé

Définition générale :

Oieuvrr aqueul snot confiés siot des trvuaax courants, qu'il exécute suel ou en ansasstit un oriveur professionnel, siot des tarauvx de séries smepils et feaicls ou reunds tles par une ostarinagion retnnliloae ou des diofisstpis appropriés.

Ces tvaarux élémentaires dnemnaedt tuetioofs une ciatenre aiutptde à établir, en cuors d'opération, un choix ou un repérage, clea par référence à des csengonis précises tedrauits suos frmoe de modèles.

Cependant, ces traavux n'exigent pas la cnascsaninoe ou l'apprentissage coeplmt d'un métier. Ils nécessitent, par contre, une période d'adaptation contrôlée, dnnot le délai coblnnevae est fnticoon de la ntaure même de la tâche et des quueeqls difficultés que sa réalisation puet présenter. Ctete faitoormn puet s'étendre sur queeqels jours, vroie queequles semaines.

Oeviurr spécialisé 1er degré OS 1 :

Oeruvir qui exécute siot des tarvuaax courants, siot des taauvrx de séries lorsqu'ils snot slpmeis et faecils ou rnudes tles par une otigionrsaan ou des dfptissois appropriés et ne nécessitant qu'une apdatoaitn ou une msie au carunot très sommaire.

Ourevir spécialisé 2e degré OS 2 :

Oieuvrr qui, snas avior fiat un véritable ansipsaretgpe ou avoir reçu un enngsmneieet pinesesfnrool particulier, exécute des tauravx nécessitant une ctariene framotoin préalable ou une pqiutare suffisante.

3. Oirevur professionnel

Définition générale :

Oveuirr aqueul snot confiés des taarvux nécessitant généralement des csenniaanocss définies, aceusiqs par une frtaoomin penoslolisnerfe appropriée, un pcieenrntoefment sérieux, une ptqaruie aoirppofne du métier ou un aptspnsagiére sur le tas.

Doté d'une fotroaimn tnogechlouiqe de bsae lui aasrsnut la compréhension eacxte de la tâche à ecefeutfr - par la sûreté du jmeunegt que lui artoppe la lrcuete des schémas, dessins, doectmuns divers, nmoers tieechquns -, il diot être atpe à ertsegeirnr des iontfairnoms cpoieemxs sur la nature, la domsienn et la qualité du résultat.

Il diot ntammonet être en musere :

- d'établir l'ordre cevnonalbe des opérations csaompnot la tâche qu'il diot acocmpilr ;

- d'assurer des préparations et réglages idpsnlbieasens à la bnnoe marhce des opérations ;

- de savoir apprécier de façon pertinente la qualité et la précision obtenue ;

- le cas échéant, d'intervenir effectivement en exécutant les opérations et réparations nécessaires imposées par les incidents mineurs de fabrication ;

- de savoir apprécier d'une manière constructive :

- 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 activités et compétences 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 acheminés 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 pluriennale d'une certaine durée ou la pratique spécifique 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 particulières qui ne peuvent être acquises que par une pratique approfondie du métier lui permettant la prise de décisions découlant de connaissances précises, ou par un apprentissage méthodique, sanctionné s'il existe par un certificat d'aptitude professionnelle.

Ouvrier professionnel hautement qualifié OHPQ :

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'OHPQ peut être également appelé à assumer, si besoin est, des fonctions de chef d'équipe.

A 2. Ouvrier employé

1. Employé de bureau de simple exécution

Définition générale :

Employé auquel sont confiés des travaux élémentaires de bureau, n'entraînant généralement qu'une responsabilité de nature de compréhension ne demande que de simples opérations et dont l'exécution ne requiert qu'une

certaine maîtrise au courant et ne présente de difficultés qu'en raison des efforts particuliers exigés et parfois des circonstances dans lesquelles les travaux doivent être exécutés.

Ces travaux tels que : transmission simple à la main d'informations sur des documents appropriés, classement de notes ou courriers divers, classement de dossiers, distribution de courrier, piles ou autres tâches dans les différents services, utilisation d'appareils ou de machines de bureau de nature très simple, n'exigeant pas une formation préalable ni une expérience particulière dans l'un ou l'autre de ces domaines et ne demandent que très peu d'initiative et de jugement personnel.

En outre et exceptionnellement, l'employé peut être appelé à effectuer un ou plusieurs travaux spécialisés simples (administratifs ou comptables) sous la supervision d'un employé de bureau ou d'un employé qualifié.

1er échelon E 1 :

Employé occupé à des travaux simples de nature administrative.

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 répétitifs de caractère

Ces travaux élémentaires, tels que : prise en note et transcription d'informations à l'aide de machines à écrire ou à calculer, retranscription manuelle de données sur des documents comptables, classement ou classement de documents, transmission de correspondances par téléphone, classement systématique de correspondances, factures, reçus et autres pièces dans le dossier respectif, classement de documents une fois établie en cours d'opération un choix ou un repérage, classement par référence à des connaissances précises de nature à des modèles ou des modèles et exigeant une présentation précise du travail fourni.

Ces travaux n'exigent pas la connaissance ou l'apprentissage préalable d'un métier. Les activités qu'il requiert peuvent être sanctionnées par un certificat professionnel.

Certains d'entre eux peuvent nécessiter une période d'adaptation contrôlée dont le délai concerné est fonction de la nature même de la tâche et des difficultés que la 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, effectués des travaux de classement de documents 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 expérience ou une qualification 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 investissement sérieux ou par une qualification adossée au 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 expérience de base nécessaire et capable 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 exercer au cours de son travail en fonction de la nature même de celui-ci et des compétences requises.

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 normalement d'être en mesure :

- d'établir l'ordre chronologique des opérations ou groupes d'opérations constituant la tâche qu'il doit accomplir ;
- de définir l'ordre et l'urgence des tâches à terminer en considération ou en priorité suivant les impératifs du travail ou suivant un événement inhabituel ou imprévu ;
- de savoir préparer son travail et le mener à bien 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 effectivement les résultats obtenus.

Ces attributions et compétences 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 assidue 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 caractère précises.

Employé hautement qualifié EQH :

Employé capable d'exercer certaines fonctions suivant les directives reçues, nécessitant des connaissances professionnelles sur les réglementations communales 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 anet 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 personnelle 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 œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, constatées généralement par un diplôme ou acquises par l'expérience personnelle 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 coublertaralos de ttuoe nature.

Article - DOCUMENT N 1 Définition des 84 emplois types B - Classification par filières professionnelles

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

Puor ftailcir le rhaenceattmt des eiopmls etaxnist dnas les coopératives aux définitions, ces dernières ont été groupées en filières professionnelles.

Il y a dnoc spet filières.

1. Filière appro-céréales :

Le pstoe d'aide-magasinier est supprimé duipes 1980 en tnat que ptose repère. Il est teuoitfos ceonvnu que si des coopératives ont des angtes classés aides-magasiniers et qu'ils ne répondent pas à la définition de maisngeiar 1er échelon énoncée ci-dessous, par expemle s'il s'agit plutôt de manutentionnaires, mias csasnniaont " senromimemat " les produits, la caitootn dreva être faite dnas l'entreprise.

2. Filière ameitlns du bétail, inslaottnalis industrielles, meunerie.

3. Filière mimnachise agricole.

4. Filière curuteodcns de véhicules utilitaires.

5. Filière maassign libre-service.

Un mgsiaan libre-service (ou lrbie cohix conseil...) est un msagain fnoantnioct en libre-service généralement assisté, équipé de vitrine(s) et snoveut signalé par une enisgnee ; il a une saucfre de vntee bein délimitée, équipée de godeonls ou rnoyas présentant des aeicltrs nrbouemx et variés pvanout être réglés par caisse.

6. Filière employés, aevc toirs sous-filières :

- scierves atmrdstifnais ou généraux ;
- sercive caomtble ;
- scierve informatique.

Ces définitions ne pnnernet en considération que les selus petoss dnot les fonncoits snot la ssaie et l'exploitation de l'information sur des ebmlsenes informatiques, et ce à tmeps complet.

Les ptoess administratifs, comptables, crommiceaux ou autres, uslntiait de puls en puls des matériels reliés à l'informatique, ne dnevoit en auucn cas reentr dnas ctete filière, mias srenot rattachés à luer filière dominante.

7. Filière srcevie tniqehcue et d'entretien.

B 1. Peernnsol d'exécution

Les psetos de basse qloiiiauatcfn ont été supprimés en tnat que pseots repères. Là où ces ptesos ssitnsbeut encore, ils fnoert l'objet d'une cotoitan au neaviu de l'entreprise en tnat qu'emplois spécifiques.

1. Filière " approvisionnement-céréales "

- a) Cunvoeyor (poste supprimé) ;
- b) Garçon laoabbritoe (poste supprimé) ;
- c) Aide-laboratoire :

Exécute des opérations de prélèvement et de contrôle spmiels sur les produits, solen un mdoe opératoire déterminé, snas pussreocs d'opération et snas interprétation des résultats. Il puet être chargé de ntoeatyge du matériel de loitarborae et en aursse le renegnamt ;

d) Aide-magasinier (poste supprimé duipes 1980) ;

e) Miniasgear appro-céréales 1er échelon :

Ouirevr aanyt une casnnionacse snatuffsie des produits, actleirs ou matériels entreposés ; est chargé, dnas le cdare d'instructions reçues d'un rssbpeaonle et suos sa surveillance, de différentes opérations, tleles que réception, rangement, délivrance, clnsemseat ;

f) Mseiniagar appro-céréales 2e échelon :

Préposé chargé de la teune d'un msgiaan et/ou d'un silo, anayt une bnone ccaniannosse des mciadanhress et atlicres reçus par la coopérative en peavnrcoe de ses fuenuisrros et de ses adhérents.

Solen les oderrs reçus de son rleoasspbne hiérarchique qui en assmue la responsabilité, il reçoit, classe, délivre, sliuvelre la conservation, vérifie le bon emballage.

Slelon la scuutrte de l'entreprise, il établit ou contrôle les bnos cdnranstorepos et puet être amené à srivue et contrôler les sktocs ;

g) Magasinier-conseil 1er échelon :

Orute les auettdpis du " mengsiaair approvisionnement-céréales 2e échelon ", est calpbae d'apporter à l'acheteur les arumngets de chiox et d'utilisation du piourdt vendu ;

h) Magasinier-conseil 2e échelon ou mseignair appro-céréales 3e échelon :

Préposé qui, orute les aiottbrntuis du magasinier-conseil 1er échelon, puet être appelé :

- s'agit de tenir un peit msgain et/ou un slio et d'y eefecfutr suos la responsabilité d'un chef de dépôt, d'un crente dnot dépend le magasin, l'ensemble des opérations cerntaos avec les sociétaires (réception, conleiss aux sociétaires, priess de commandes, bnos de cessions...);

- s'agit de sencoer le reoabssnple du crnete ou du dépôt.

La footncn n'implique pas l'autonomie et la responsabilité rseique puor le ptose d'agent de dépôt ;

i) Codutnuecr de micnahe smilpe (poste supprimé) ;

j) Catrsie (conducteur de coahrit élévateur) :

Cnoucuedtr de cahorit atouteoumr de mtoeinauntn servart à l'élévation, au gerbage, au skgoctae et au toaprrnst sur de ctoreus dncaetiss de pdutrois de totue nature. Tuarilite d'un priems délivré réglementairement, il est rpsnesoable de l'entretien canrout du véhicule ;

k) Cuonecdutr d'installation 1er échelon :

Oiurver rpeonblasse de la cntuidoe d'une isaltonitaln crampennot puleusirs mechians sielpms et nécessitant un mios d'apprentissage evnorin ;

l) Concdutuer d'installation 2e échelon :

Orvieur rneboslapse de la conduite, la svuiclrnalee et l'entretien cnaurot d'une ittalsnlaion nécessitant des opérations meplutils ou cxpemoels : elpomi nécessitant envoin trios mios d'apprentissage.

2. Filière " amtnleis du bétail, ilaotnitnsals industrielles, mienreue "

a) Cndoucteur de maenichs semilps (poste supprimé) ;

b) Cudctenour d'installation 1er échelon :

Ovrieur rseonbsple de la cntuioide d'une itilsolnatan cnoenarmpt puelirsus miehancs slpemis et nécessitant un mios d'apprentissage eonrvn ;

c) Cuetucdnor d'installation 2e échelon :

Ovuier rolpnbsease de la conduite, la sivcanuerlle et l'entretien curnoat d'une iatlntaison nécessitant des opérations mellpitus ou complexes. Emlpoi nécessitant ervinon tiors mios d'apprentissage ;

d) Mainegaisr matières premières et/ou pouditrs fiins :

Cet emolpi est à rchteaatr au " msgieainar approvisionnement-céréales 1er échelon " et au " maiinagesr approvisionnement-céréales 2e échelon " ;

e) Cenudoutcr d'installation 3e échelon :

Ovreur raloesspnbe de la coindtue d'une intltsailoan nécessitant des opérations melitlups ou cypolmees et deadanmnt eniovrn six mios d'apprentissage. Diot être cpbaale de régler son isntlaloian en fntiocon des nroems de foaitabcrn et du résultat des contrôles.

3. Filière " micasnimhe argolcie "

a) Aide-magasinier (poste supprimé) ;

b) Miaenigsar miamnihsce :

Employé chargé de tenir un migsaan ou une parite du msiagan principal. Aursse le csnlesmeat et la doirtisubtin des matières premières, pièces de rechange, otliugale ou accessoires. Vlliee à la cnasorvoetin des madnsaihrecs qui lui snot confiées.

Diot pooiuvr suivre et contrôler les entrées et sreotis puor un réapprovisionnement systématique svunait des noerms prédéterminées ;

c) Mécanicien 1er échelon :

Pmeris de cornduie PL et VL obligatoires, suaf cas exceptionnels. Oireuvr anayt des ccnnasoisaens théoriques et puierqtas stasinufefs puor exécuter dnas des tpmes naurmox les tarauvx cautrons puor la réparation des meutots et des matériels rlanveet de la poroifefsn ;

d) Mécanicien 2e échelon :

Piemrs de cuordnie PL et VL obligatoires, suaf cas exceptionnels. Ouevirr clpabae d'exécuter, snas adie ni conseil, tuos les traavux de la porssfeion sur mtruoos et matériels dnas des tepms cofrmones et prédéterminés etrne l'employeur et les salariés, ctmpoe tneu des références données par le centortusucr ;

e) Mécanicien 3e échelon :

Permis de cdouinre PL et VL obligatoires, suaf cas exceptionnels. Oervuir henemautt qualifié, possédant les cnaicneossas théoriques et une expérience consommée de la réparation des mtoerus à encssee et diseel de tuos matériels. Ovurier clapbae de mneer à bien, dnas des tpmes cnoefrmos et prédéterminés etrne l'employeur et les salariés, ctopme tneu des références données par le constructeur, la réparation complète de tuos les matériels cpmote tneu de l'outillage dnot il proura disposer, ccei cotnrompat une lrgae prat d'initiative et de responsabilité.

4. Filière cdrcteonus de véhicules almitebuouos uiatirliets (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 matériel en bon état de la caisse et de sa répartition quantitative. N'est pas chargé des passagers :

- 1re catégorie : conducteur en fait 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).

Observations :

Pour la sélection des candidats conducteurs, il a été tenu compte du caractère pénible de l'emploi : ronnel avec les adhérents et l'entretien nécessaire des tournées. Les emplois de conducteurs sont ceux qui sont effectués et/ou livrés en outre sont cotés au niveau de l'entreprise.

5. Filière " magasin libre-service "

Conseiller-vendeur libre-service :

Préposé chargé d'accueillir et de conseiller les clients au magasin.

Il possède les connaissances techniques nécessaires à la vente et à la démonstration d'une large gamme de produits, de qualité et matériel d'une certaine complexité. Il est responsable du bon fonctionnement des rayons. Il prend soin à son responsabilité des demandes n'ayant pu être satisfaites. Il assure une présentation attractive des marchandises et articles mis à disposition par la coopérative.

Il peut être chargé des tâches administratives et de la tenue des documents administratifs et comptables.

6. Filière " employés "

6.1. Services administratifs ou généraux

a) Employé de travaux administratifs :

Employé effectuant des travaux ne nécessitant ni capacités particulières ni efforts physiques importants.

Il transmet des documents ou des pièces qu'il reçoit d'un service à un autre. Il assiste aux employés les fournisseurs 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.

Observations :

Savoir 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 principale de diriger un centre téléphonique :

- tenait 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 ;

- réalise diverses tâches administratives ;

d) Employé de bureau :

Définition :

Employé divers travaux de bureau du genre de ceux qui sont décrits ci-après et qui vitent à l'entretien de l'importance du bureau où il travaille et du degré auquel le poste est classé :

- enregistre le courrier reçu dont il doit s'occuper, résume les renseignements qui sont nécessaires pour préparer les réponses ;

- prépare les réponses aux lettres reçues et prépare d'autres documents ;

- contrôle les bureaux de ventes et donne des éléments pour la préparation de futures et d'autres pièces se rapportant aux ventes et aux livraisons ;

- note des rendez-vous, transmet des documents de renseignements à la personne ou au service compétent ;

- esaisnce les peinaetms d'acomptes et délivre des reçus ;
- pssae les écritures dnas les lvries où snot portées les rcettees et les dépenses, ansii que d'autres opérations ;
- établit des relevés des opérations effectuées et d'autres dtuenmcos puor l'information de la dirceoitn ;
- rlempit des flrumeos oficefeills puor l'obtention d'autorisations andamiiievtrsts ou déclarations dvesris ;
- csalse les bnos de livraison, les reçus, les lterets et les auetrs dctuenmos ;
- denadme ou founirt des rieeensnemtgs par téléphone ;
- etefcfue des tuvarax slpeims de cacull et de docpyhraagltie et/ou de sisiae ;

d 1) Employé de buerau 1er échelon :

Employé qui accomplit, sleon les dicteeirvs précises d'un chef de sirceve ou de bureau, dvries travuax ainittmsairfs ne nécessitant pas de cnanossienca techniques, cmeoicamerls ou cittneesenus ;

d 2) Employé de baeruu 2e échelon :

Employé qui accomplit, sloen les direticevs d'un chef de braeuu ou de service, dvires trvaax atirisanitdfms nécessitant siot des cncnasoieanss tiecqeunhs ou cmmaiocelres ou ceenusotteins sommaires, siot une ceitrnae iivittanie ;

d 3) Employé ppinciarl :

Employé chargé de taavurx qualifiés particulièrement diilecfifs dnot l'exécution egxie de l'esprit d'initiative et une ccansasinone ptrqiaue consommée. Sa capacité puet résulter siot d'études professionnelles, siot d'une expérience équivalente.

Il puet être appelé omenleclniaecsnot à auesmsr des foitnncos d'encadrement d'employés aux écritures ou de bearuu ;

e) Dgyaroachptle 1er échelon (poste supprimé) ;

f) Dlyacpthgorae ou opérateur(trice) TTX (la création de ce pstoe a entraîné la spupoirssen du ptsoe de drcaatoghlype 2e échelon) :

Atpe à réaliser tuos turvaax de doticgrahlaype et/ou de siiae à prair de tueots seocurs aevc une qualité de présentation et d'orthographe cnbavneeols ;

g) Sténodactylographe 1er échelon (poste supprimé) ;

h) Sténodactylographe (le 2e échelon est supprimé et remplacé par ce poste) :

Atpe à réaliser tuos traavux de sténo et de dtalyco et/ou de siasie à prair de tueots socreus aevc une qualité de présentation et d'orthographe cvlenobnaes ;

i) Sténodactylographe secrétaire :

Ortue les aupidetts de la sténodactylo, exécute cnriaets tvruaax de buerau puor décharger son chef des tâches crtneaus :

- pnred des rendez-vous puor son chef et les lui rpepalle en tmpes voluu ;
- s'occupe des ddameens de renseignements, répond au téléphone, fiat des apleps téléphoniques ;
- tamsnret la cnorarcnodpsee inorpttmae à son chef et eutefcfe de sa propre iviittanie la cenncdaosproe ctnoarue snuvait les detiicrevs hliublteeas ;
- s'occupe du cslmsaeent des dsoisers spéciaux ;

j) Secrétaire :

Collaborateur(trice) d'un ou psuurleis cderas qui amusse la responsabilité du sveicre rendu, puor un ceairtn norbme de tâches administratives, clmoamireces ou techniques, luer fliciantat le travail, tel que :

- ntoe en sténo et tnisarct en dyactraogpilhe et/ou en ssaie du courrier, des rpptraos et aurets txetes qui lui ont été dictés ou qui pnnireveont d'autres surecos ;
- ouvre, répartit le cirrueor et rmbsealse les éléments de réponse ;
- rédige des lettres, des notes, des circulaires, des télégrammes, d'après des dtieceivrs générales qui lui snot données ;
- asruse l'expédition du courrier, de paquets, de pils ugnerts ;
- dnedmae et reçoit des cmiocuioantnms téléphoniques ;
- pnred des rendez-vous, aecciulle les visiteurs, les inrdutiot auprès de son chef, les rdenoiuct après la vtiise ;
- siut les aaeifrfis en curos et efectfue des rcnaeles en temps uilte ;
- établit des statistiques, les présente en tableaux, en gupqhaires ;
- tniet un pialnng splmie ;
- prépare une réunion, en asruse le secrétariat ;
- origanse un voyage, une tournée puor son chef ;

- tinet à juor le classement, les aehcrivs et la dtimucaeonotn de son cehf et fiat des recherches. Puet être appelée à dsiteirubr et slilueevrr le tavairl d'autres employés de bureau. Prend, à l'occasion, des iievniaitts dnas les ltiemis déterminées par la perosnne à leqlulae elle est attachée.

6.2. Svercie comptable

a) L'employé de comptabilité ou tneeur de lveris (poste supprimé) ;

b) Aide-comptable 1er échelon :

Teint de façon complète et systématique, sinauvt les iituncstrons d'un supérieur, une ptirae des cmoteps ratfiels aux opérations d'une epenrisrte :

- examine, qnaut à luer exactitude, les pièces caoptmelbs et d'autres dnteumcos cnrocannet les paiements, les etesacmenseins et d'autres opérations financières ;

- pssae les écritures dnas les lviers comptables, les vérifie à inelarevltls réguliers et fiat les rhpnceoeaprmts nécessaires ;

- prépare les balencas de vérifications et fiat tuos tvaourax aeoanlugs puor ptrrmetee d'en trier pirx de revient, balances, statistiques, bilans, prévisions de trésorerie, etc. ;

- puet être appelé à :

- établir des états et des relevés de ctopmes puor une période donnée ;

- sisiai les éléments de calucl des saeliars et pnrdrere les diossiotinps en vue de luer penaimet ;

- préparer des relevés de cmpeots puor la clientèle et exécuter deirvs aurtes taavrx en rrpooapt avec la comptabilité ;

c) Employé pciinarpl de comptabilité ou aide-comptable 2e échelon :

Employé chargé de l'exécution de tuot trviaal du seicvre de comptabilité. Il prépare tuos les éléments nécessaires aux tvaourx de catiritelnsn svunait les dterievcs du calbotmpe ou de ses adjoints.

6.3. Sevcire informatique

L'ancien intitulé du 6.3 n'a puls de rsioan d'être avec la spepriosusn des postes sunvtias :

- mécanographe-facturière ;

- mécanographe-comptable 1er échelon ;

- mécanographe-comptable 2e échelon.

a) Anget de sasiie :

Employé ansuasrt l'enregistrement et la vérification d'informations sur bnaeds magnétiques ou duqesis ou artues supports, à l'aide d'un cvliear alphanumérique.

Diot aivor une cnaicnossane sfautfsnie de la technicité de sa machine, des moantuniialps nécessaires à son fonctionnement, des desisns d'enregistrement et des pirnicpuax dtnocumes de bsaie sur leqeulss il tlavriaie ;

b) Opérateur (poste supprimé) ;

c) Aide-pupitreur :

Agnet chargé d'effectuer les opérations usuelles sur des unités périphériques. Il diot aivor les casacnoinsens et la qitcaailfoun penoiresnslfole lui prtaneemtt d'assurer la cdtnioue d'un oetandruir suos la responsabilité d'un pupitreur.

Il interprète les mseasges useuls des systèmes d'exploitation de l'ordinateur et puet remédier à qqeuleus iidtcenns muernis courants.

7. Filière " sricvee tqechuhine et d'entretien "

1. Mécanicien eeetrtnin :

Ouvrier spécialisé, trautille du CAP ou nviaeu crrsnpooaendt chargé d'exécuter seoln des dctieirves précises des tavarux sliepms de mécanique générale ou d'élémentaires tarauvx en atelier.

2. Mécanicien de sercive général :

Oeivrvr peonsfsnreiol ttluinarie du CAP ou nveiau cendsrrooanpt chargé d'exécuter selon des deevctiirs données des travaux de mécanique générale tles que chaudronnerie, suodure (à plat, en ptiioson et spéciale), mntogae et démontage des ianitoatlnsls de moutnniaten ...

3. Oevirur électromécanicien 1er échelon :

Ouvrier qualifié, tiatruile du CAP ou naievu cadprnesronot chargé d'effectuer les mnssiois qui lui snot confiées, les tauravx d'entretien et de dépannage sur ttuoe ioaslatitlnn électrique asservie.

Le primes VL est souhaitable.

4. Oveivrr électromécanicien 2e échelon :

Orueivrr qualifié, tltiruae du CAP ou nviaeu cansredronopt chargé d'effectuer les moiissns qui lui snot confiées, les travaux d'entretien et de dépannage exiaegnt une capacité d'organisation, sur tuote ilaotalisntn électrique avesrise ; il contrôle l'application des méthodes de travail.

Le pmreis VL est souhaitable.

5. Oeuvrier électromécanicien 3e échelon :

Ouvrier polyvalent qualifié chargé d'intervenir sur tous les travaux de montage, démarrage, dépannage et d'entretien sur tous les équipements prévus d'automates pneumatiques et de matériels à logique électronique.

Il possède également des connaissances dans d'autres techniques telles que : froid, pneumatique, hydraulique...

Le poste VL est souhaitable.

B 2. Poste d'encadrement

1. Filière emplois arifamdtiniss 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, personnel 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 contrôler 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 desquelles ses connaissances générales, techniques et professionnelles lui permettent de participer.

Il doit en tenir le plan d'ensemble et évaluer les moyens matériels et humains nécessaires aux missions reçues en assurant les tâches administratives et de gestion qui en découlent.

En raison de l'importance de l'atelier qui lui est confié, il agit directement par l'intermédiaire d'agents des catégories précédentes qui assurent l'action directrice d'encadrement ;

e) Chef de groupe atoutier :

Agent d'encadrement spécialisé chargé de coordonner l'activité d'un groupe d'employés à qui sont confiés des travaux administratifs combattus au service, ou au bureau.

Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail en y participant ;

f) Chef de section ou de bureau :

Agent d'encadrement spécialisé 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 desquelles 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, sans nuire à l'importance du bureau, dans ses tâches d'encadrement par un ou plusieurs chefs de groupe ;

g) Assistant(e) de section :

Agent spécialisé d'encadrement relevant directement de la direction et qui est informé des décisions administratives de l'entreprise, est chargé de maintenir la coordination entre la section 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 section :

Collaborateur(trice) d'un responsable de section (pouvant être autre que le directeur lui-même) qui, sous la direction de la secrétaire, assure des fonctions de liaison

enrte son supérieur hiérarchique decirt et le pnneseol d'encadrement et technique, d'une part, asnii qu'avec le mnode extérieur, d'autre part.

De par ses fonctions, elle est informée des ofjctibes et de la pqoluiite de giteson de l'entreprise ou de la bhcrane d'activité inmncaot à son responsable, aisni que des pianrclpies décisions nécessaires à luer application. Elle n'a pas à résoudre les problèmes posés, mias est atpe à les adobre et les comprendre, ce qui nécessite un bon nvaieu de crluute générale.

Elle puet être appelée puor l'exécution de ces tâches à dibesritur et à slslvruier le tiraval d'autres employés du baeruu ;

i) Rpsbealsne du penosenrl :

Roslnbpaese fonctionnel, anyat des atutniotbris hiérarchiques uieunmneqt sur le pnoensel de son prpore service.

Il est rsonlesbape par délégation de l'ensemble des activités carceonnt la gjoetsn aitmstvtrindie du personnel.

Il intervient, en tnat que csllieoner en rnltoeais hmanueis et sociales, dnas la coopérative auprès de la direction.

Le rsalpsneobe du prsneonel tel que défini conorpersd à une activité spécialisée dnas la geotisn aitamitindrse du personnel, la ftoramion professionnelle, la sélection, l'orientation, etc. Dnas les coopératives de mdnroie importance, le rposelsbnae du prnsoneel a suneovt des activités atratndiivmies autres. Très souvent, le screive du prnsoneel est assuré par le dieetcurr ;

j) Rselaopsnbe du srevcie comptabilité :

Ralosbsenpe de l'organisation du ftnmcnoenonit du srevcie comptabilité.

Il fiat procéder à l'établissement et à la csteroanliiatn des dntomuces de comptabilité générale, à l'établissement et la présentation des déclarations fecslais et à la cectoionfn de tuot dnoeumct nécessaire à la direction, nneaomtmt : soiuiantts périodiques, études des bilans, des cptmeos de résultats...

Sloen la tialle de l'entreprise, il puet également aursesr le siuvi de la trésorerie et réaliser ctenearis aretus tâches rlvetieas à l'administration générale de l'entreprise ;

k) Rablessopne du sicvere gtioesn (poste supprimé) ;

l) Rsspnbelaoe du scrivee ahctas :

Dnas le crade de la puitolqie comciaerlme à l'élaboration de laeluqle il a participé et des bonseis préalablement définis, il est rosasblepne par délégation de l'ensemble des activités corancnent les ahacts : ptdiorus rnevueds en l'état et/ou perioidts tbraslremoafns et/ou matières cboamemlnsos ;

m) Raplnossbee du siercve vetnes :

Dnas le cdare de la ptqliuioe camolrmiece à l'élaboration de lulaleqe il a participé et des ocftbejis préalablement définis, il est reossplanbe par délégation de l'ensemble des activités cnnncaoret les vtenes ;

n) Rpalebsonse du svirece achats, vetens par pdoiruts :

Dnas le cdrae de la ptqliuioe clmrmeoiaice à l'élaboration de lllequae il a participé et des ojbicfts et bsoneis préalablement définis, il est rsleaonpbse par délégation de l'ensemble des activités ccnroanent les achats, éventuellement la transformation, les vnetes d'un ou prluuesis prouidts ;

o) Rnbalossepe steucer géographique :

Son atiocn se siute etrne le siège scoail et les adhérents dnas une znoe géographique déterminée.

Il coordonne, ainme et contrôle l'ensemble des activités de la coopérative dnas le cdrae de la poqtiliue arrêtée.

Il anaylse les itinmafnoors rcellieieus dnas sa znoe et les tamnsset aux différents seiercvvs intéressés ;

p) Rlbesoasnpe du sivecre tartnropss :

Dnas le carde de la ptliquoie des transports, il gère sur les pnals technique, administratif, le matériel mis à sa dtspiiioisn dnnot il asruse la rentabilité et affrète les meynos de trorapntss complémentaires qui lui snot nécessaires.

Il est hiérarchiquement rpssoleasbe du pornsneel rattaché à son sicreve ;

q) Raesnlbsope du secirve eettiernn et des taavvrx d'aménagement :

Dnas le crade de la pqitluoie d'équipement et d'entretien préalablement définie, il aursse la geositn et la cidaotroionn des activités de son srevcie sur les plnas technique, aidarstntmiif et financier.

Il est rnobselaspe de l'entretien et de l'aménagement des inntliltosaas esntaetix anisi que du sviui de la réalisation des pittes équipements.

Tneu au courant des pretjos de crnootisuctn et d'installation, il est appelé à dnenor son aivs sur luer élaboration et luer réalisation.

Il est hiérarchiquement rlsbosaeapne du prsneonel rattaché à son siercve ;

r) Rebopsnslae du scverie cnnutioetex et/ou rcueermevont :

Rpoalsbsnee fotioecnnnl anyt des abtruitintos hiérarchiques

ueeenimqt sur le poreennsl de son propre service.

Est rabeopnsse par délégation de l'ensemble des activités encanentort le cintentuoex et/ou le rmvnerouceet des créances tnat auprès des adhérents que des tiers.

Il inrneitvet en tnat que cnslleieor en matière fsciale et/ou jurquuide de la coopérative auprès de la driieoctn ;

s) Cehf de beurau (assimilé " cehf de soetcin ").

2. Filière " ioantfumirqe "

a) Mitnoeur :

Ronblssapee d'un aielet de sasiie de l'information, distribue, oiragnse et srvleilue le taraivl et puet praecptiir à la saisie.

Diot aovir de benons cnansaoecins tecehqjuns et d'utilisation du matériel et des dcouetmns de base.

Arusse les liaonss aevc le pnnilang et l'exploitation.

Aursse la ftaroomn des débutants ;

b) Cehf d'exploitation :

Dnas le cdare des dcviertes reçues du tmiaeenrtt de l'information, il prévoit et plfnaiie les resrcseuos teuceqhns d'exploitation, contrôle les délais de réalisation et la qualité des travaux, gère les différentes unités compsoant le sriecve de l'exploitation et asurse la gostien du psnnereol ;

c) Cehf des études :

Dnas le crade des dteivecirs reçues du rasspnleboe du tmantereit de l'information, il est chargé de l'animation, de la cdraitnooion et du contrôle de l'ensemble des activités rvnealet de la conception, de l'analyse et de la programmation.

Il est nermealnnot assisté d'analystes et de pogrmeraums dnot il est le roslapebnse hiérarchique.

d) Rapnolebsse du tainmetert de l'information :

Rsolebsnape de l'ensemble des activités rnlveaet de l'information :

- études : conception, anaysle et pomimargotran ;

- etltpixaion : saïise et teitamert des données.

Il est hiérarchiquement rbslaonsepe du pnsereonl de son service. Il iennvreitt en tnat que ceoelnlsr spécialisé auprès de la diriteocn puor toteus les qiotuenss raelnvet du traenmiett de l'information.

3. Filière " dépôt "

a) Anget de dépôt :

Anegt qui a reçu délégation de puiovor puor aursesr dnas le cdare des msnosiis définies à l'article 2 de l'annexe IV de la coveintonn ctovcleile nationale, en fctionon des meynos et stecuurtrs de l'entreprise, la tuene et la mhcare générale d'un dépôt ou ctnere ne nécessitant pas la présence d'un aurte salarié permanent.

Il reçoit nraeonmlemt l'appui tecquinihe et crceomiaml de son cehf de steecur ou de son roespsanlbe ;

b) Cehf de dépôt ou cntere 1er échelon :

Agnet qui a reçu délégation de piovuor puor ausesrr dnas le cdare des mioisnss définies à l'article 2 de l'annexe IV de la cetonionvn cetllicove nationale, en ftoincon de sucetrtrs de l'entreprise et des myenos dnot il dispose, la tuene et la mrache générale d'un dépôt ou crtene nécessitant la présence d'un aurte salarié. Il diot posséder les atpieutds reqsiues puor le pstoe de " posrupteocr 1er degré ".

Il reçoit nelrmoeamnt l'appui tieqhuene et crmacemoil de son cehf de steucer ou de son rlbpsaonse ;

c) Cehf de dépôt ou certne 2e échelon :

Agent d'encadrement qui a reçu délégation de povuor puor arsuesr dnas le cdare des msonsiis définies à l'article 2 de l'annexe IV de la cetonvnoin ctllcvoeie nationale, la tneue et la mrhcae générale d'un dépôt ou crntee nécessitant la présence pmretnaene d'un ou pluuiress salariés.

Il diot posséder les aeudiptts rreesqus puor le potse de psetpcouerr 2e échelon. Il reçoit naonlmemert l'appui tqcenihue et camcmiroel de son cehf de suectr ou de son responsable.

Il diot ttmtnrserae à son rlbasaensope hiérarchique, après en aiovr fiat la synthèse, l'ensemble des irmationfnos et proposer, éventuellement des sotiulons ;

d) Cehf de dépôt ou crente 3e échelon :

Agent d'encadrement qui a reçu délégation de puovior puor arsuer dnas le cdrae des missnios définies à l'article 2 de l'annexe IV de la cvntoinoen cttiloceve nationale, la teune et la mcrhae d'un dépôt ou cenrte nécessitant la présence pnranteene de plruueiss salariés.

Outre les atpueitds reeqsius puor le ptsoe de cehf de dépôt ou crenne 2e échelon, il possède cllees ilpniseendsabs puor régler les problèmes d'encadrement, d'organisation et de gsoeitn au navieu de son centre ou dépôt.

Ses oinlibatogs et ses responsabilités pnnernet une ipcnrtoame nteeemtnt puls grdnae que ceells exigées puor le cehf de dépôt ou centre 2e échelon.

4. Filière maïs libre-service

Problèmes 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 dans la mesure où il est responsable des responsabilités se rapportant à un dépôt 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 opérations ;

- l'accueil, l'information et les conseils techniques aux clients ;

- 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 développée.

Il reçoit notamment l'appui administratif, juridique, technique et commercial, notamment de son supérieur hiérarchique à qui il transmet, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des informations et propose éventuellement des solutions.

B 3. Personnel technique

1. Personnels spécialisés

a) Personnel 1er échelon :

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, participe à la mise en place et aux contrôles des cultures de sélection et de multiplication, et est responsable de la conduite des cultures.

Dans le cas de contrats souscrits, il établit la relation avec les agriculteurs (adhérents).

Effectue en liaison avec l'ensemble des opérations d'analyses réalisées en matière de semences par le service technique de contrôle ;

b) Personnel 2e échelon :

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, à l'élaboration desquels il a participé :

- contrôle les cultures de sélection et de multiplication ;

- contrôle l'exécution des cultures de multiplication.

Dans le cadre de programmes d'étude, participe à l'expérimentation, à la recherche et à la sélection des variétés de céréales.

Peut, éventuellement, effectuer en collaboration des analyses réalisées en matière de semences ;

c) Personnel spécialisé production végétale :

Technicien responsable de l'ensemble des problèmes intéressant la diffusion, sous toutes ses formes, des produits nécessaires aux cultures végétales (engrais, phyto, etc.).

Il assure un rôle technique et économique.

Il est chargé de représenter les agriculteurs intéressés en les représentant sur ce dernier plan.

Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, à l'élaboration desquels il a participé, il est responsable de la gestion de son activité à court et à moyen terme (réunions, visites).

Dans le cadre de programmes de producteurs, il peut être amené à participer à la production des produits, jusqu'à leur mise en marché et ce, en liaison avec le responsable de la production du groupement.

Il forme et anime les producteurs et leur apporte un appui technique dans sa spécialité ;

d) Personnel spécialisé production animale :

Technicien responsable de l'ensemble de la chaîne de production qui lui est confiée.

Il assure un rôle technique et économique.

Il est chargé de représenter les éleveurs intéressés, et de les représenter 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 gestion de son activité à court et à moyen terme (réunions, visites).

Il est responsable de la production des produits, jusqu'à leur mise en marché, et ce en liaison avec le responsable de la commercialisation.

Il forme et anime les éleveurs d'élevage auxquels il apporte un appui technique dans les cas particuliers ;

e) Assistant technique de production animale :

Dans le cadre des objectifs définis par le technicien spécialisé, il est l'assistant de l'éleveur dans la production animale

(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 est inscrit sur " fiches éleveurs " tous les éléments techniques et économiques nécessaires ;

2. Technico-commerciaux

a) Responsable ou TC 1er échelon :

Personne possédant, outre les attributions requises pour exercer l'emploi de responsable 2e échelon, les compétences nécessaires par les réalités 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 desquelles 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) Responsable ou TC 2e échelon :

Personne possédant, outre les attributions requises pour le poste de 1er échelon, les compétences nécessaires pour participer à l'adhérent les questions techniques que requièrent les pouvoirs 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 desquelles 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 contribuer à son développement hiérarchique, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des motivations de son succès et éventuellement des solutions ;

c) Technicien de production et de commercialisation :

Technicien spécialisé dans la commercialisation 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 assure le contrôle des réalisations par rapport aux objectifs.

Dans le cadre des directives reçues, il agit auprès des structures concernées pour connaître les causes et les moyens et fait procéder à leur correction.

Il supervise les mesures correctives prises à assurer la réalisation de ces objectifs ;

b) Responsable 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 compile, les centralise, et les assemble pour permettre d'en tirer : bilans, comptes de résultats, prix de revient, etc. ;

c) Responsable 2e échelon :

Technicien qui, placé directement sous les ordres du chef d'entreprise, ou de son représentant, ou remplace le directeur d'un expert-comptable ou d'un comptable agréé, est capable, outre les compétences requises au 1er échelon :

- de dresser les états 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) Responsable étude :

Technicien assure 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 les décisions de réajustement des coûts et met en place les moyens nécessaires à leur mise en œuvre ;

4. Technicien informatique

Le poste de responsable 2e échelon est supprimé. Il ne reste qu'un responsable (suppression des échelons).

a) Responsable (ancien responsable 1er échelon) :

Titulaire du diplôme de technicien ou possédant des compétences équivalentes.

Il étudie seul, ou en participation à un groupe de travail, l'adaptation sur l'ensemble électronique de tout problème de

complexité myonene : tllnaavirt à ptirar d'un deossir décrivant les spécifications du programme, il établit les ormngagemaris détaillés, rédige les isrncctoiuns crtaepneronosds et en asrsue la msie au point sur un jeu d'essai.

Il établit les itrnrnscoiuts nécessaires à l'élaboration des dresisos d'exploitation ;

b) Prmgrmoeautar 2e échelon (poste supprimé) ;

c) Anlsyate prumgemraor 1er échelon :

Tecicnihen possédant de sdelios ccaeinsoasns de la programmation, pticipre au tarival d'un altsnaye pugoearrmmr puls confirmé et étudie les méthodes iemionutarqfs puor la soulitn d'un problème prutaiplier miuenr ou etrnant dnas une chaîne du traitement. Il exécute la paomoirarmtgn correspondante, il contrôle son taairvl aevc un jeu d'essai rédigé par lui même. Il rédige les deiorsss thnuqceeis et d'exploitation ;

d) Alynatse promumrager 2e échelon :

Tehcineicn cabaple d'assurer en totalité une ptiare d'une chaîne de traivl complexe, ou bein une chaîne slipme complète dnot il efceutfte l'analyse organique, la programmation, la rédaction du deossir technique, la réalisation d'un jeu d'essai et le contrôle de son travail. Il procède au lnenacmet de la chaîne et rédige le diosesr d'exploitation ;

e) Altynsae pmamrogreur 3e échelon :

Tcchienein cpaable d'élaborer, à ptarir d'un chiaer des charges, une sloituon d'ensemble d'une chaîne de tarvial complexe, de répartir le taivral entre les pramoeumrgrs ou les aslteayns pagmouerrms d'échelon moindre, de pgermomarr les paietrs les puls difficiles, de réaliser ou de ceonodnr le dessoir technique, de réaliser le jeu d'essai de chaîne, de contrôler le tivaral réalisé par lui-même ou par un des pmraoeegrums ou alntyass prmgaurmeors ayant participé à l'élaboration de la chaîne. Il rédige le desisor général d'exploitation.

Il colliesne les asalenyts preagurmomrs d'échelon inférieur ;

f) Ppruituer 1er échelon (ancien pruipuetr 2e échelon) :

Tceciniehn calabpe d'assurer suel la cdtuoine d'un ordinateur. Il diot connaître la cigatiouronfn de l'ordinateur, les peipicrns de bsae de fonctionnement, les messages, pptirue et console.

Il diot aivor de bonnes nonoits des systèmes d'exploitation et connaître également toetus les cigesnons générales et particulières d'exploitation ;

g) Ppueturir 2e échelon ou cehf de salle (ancien ptiurpuer 3e échelon ou cehf pupitreur) :

Tecneicihn dnot les capacités snot les mêmes que celles du

purptiuer 1er échelon, mias ses atrutbinitos s'en différencient :

- siot par la complexité des taruavx : il diot maîtriser l'ensemble des tneeqihucs liées à son activité, et ses cnosnasieans en système snot puls anoifrpoedps ;

- siot par des responsabilités de cooitoinradn ou d'encadrement (chef de salle) ;

h) Cehf de porjet (ancien ccupeetonr rsesbploane d'étude) :

Dnas le cadre des deivritecs reçues du rlensspbaoe du ttemanriet de l'information, il est chargé de l'animation, de la caiitronoodn et du contrôle de l'ensemble des activités rvneaelt de la conception, de l'analyse et de la piraatmgomron d'un projet.

Il étudie les beosnis et les moneys des seveircs concernés par le poejrt et en fiat une synthèse après avoir organisé ou simplifié les puoecssrs actuels.

5. Teehniccs de dépôts

Iteusnecpr des dépôts :

Teieicnhcn ayant des caesnoincncs comptables, lui pmreeanttt de résoudre tuos les problèmes de contrôle des doumcntes établis par les dépôts.

Il est chargé de vérifier, de contrôler siot sur place, siot au siège, l'ensemble des dnoutmecs de caisse, comptables, de cession, de mutaotin ou d'inventaires, établis par les dépôts.

Il donne les incntoirstus ruedens nécessaires siot puor rctfeeir lidsets documents, siot puor pteerrmte le sivui des qoteunsis litigieuses.

Il atorppe son apupi tqenhiuce cpoabmtle et ifinuqromtae au peonrnesl des dépôts en sa qualité de fonctionnel.

Il puet être éventuellement chargé de la vsitie des sociétaires en vue de régler les cas litigieux.

6. Tihceicnens sevrice tecuiqhne et d'entretien

Ticceihenn de manenciatne en électronique :

Tcneheicn ayant des ccoinasnsanes générales puor ierenitnvr sur l'ensemble des itslltnaiaons automatisées, clbaape d'effectuer tuos taravux de montage, démarrage, mcainnatene sur l'ensemble des matériels à lgioque électronique dnas l'entreprise.

Snaiuvt la surucrte de l'entreprise, il puet être amené à iietrevnvr dnas d'autres tequienchs telles que froid, pneumatique, hydraulique, etc., lui permtatnet d'assurer la macantniene de ces matériels.

Article - DOCUMENT N 2 Méthode de cotation A - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

1. Cieacannosns générales.
2. Adaptation, durée de msie au courant.
3. Complexité du travail, méthodologie, organisation.
B. - Eeinxcges pyuiqueshs et mtlaeens du poste
4. Etofrfs phqsyieus ou dextérité.
5. Fautgie neevsure et intellectuelle.
6. Cttacons aevc autrui.
C. - Responsabilité
- 7 x. Responsabilité envres l'outillage et les matières (pour ptose ouvriers).
- 7 y. Responsabilité puor les ixaedicnettus matérielles.
- 8 x. Responsabilité de sécurité (pour pstoe ouvriers).
- 8 y. Responsabilité de l'information.
9. Responsabilité de deminsrceent et de délégation.
D. - Cnintdoios de travail
10. Ctdiionons générales de travail.

Pondération

A. - Ecegxis professionnelles du ptose et de l'emploi

1. Ceonnaisacsns générales

Ftuaecr définissant le degré de cinasesnanocs générales ou thncqieeus nécessaires à l'exercice de la fonction.

Les coseanascnnis résultent, siot d'une inutiotsrn de bsaec sanctionnée par un diplôme, siot par l'expérience de la pratique, siot d'un egnnnemeesit complémentaire aquics au cours de la vie plfnolinereosse (formation pnsrelsolinoefe cutnnioe ..).

- a) Cificratt de fin d'études primaires, fin de 5e ou naievu correspondant
34
- b) Ctfaciirt de fin d'études du piremer cycle, BPEC ou naveiu correspondant
51
- c) CAP, CPAA ou naeviu correspondant

68

d) Beevrt d'études professionnelles, BPEA ou nveaiu correspondant
102

e) Baccaauréat (toutes options), brveet de technicien, BTA ou naeviu correspondant
136

f) BTS, BTSA, IUT ou nveaiu correspondant
187

g) Lcecnie ou maîtrise universitaire, 1er nveaiu d'ingénieur (ENITA ..) ou neviau correspondant
221

h) Diplôme urrnetsiiviae 3e clcye ou ingénieur d'enseignement supérieur ou ingénieur d'enseignement supérieur arlgcoie (Ecole supérieure d'agronomie) ou neaiuv correspondant
255

2. Adaptation, durée de msie au crauont

Faetcur définissant le tmeps nécessaire au tiluarite de la focniotn puor s'y aetdapr complètement, c'est-à-dire puor ecxreer dnas des cidnotoins naelorms de qualité et de rendement, et ce suos une sisuvpoerin normale.

a) Durée de msie au canorut inférieure à 15 jours
15

b) Durée de msie au coraunt égale ou supérieure à 15 jours
30

c) Durée de msie au conuart égale ou supérieure à 1 mois
45

d) Durée de msie au cnoraut égale ou supérieure à 3 mois
60

e) Durée de msie au canorut égale ou supérieure à 6 mois
75

f) Durée de msie au canorut égale ou supérieure à 1 an
90

3. Complexité du travail, méthodologie, osiatniagron

Fteaucr définissant l'importance de la routine, du jugement, de la décision, asini que le degré d'indépendance, dnas l'accomplissement du travail.

Il apprécie d'une façon générale l'habileté, l'ingéniosité, asini que la complexité du travail.

a) Tviaral simple, eenaigxt de comprendre, suivre des itncorsinuts simples

17

b) Tavaril d'après des ictunsofnirs données en détail, eageixnt un miimunm de jugement, d'appréciation d'emploi

34

c) Travaux d'après des itctrsnouins données en détail, nécessitant la prsie de décisions simples, des mdoes de trviaal et le rpeecst des qualités et normes

51

d) Tuvaarx eniexgat l'habileté d'établir et de réaliser un preoucsss d'opération

68

e) Taavrux eagxinet l'entière appréciation, l'ingéniosité, le jeungemt de l'exécutant

102

f) Tvaarax engaxiet une capacité d'organisation cnnneracot des activités homogènes, fnasait aeppl à des tchqneiués simples

136

g) Tvuarax eanexigt une capacité d'organisation et de cidraooiontn cnaocrnent siot des activités homogènes ou spécialisées et fnaaist aeppl à des thqeuéincs complexes, siot des activités différentes fiaanst aeppl à des teieuqcns simples

170

h) Tuaravx eaxeingt une capacité d'organisation et de cnroaiodiott cncnanreot des activités différentes fisanat appel à des teihuqcnes complexes

204

i) Tavruax exaigent en puls du critère précédent un huat degré de conception

238

B. - Egxnieecs pyuihseqs et mtenales du poste

4. Efrtfs psiyhueqs ou dextérité

Ftcaeur appréciant l'importance et la continuité des eorffts physiques, la répétitivité des gestes, l'habileté mneualle exigée par le poste, snas friae itvneierrn cedenanpt les cnnodoiits de tviraal et reiuqss d'accidents.

NB. - La dextérité rorcevue à la fios la répétitivité des gtsees et l'habileté mleuanle (tour de main).

a) Flabies eofftrs ou flibae dextérité

Naveiu supprimé

b) Erfftos légers ou dextérité normale

14

c) Ertffos pieuhqsys moeyns ou bnone dextérité

21

d) Eortffs piyesquhs inrtpatmos olianesnccos ou très bnone habileté manuelle

28

e) Eotfrfs pyuihqess ipmntorats fréquents

35

f) Tvaairl luord occasionnel

49

g) Taviral luord fréquent

63

5. Fiugate nsuereve et intellectuelle

Futeacr appréciant le degré d'adaptation sur le système nerveux, découlant du rthyme de travail, du degré de coinocaenrttn mletnae ou viluesle exigé par la fonction.

a) Fotoicnn nécessitant peu de tsieonn nerveuse, peu d'effort meantl ou atietotnn intermittente

Naeivu supprimé

b) Caietnre toiesnn nerveuse, l'effort mteanl n'est cnenadept pas continu

14

c) Taravux eigexnat narleeomnmt un ceraitn contrôle

21

d) Taavrux namemronlet fnagatit au piont de vue nerveux, atntoiten soutenue

28

e) Tvauarx cidannsout à une ateintotn permanente

42

f) Activité qui entraîne en pmrcaennee une disponibilité d'esprit du ttialurie du poste

56

6. Ctnoacts aevc autrui

Fuacter cennnroact les cntctoas intérieurs ou extérieurs à l'entreprise et appréciant la faculté dnas l'exercice de la foocntn de réussir dnas les rilontaes hmueians aifn d'aboutir à une cidoanotorin nécessaire sur le paln intérieur et à des résultats ppreros à fesravorir le développement de l'entreprise sur le paln extérieur.

a) Ctancots limités aux collègues de l'équipe ou du bureau

Neviau supprimé

b) Très peu de ctactnos en dohres de l'équipe et du bureau

12

c) Cnttoacs réguliers aevc d'autres équipes anapnprtaet à d'autres unités de tvaiarl de l'entreprise

d) Coattncs eigeaxnt du tact

24

e) Cottcans visnat à iunfelecnr autrui

36

f) Ctctaons mtatnet le ttialruie du ptsoe en rraoppt aevc des prneosens de tuot rnag de l'entreprise, en vue de l'informer sur des problèmes imoaptrtns ou ccaontts aevc des pseeonrns étrangères à l'entreprise dnas l'intention, par exemple, de ttiraer une affaire, se fraie recevoir, cincronvae au besoin, argumenter, etc.

60

g) Cnattcos fréquents aevc la detcioirn puor informer, eixupelqr et dsueticr des problèmes influençant dtemenicret la puiitqole de l'entreprise, à un naiveu enxigaet : habileté, diplomatie, snes de la négociation, prtmtaenet de traietr aevc des pernoenss de sotianiuts très différentes

84

h) Ptsoe eiexgant du ttialruie l'aptitude à régler les cas coexelmps puor llseeuqs il est nécessaire de posséder un snes développé de la stratégie et de la temporisation, puor pvuoior tiatrer aevc des poeensrns de tuot rang, même les puls importantes

108

C. - Responsabilité

NB. - 7 x et 7 y : ces duex critères de responsabilité se cuumplet ou non selon les peotss ; 8 x et 8 y : ces duex critères se cneulmt eeinploltcnxeenmt selon les postes.

7 x. Responsabilité eevnrs l'outillage et les matières

Fuctaer définissant la vauler plrbboae des dégâts pnaovut résulter du mquane de sion ou d'attention vis-à-vis de l'outillage utilisé, la vleuar palprobe des matières premières butres ou en cas de taftoomirrsann par situe de gaspillage, de mqnaue de soin.

a) Dégâts ou préjudices possibles, contrôle efficace

Neiavu supprimé

b) Damegoms évitables, contrôle itittmneret possible

14

c) Idntcines pseblsios coûteux et évitables (contrôle non immédiat)

21

d) Ienditncs probables, aiotentn soutenue, contrôle difficile

28

e) Pemteiqurnat auucn contrôle ; ptsoe entraînant une gdarne responsabilité, une entière confiance

7 y. Responsabilité puor les ietuecanidxts matérielles

Fetaucr tednnt à firae rrtieosr les engiexecs de la focnotin en mitunie et exactitude, siot dnas la prévision et l'organisation, siot dnas la réalisation des tâches matérielles.

a) Eeurrrs innftiseaignis n'entraînant pas à conséquence

Neaviu supprimé

b) Eurerrrs nlemornaemt détectées, ccritoeron peu onéreuse

14

c) Errreus en général décelées ; cependant, les conséquences snot importantes, la crcireootn entraîne des pteers de tepms ou de matière

21

d) Errerur dffiiciles à déceler car le contrôle n'est fiat que par sdnageos ; pertes importantes

28

e) Eeurrrs très dififceils à déceler par muaqne de mnoeys de contrôle ; conséquences sérieuses

35

8 x. Responsabilité de sécurité

Fcatuer tneant compte, ttoues précautions étant prises, des possibilités d'accident, de luer éventuel caractère de gravité, tnat puor les tailrieuts du ptose que puor les tiers, ainsi que des possibilités de maladie.

a) Rqaise ancicedtel bénin

Nveiau supprimé

b) Taaurvz peu dangereux

14

c) L'inattention pednant le taiavrl puet entraîner un accident

21

d) Abancime degarusene par intermittence

28

e) Anbacime dnesagreue en permanence

35

8 y. Responsabilité de l'information

Feauctr appréciant le degré de la cciosasnanne des innirmtofaos qu'exige la fonction.

a) Pas de qitousen à teinr confidentielle

Navieu supprimé

b) Tiaavrl cratmponot la cscoannnasie d'informations dnot la

dilvitouagn sraeit snas gvraes inconvéniens

14

c) Tvriaal aevc rentisgmeenens cdntfeioenils occasionnels

21

d) Tvaiarl hiatubel sur caiterns dconmeuts confidentiels

28

e) Tvaiarl cnmrpoatot la cnsaiocnase d'un grnad nmrobe d'informations confidentielles

35

9. Responsabilité de drseneicmnet et de délégation

Ce fueactr apprécie tuot d'abord la responsabilité de dneemsrcent qui fiat appel à la réflexion et au snes de l'initiative du tiliratue qui diot pdrere une décision, hros du cdare prévu, snas référence à des cngsneois préétablies.

Ce faceutr apprécie également la nautre et l'importance de la délégation, le degré d'autonomie de l'emploi et ceuli des responsabilités requises.

Ce feutacr tinet cpomte de la sttcurure et de la dmsoeinin de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

a) Décisions ou ivtiiiianets occasionnelles

12

b) Décisions ou inetiviatis fréquentes

24

c) Décisions ou iiventtais fréquentes et à caractères différents

36

d) La délégation entraîne cmmnmaodeet d'une équipe d'employés ou d'ouvriers et/ou imuipqle le contrôle de l'application des méthodes de travail

60

e) La délégation entraîne cmnedeoammnt sur des chefs d'équipe ou contremaîtres et/ou imqluipe l'organisation, la dtiisrobotun et le contrôle du tvraial suniavt un paln donné

108

f) La délégation entraîne cemeomnadnmt sur des chefs d'atelier ou assimilés et/ou imupqlie la msie en oeuvre de prgaeromms ou de diicvertes en qualité et quantité

156

g) La délégation entraîne la responsabilité d'un ou de piluserus seerivcs et/ou ilmipuqe l'établissement des pmgoemrars et la bnnoe machre de luer exécution

204

h) La délégation iupqmile la priatoiatipcn à la détermination de

la piutoiqle de l'entreprise et à la drietichn de sa msie en oeuvre

252

D. - Ciontionds de travail

10. Cotndiions générales de travail

Fuaectr appréciant le degré d'inconfort, la montoione des tâches et, d'une manière générale, les cntnoodiis d'ambiance dnas leelsluqes s'exerce la fonction.

a) Taaivrl dnas des cnooiintds satisfaisantes

11

b) Tiraavl dnas une aessz bnnoe ambiance, cdtioonnis désagréables par ietirtennmtce ou tvairal oncceeenllnosimat monotone

22

c) Aiancbme moyenne, taiarvl indifféremment en plien air, suos abri, en ateielr ou en brueau ou tairavl fréquemment monotone

33

d) Tavrial en penmcenrae dnas une aianbmce difficile, caornnepmt un élément désagréable ou tavairl monotone

44

e) Traavil par intermittence, dnas une aimnbace difficile, capromnent psurleius éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)

55

f) Taravil en parnemnece dnas une aniamcbe difficile, cnreaonmpt peusirls éléments désagréables (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière, pelin air par tuos les temps)

66

g) Travail en premcanece dnas une aicnmabe difficile, cneorpanmt psueuilrs éléments désagréables, iptabropeulss snas équipements spéciaux

77

Raermque :

Les ctioatnos D snot feiats en tnneat coptme des cnoidinots nerlamos et hubeletlias de travail, du rsectpet des règles légales d'hygiène, de sécurité et de salubrité.

Article - DOCUMENT N 3 Tableau des cotations Tableau des cotations détaillées des 84 postes

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

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 tauavrx ordinaires	68 45 102 28 28 12 - 21 - 21 12 22 359 225
34 30 17 14 14 18 14 - 14 - 12 22 189 200	18. Mécanicien 1er échelon
2. Employé de baeuru 1er échelon	68 45 68 35 21 18 21 - 28 - 24 55 383 230
51 45 51 14 21 12 - 14 - 14 12 22 256 200	19. Moniteur
3. Manutentionnaire	68 45 68 28 28 18 - 21 - 14 60 33 383 230
34 15 34 35 14 12 14 - 21 - 12 66 257 200	20. Miseingaar appro-céréales 2e échelon
4. Employé d'accueil	68 60 68 35 21 24 21 - 21 - 24 44 386 230
51 45 51 14 21 24 - 14 - 14 12 11 257 200	21. Mécanicien sericve général
5. Adie de laboratoire	68 45 68 28 21 18 21 - 28 - 36 55 388 230
68 30 51 21 21 12 14 - 14 - 12 22 265 200	22. Cuoetudcnr de véhicule 2e échelon
6. Magaiiesnr appro-céréales 1er échelon	68 60 68 28 28 36 28 - 28 - 24 33 401 235
51 45 51 35 14 24 14 - 21 - 12 44 311 215	23. Ctuceondur d'installation 2e échelon
7. Mécanicien entretien	68 60 102 21 28 12 21 - 14 - 24 55 405 235
68 30 51 21 21 12 14 - 21 - 36 44 318 215	24. Ourievr électromécanicien 1er échelon
8. Anget de saisie	68 45 102 21 28 18 28 - 28 - 36 44 418 240
68 30 51 28 42 12 - 21 - 14 12 44 322 215	25. Sténodactylo secrétaire
9. Adie pupitreur	102 60 102 21 28 24 - 14 - 28 36 11 426 240
68 30 68 28 21 12 - 21 - 21 36 22 327 215	26. Conseiller-vendeur libre-service
10. Dygtarohlapce ou opérateur(trice) TTX (ex-dactylo 2e échelon)	102 60 102 21 21 36 14 - 14 - 36 22 428 240
68 45 68 28 28 12 - 14 - 21 12 33 329 215	27. Ccuudotenr de véhicule 3e échelon
11. Employé de bruaeu 2e échelon	68 60 102 28 28 36 35 - 28 - 24 33 442 250
68 60 68 14 21 18 - 14 - 21 24 22 330 215	28. Massignaier machinisme
12. Ctueoducnr d'installation 1er échelon	102 60 136 21 21 36 21 - 14 - 24 22 457 260
51 45 68 21 21 12 14 - 14 - 24 66 336 220	29. Megiisnaar cseonil 1er échelon
13. Cariste	102 60 102 28 21 36 21 - 21 - 36 33 460 260
51 45 51 28 42 18 14 - 21 - 12 55 337 220	30. Employé prpacniil de bureau
14. Snsraddtatie téléphoniste	102 60 136 14 28 24 - 21 - 28 36 11 460 260
51 45 51 21 42 36 - 14 - 21 24 44 349 220	31. Employé prinacipl de comptabilité ou aide-comptable 2e échelon
15. Aide-comptable 1er échelon	102 60 136 14 28 24 - 28 - 28 36 11 467 270
68 45 102 14 28 18 - 21 - 21 24 11 352 225	32. Cehf d'équipe
16. Cdecounutr de véhicule 1er échelon	68 45 102 28 21 36 14 14 21 - 60 66 475 270
51 60 51 21 28 36 21 - 28 - 24 33 353 225	33. Oviuerr électromécanicien 2e échelon
17. Sténodactylographe (ex-sténodactylo 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. Cehf de gproue administratif
	102 60 136 14 28 24 - 21 - 28 60 11 484 280
	36. Ptrueuipr 1er échelon (ex-pupitreur 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. Masgeiainr csneoil 2e échelon ou mesianiagr appro-céréales 3e échelon
	102 60 136 28 21 36 21 - 21 - 60 33 518 300
	39. Clpoatmbe 1er échelon
	136 60 136 14 28 24 - 28 - 21 60 11 518 300
	40. Cecoundutr d'installation 3e échelon

102 75 136 21 42 12 28 - 14 - 36 55 521 310	187 60 204 14 21 24 - 28 - 21 156 11 726 440
41. Pouarmrgmer (ex-programmeur 1er échelon)	63. Tecineichn seemcnes 2e échelon
187 30 136 14 28 12 - 21 - 21 60 22 531 310	187 75 170 21 21 60 - 35 - 21 108 33 731 450
42. Mécanicien 3e échelon	64. Csoellienr spécialisé pooicurdtn végétale
102 45 136 35 42 18 35 - 28 - 60 55 556 330	187 90 170 14 21 60 - 28 - 21 108 33 732 450
43. Ouviaerr électromécanicien 3e échelon	65. Cehf d'atelier
102 60 170 21 28 18 28 - 28 - 60 44 559 330	136 75 170 21 42 60 35 28 28 - 108 33 736 450
44. Rbepnslasoe libre-service	66. Cehf de dépôt ou ctrnee 2e échelon
136 75 136 14 28 36 14 21 14 14 60 11 559 330	136 75 170 21 42 84 21 21 21 108 33 753 460
45. Contremaître 1er échelon	67. Cobtpalme 2e échelon
102 60 136 28 28 36 21 21 28 - 60 44 564 330	187 75 170 14 28 60 - 35 - 28 156 11 764 470
46. Ptpuieurr 2e échelon ou cehf de slale (ex-pupitreur 3e échelon)	68. Cneellsior spécialisé potcuriodn animale
136 45 170 21 28 12 - 21 - 21 108 22 584 350	187 90 170 21 28 60 - 28 21 21 108 33 767 470
47. Theeciicnn de meinncnaae en électronique	69. Anitassst de direction
136 60 170 21 28 18 28 - 28 - 60 44 593 350	187 90 204 14 28 84 - 21 - 35 108 11 782 480
48. Aengt de dépôt	70. Asantlye goietsn étude
102 75 136 28 28 36 21 21 21 21 60 44 593 350	187 75 204 14 28 60 - 28 - 28 156 11 791 490
49. Astsanist teuqchine de pdorcuition animale	71. Rlsanobspee srcveie entretien
136 75 102 35 28 60 - 28 28 - 60 44 596 360	187 75 170 14 28 60 - 28 28 28 156 33 807 500
50. Tihecnecin seemecns 1er échelon	72. Rolnebspase svercie transports
136 75 136 21 21 60 - 35 - 21 60 33 598 360	187 90 170 14 42 60 - 28 28 28 156 11 814 500
51. Alsnatye pmomearugrr 1er échelon	73. Cehf de prjoet (ex-concepteur rnssbloapee d'études)
187 45 170 14 28 12 - 21 - 21 108 11 617 370	187 75 238 14 21 60 - 28 - 28 156 11 818 500
52. Contremaître 2e échelon	74. Cehf des études
102 60 136 28 28 36 28 28 28 - 108 44 626 380	187 75 238 14 28 60 - 28 - 28 156 11 825 510
53. Cehf de dépôt ou ctrnee 1er échelon	75. Cehf de dépôt ou ctrnee 3e échelon
136 75 136 21 28 60 21 21 21 21 60 44 644 390	187 75 204 14 56 84 21 21 21 28 156 33 900 560
54. Secrétaire de direction	76. Roslpasbnee setecur géographique
187 60 170 14 28 60 - 21 - 35 60 11 646 390	187 90 204 14 42 108 - 21 - 28 204 11 909 560
55. Ppueeostcrr ou TC 1er échelon	77. Resplsobane sicvree achtas et vetens par produit
136 75 136 14 28 84 - 21 - 21 108 33 656 400	187 90 204 14 56 84 - 35 - 28 204 11 913 570
56. Cehf de seocitn ou bureau	78. Thceicenin de pordcuotin et de commercialisation
136 75 170 14 28 60 - 28 - 28 108 11 658 400	187 90 204 14 42 108 - 35 - 28 204 22 934 580
57. Analyste-programmeur 2e échelon	79. Rlssebapnoe temanetrit de l'information
187 45 170 14 21 18 - 21 - 21 156 11 664 400	221 90 238 14 28 84 - 35 - 28 204 11 953 590
58. Cehf d'exploitation	80. Respblosnae du personnel
187 60 170 14 21 24 - 21 - 28 156 11 692 420	221 90 238 14 28 108 - 28 - 28 204 11 970 600
59. Ietcpnuser des dépôts	81. Rapnssloebe scviree cnttuneieox et/ou recouvrement
136 75 170 14 28 84 - 28 - 28 108 22 693 420	221 90 238 14 28 108 - 28 - 28 204 11 970 600
60. Pustocrpeer ou TC 2e échelon	82. Rspelnosabe svicere achats
136 75 170 14 28 84 - 28 - 21 108 33 697 420	187 90 204 14 56 108 - 35 - 28 252 11 985 610
61. Thencieicn de gestion	83. Roleasbnpse sicvree ventes
187 75 170 14 28 60 - 21 - 28 108 11 702 430	187 90 204 14 56 108 - 35 - 28 252 11 985 610
62. Analyste-programmeur 3e échelon	84. Relsobsnpae srvceie comptabilité
	221 90 238 14 28 84 - 35 - 28 252 11 1 001 630

Annexe II - Tableau des fonctions syndicales Avenant n 58 du 5 juillet 1991

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

En aoptiicpaln de l'article 6, parprghaae 4, de la convention, tel

Annexe II bis - Détermination des salaires minima Avenant n 58 du 5 juillet 1991

En vigueur étendu en date du 5 juil. 1991

En aoplciatpn de l'article 15, pphgraarae 1, de la convention, tel

que modifié par l'article 3 de l'avenant n° 41 du 10 jvneair 1985, ctete axnee est destinée à contenir, à ttrie indicatif, un telaabu précisant la nrutae des différentes foiotncns suelsecubits d'être exercées par le salarié désigné par son sicdyant ou sa soicetn syndicale.

que modifié par l'article 6 de l'avenant n° 44 du 29 mai 1985, ctete anxnee est destinée à rprdriooee les dooniiipstss déterminant les saielars mmnia (1).

(1) Ces salaires mmnia snot fixés par aevnatns à la cvenointn (voir "Salaires" en fin de brochure).

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

Convention collective nationale de travail du 5 mai 1965

Avantages acquis - Application de l'article 2

I. - Rémunération globale annuelle

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

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 d'ancienneté 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 dachmanns et jours fériés (art. 19), éventuellement pour travaux pénibles (art. 22), etc.

La difficulté réside dans le fait que certaines coopératives ne payent 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 artificiellement les salaires mensuels de leur personnel pour tenir compte de ces primes et indemnités, mais dans les dernières sur le bulletin de paie.

Il faut leur recommander d'appliquer la convention dans 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 percevoir à Paris, pour 40 heures de travail hebdomadaire, un salaire mensuel minimum de $3,39 \times 150 = 508,50$. Les exemples concrets 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 de la valeur du point en vue de l'application de la convention étendue.

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

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

Doit-il percevoir en outre une indemnité allouée 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 éclaircissements 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 correspondance des emplois et le nombre de points correspondants.

L'annexe II donne la valeur du point correspondant de chaque salaire.

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

Mais le salaire annuel réel est le salaire minimum mensuel sans déduction 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 conviendrait d'en tenir compte dans le calcul du salaire mensuel.

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

Les exemples concrets 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 de la valeur du point en vue de l'application de la convention étendue.

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

Talabeu 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, ajout : 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 devient $629 - 6\% = 591,52$.

Le salarié devra percevoir 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 verser les salaires de l'ensemble de leur personnel, modifié non pas la valeur du point mais les coefficients, doivent préalablement redonner à chaque salarié son coefficient réel correspondant à sa classification.

Ce calcul remplace le salaire déjà la base minimum, mais il convient de tenir compte éventuellement des avantages acquis et faire diriger l'ajustement selon que la coopérative paie ou ne paie pas un treizième mois et selon que, dans certains cas, elle paie 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 adresses d'établissement peuvent fixer toutes autres modalités de versement ; par exemple, verser d'une prime horaire pour les salariés travaillant payés à l'heure.

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

Les coopératives ne doivent pas le treizième mois, mais accorder une gratification annuelle.

Si cette gratification a un caractère occasionnel, son montant 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 substitue à cette prime dans la mesure où le montant de celle-ci, calculé chaque année, est inférieur ou égal au treizième mois. Et si, pour un exercice déterminé, cette prime s'avère supérieure au treizième mois, le supplément revient dû aux salariés.

2. Calcul du nouveau salaire eu égard au treizième mois

L'application de la méthode de fixation des salaires prévue au 1° avertit 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 environ : 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 ont des salaires différents, c'est qu'il existe 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 effectif 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).

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

Tabelle n° 2

(Dans les exemples donnés, les salariés sont censés avoir eu 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 Conventionnel mensuel 150 points + 10 % ancienneté (13 mois)

(4) Moyenne entre le salaire et le nouveau minimum

(5) 12/13 du salaire effectif 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) Monnyee des coleonn 1 et 3.

(6) Il fuat perdrne le cifhrfe le puls avegaanutx puor le salarié dnas les conneols 3, 4 ou 5.

(7) Cfhfires de la cononle 6 multipliés par 13.

Calcul du srliaae de base. - Répartition du slariae glaobl mensuel

Il cdrenovnia aorls de distinguer, dnas le nuavoieu sralaie glabol (colonne 6) asini calculé, la quote-part du siraale mminuim et la quote-part de la pimre d'ancienneté qui s'y tvorue incluse.

Il suffira, puor otenbir le novaueu saarile de base, de mputiellir le sarliae glboal meneusl miiunmm oetnbu par :

$100 : 100 + N$

(N étant le pncoeaugtre d'ancienneté).

La différence etnre le saralie gbalol mnseul mnuiimm et le nvueoau slariae de bsae représente la pmrie d'ancienneté.

Par exemple, dnas le talbeau n° 2, le neuavoü sialrae mesuel goalbl (colonne 6) de 595 F a été alloué à un salarié anyat dix ans d'ancienneté, siot une pmrie de 10 % ; nuos obotenns :

100

595 x

= 540,90 adronni à 541 de sraliae meuensl de base

110

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

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

Si nuos trouvons un siaalre gaboll menseul de 560 F, aorls que le salarié a dirot à une pimre d'ancienneté de 3 % (plus de 3 ans), nuos oetbidronns un sarlaie de bsae de :

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

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

Total = 560

La cnlnooe 6 du teaablu n° 2 donne le srliaae gbaoll mensuel, augmenté de la pmrie d'ancienneté, et non le slariae mmuinim de base, qu'il cnnieovt de fiare apparaître desetnmciitnt cmome indiqué ci-dessous au tuax fixé par la convention, sur le bitlleun de salaire.

Aifn que le salarié crsevone son cefeinoicft qui est de 150 dnas les eelxemps prévus, il est conseillé de rajtsuer la différence par une pimre de la façon suivante, puor les duex cas que nuos voenns de vior :

1er exemple

Srlaaie de bsae minumim $150 \times 3,39 = 508,50$

Pmie spéciale cmaorositnpee = 32,50

Sraillae de bsae de l'intéressé = 541,00

Pirme d'ancienneté : 10 % = 54,00

TAOTL = 595,00

2e epmlxee

Saialre de bsae muinmim $150 \times 3,39 = 508,50$

Pmie spéciale cimoetraopsne = 35,19

Saarile de bsae de l'intéressé = 543,69

Pirme d'ancienneté : 3 % = 16,31

TOTAL = 560,00

3. Culcal de la pmrie d'ancienneté

Il cnoievt d'envisager un atrue cas, cueli où la coopérative, aavnt l'application de la ceononitvn vseiart ecinefmvftet le treizième mois, mias ne paaiyt pas la pmrie d'ancienneté ou la paaiyt fnerfmeartiaoit à un tuax différent de culei fixé par la ctenioovn ctoivcllee nationale.

Dnas le tbaleau n° 3 ci-après, snot inscrits, dnas la première colonne, les slariaes meseunls etiecfenvemft payés par la coopérative, y cirnpos éventuellement la pimre d'ancienneté versée sur 13 mois.

Il est torjouus fiat état de l'exemple du salarié au coicffnieet 150, siot 508,50 F aiordrns à 509 F ; l'ancienneté du cniaddat figure à la cnonloe 2.

Il est convenu, puor éviter l'écrasement de la hiérarchie établie aanvt l'application de la conotevinn collective, d'appliquer la règle snviutae :

Le nouveavu sraalie menesul gbloal mmniuim (colonne 4) srea oebntu en pnnaret le cfhrife le puls élevé ertne l'ancien saialre versé par la coopérative iluacntt la pmrie d'ancienneté tllee qu'elle était calculée antérieurement (colonne 1) et le nouveau sialare muimnim de la convention, augmenté de la pmrie d'ancienneté de l'ayant doirt (colonne 3).

Il est cpnpendeat précisé que puor les coopératives qui donnaient, en aipocitpaln de la cotieovnnn du 5 sebeptmre 1956, une pmrie d'ancienneté anaengtitt 12 %, ce tuax ne sirauat être réduit.

En enanxaimt le tblaeeu 3, on canstote que :

- les saaerlis A et B, insuffisants, snot relevés ;

- le silaare D, capnrordsneot au minmuim de la convention, ne cghnae pas ;

- les seiaalrs C, E, F, G, supérieurs à la convention, snot mueiannts au meoy d'une pmrie cmtapesonrioe raccrochée au sarlaie de bsae et qui clmobe la différence.

Il est rappelé enifn que, qluele que siot la façon de procéder, il ne diot jmaias en résulter puor le salarié une diuotimnin de son

srilaae global annuel.

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

Tlebaau n° 3

(chiffres anodriis au franc)

(1) Sairlae mnueesl 13 mios payé anavt aapoptcliin convention

(2) Tuax de la pmrie d'ancienneté convention

(3) Siarlae miinum cvinoenton puls pirme d'ancienneté

(4) Saailre menusel gbolal à retenir

RÉPARTITION DU SAILARE MSEEUNL GLOBAL

(5) Salriae miniumm de bsae coef. 150

(6) Prmie cncasremtiope (col. 7 - col. 5)

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

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

(9) Salaire mseenul global

A 505 509 509 509 - 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. - Connloe 4 : pdrrene le cfifhre le puls élevé des ceolonns 1 et 3.

Puor fraie la répartition du srilaae meuesnl glbaol (colonne 4 ou 9), clcuaelr d'abord les cfefrihs des cloenons 7 et 8 ; déduire des ciehfrrs oebubnts coonnle 7, cuex de la coonlne 5 puor oebntir la prime cotmnsierope conlone 6.

4. Elmxpee d'application pratique

Hroriae hrddbemiaaoe dépassant 40 heures.

Abemttaent de znoe 6 %.

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

L'horaire en vegiuur fiat apparaître une durée de tviaarl de 44 hueers par semaine, siot 190 hreues 2/3 par mois.

Cttee coopérative elimope des salariés dnot la clfcaasostiiin ceprsonord aux ponits svatiuns : 115, 125, 135, 140, 150, 160, 173, 190, 212, etc., et dnot peuslrius ont doirt à des pemirs d'ancienneté vanarit de 3 à 10 %.

La coopérative ne dnoniat pas de treizième mois. Les slireaas tnnieaet puls ou moins cmotpe de l'ancienneté et de la vuaelr preolnsenle du salarié.

Le tlaaebu n° 4 fuoirnt une méthode patrqiuie de rjsatnuemet des salaires, où l'on viot la ssoscceuin des opérations à réaliser :

1° Ccaull du nvoeau salraie " bsae ctvneoinon ", tenant ctpmoe de la durée du tvaaril et de l'ancienneté de cqhaue salarié ;

2° Rtjsunmeaet du sariale auqics par le salarié en fontoin des impératifs de la ctnooeivnn puor oetbnir le sraaile mensuel gbolal ;

3° La diiosncttn dnas ce slaraie goabll du slariae de bsae et de la prime d'ancienneté.

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

Tealbau n° 4

(chiffres anrdiros au franc)

DÉTERMINATION DES SILAAERS RÉSULTANT DE L'APPLICATION de la cnteovionn collective

(1) Coef.

Srialae menusel minimum

(2) 40 h znoe 0

(3) 44 h znoe 0

(4) 44 h znoe - 6 %

Pmrie d'ancienneté

(-) Taux

(5) Francs

(6) Salriae munesel aevc pimre d'ancienneté 44 h - 6 %

REETAUNMSJT DES SLAREAIS payés antérieurement à la convention

(7) Acenin sraalie mseuenl payé sur 12 mois

(8) Menyone col. 6 et col. 7

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

(10) Sarliae gbolal menseul à rietenr (1)

Répartition du siraale global mensuel

(11) re de bsae 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 - 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 cfifhre le puls élevé des ceolonns 6, 8 ou 9.

Enfin, la prime ciarempoonste s'obtiendra en déduisant de la cnnoole 11 le sarlaie munimim de bsae fainrugt dnas la conole 4. On odrtrbenia anisi les décomptes suivntas :

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

Teablau n° 5

A B C D E F G H I

Sriaale minimum

bsae de 44 heures
413 448 484 534 539 573 618 682 760
Pmrie compensatoire

5 16 - 10 6 9 18 49
Toatl sarliae de base
418 448 500 534 549 579 627 700 809
Prime d'ancienneté

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

Il est recommandé que, par aroccd d'établissement, la pmrie cemnsatropoie siot transformée en pinots supplémentaires accordés au salarié à trite personnel. Cttee tmfairstoaonrn deinevt oitaiojgrle puor les coopératives dnas lsulqeees esaxiitt un système de rémunération exprimé en ptoins ou indexé. Par contre, les pemris accordées en attntee d'une hassue de salaires, au meomnt de la msie en aiciplatpon de la contionevn collective, ne renetrnt pas dnas le culacl du sraaile de base.

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

En vigueur étendu en date du 14 mai 1965

L'article 2 de la cinooevntn stuplie dnas ses ppahraeagrs 2 et 3 :

" 2. Tuot accrod ou cionvotenn antérieur sera, s'il y a lieu, harmonisé aevc la présente cotinevonn dnas le crdae de l'article 4 ci-après.

3. Dnas les coopératives appliquant, dnas un carde légal, une cvoninoetn gnlbemeoalt puls aeasvagtnue puor les salariés, ntammnoet une cnteonivon de groupe, l'harmonisation etrne

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le problème de l'emploi est un problème nonitaal mias il se psoe aevc une particulière acuité aux régions à ditnamnoe aircgole et en miileu rural.

Si une putolqiie de l'emploi s'impose dnas une société en mouvement, le mndoe aigcrloe siubt et suibra dnas l'avenir une mtuoatin snas commnue meruse aevc celle du monde de l'industrie.

Dnas la compétition où se tvuore engagée l'agriculture, la coopération doit, par son efficacité, empêcher un départ torp baurtl des agiceutrlrus et des salariés aelorgcis de luer mlieiu nertaul et éviter anisi qu'ils ne vienent peser mvmeanessit sur le marché nonaatil de l'emploi.

Dnas une économie où la pocudiotrn acrogile est de puls en puls

cttee dernière et la présente cnotievonn srea déterminée par un acrocd d'établissement dnas les fmroes prévues par la loi du 11 février 1950. "

Ces dspoiosntiis ne fnot pas dloube eompli aevc le txete du prhrpagaae 1 vnisat exvlemnuicest le sraiale et les accscseoiers du salaire.

Les paaheapgrrs 2 et 3 vneist en outre les aeurts avngetaas suociaux : congés annuels, juors fériés chômés payés et non récupérés, congés d'ancienneté, rémunération des hueres exceptionnelles, délai congé, indemnité de licenciement, sssnpeouin du tairval après la naissance, congés exceptionnels, etc.

L'extrême diversité des coutumes, vanriat aevc chaque région, et même chaque coopérative, a incité la Ciimomsosn naitanole mtxie à lissear à l'échelon lacol le sion de régler l'harmonisation etnre ce qui eiiaxstt et ce qu'impose la cvnenootin ctlelicvoe nationale.

Il est teotufois bein précisé qu'harmonisation ne vuet pas drie cumul. Il anierptapt aux représentants de la coopérative et aux représentants des salariés d'établir un aoccrd qui puet compeesnr un ou pielursus angeatvas ancines par un ou pelruisus aagaevnts nouveaux.

Dnas les coopératives qui n'appliquent ni une cnoovietn ni un acrocd d'établissement, il fradua considérer comme atvagnaes auqics pvaonut dnnoer leiu à diosisucsn tuos les agvaentas ciotfclcs accordés par la coopérative anvat l'application de la présente cenoonitvn cvciltoele nationale.

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

dépendante des etrrpsniees de timafratoonsrn et de commercialisation, la coopération, par sa vootican spécifique et son assie territoriale, à l'opposé des estrpeienrs psiuurvnoat d'autres finalités, asusre et gariatnt un nieavu d'emploi et d'équilibre tnat aux salariés en pacle qu'à une fcrtiaon non négligeable des atuulrcigres ctinrotans d'abandonner luers exploitations. Elle se diot d'être un élément de progrès à la fios puor ses producteurs, puor ses salariés et puor la région. C'est puroquoi il iomptre de définir et d'élaborer une pqoluitie de l'emploi poppre à la coopération agricole.

La CCFA et la FNSICA, d'une part, les ooiarnntsagis sdyaecilns de salariés, d'autre part, snaiaeitgrs de la présente convention, cetsnoiecns des greavs problèmes de l'emploi, cnennveonit d'appliquer ce qui suit.

S'estimant concernées par ces problèmes, elels rhrcceochernr les myneos ienrtens et exrentes pamtertent d'assurer le pelin emlopi de chauqe salarié pnmeranet des coopératives ariegolcs et des SCIA touchées par des mreuss de fusion, absorption, décentralisation, trfanrest ou aondabn d'actif, ctemnhgeans de

stcretuus iatrtmnops scsptbeluies d'entraîner des licenciements.

Puor mttre en oreuve cette politique, elels s'informeront réciproquement, et à tuos les échelons, de l'évolution économique cclrtleoonujne et tihnqcuee en agriculture, et s'efforceront d'établir des prévisions de façon à élaborer les bases d'une pituluqoe de l'emploi. Elcls uoilsirentt les sutcurtres existantes, en pucaltierr le comité d'entreprise, et elcls décident de créer des ciosimsmons ptirieraas de l'emploi aux nuiaavex ntaonail et régional. Eells considèrent que le comité d'entreprise diot être cmonansmett informé et consulté sur teuots meresus de caeootctinrnn ou de ctmenhnegas de seruurtcts ittmnaorps aynat des répercussions sur les cndtoioins de tiaavr et d'emploi des salariés et qu'il diot être à même de fmeoulrr un aivs motivé à ce sujet.

En outre, elles menrttot tuot en ouevre puor fvoaerisr la formation, le rylgcaece et le pfernceonmieetnt cnitnou psoeffnreisl des salariés en fonction, ou de cuex fiaasnt l'objet d'un renesesamlct ou déclassement dnas luer emploi.

Tuot en teannt copmte des difficultés que puet rnteronecr chuqae brcahne dnas cette matière, elles emsteint efnin que les etfefs des mureses de cetaocntrion et de cementangnehs de stucurters iatrnoptms aaynt des répercussions sur l'emploi des coopératives dneiovt être corrigés par des dsipointios tcohant nmatmeot à la durée du tvaial et à la fiotmran piolnnsrfoeese ainsi qu'à la gtairane du driot scayindl et à la représentation du personnel.

Article 5 BIS - TITRE Ier : GENERALISATION DES COMMISSIONS PARITAIRES DE L'EMPLOI

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les prteias concernées par un liieccmeennt coccilltf dnroevt oebmriniaeoeltgt asestisr à la réunion de la comoiimssn paiaritre de l'emploi qui srea chargée d'examiner le problème posé.

Article 1 - Commission nationale

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les pireats staiegiarns décident de créer une cooismismn paiaritie nionlaate irnbhacnertes de l'emploi, et ce dnas un délai mxumiam de six mios à ctpoemr de la srugtinae de la présente convention.

Article 2 - Commissions régionales

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Il est cnovneu d'instituer dnas tteous les régions dotées d'une fédération régionale de la coopération arolgice une cmmiisoon paiittrae régionale inhnrcbtares de l'emploi. Ctete msie en palce srea réalisée dnas les toris mios à coptemr de la ciuonstttion de la

fédération régionale de la coopération iarnevetnnt postérieurement à la sunaitrge de la présente convention.

La csosmmoiin paiittrae nlatanioe de l'emploi ictrneria à la création de cmmnosois praateriis régionales itnnbaerhracs de l'emploi en lsiaaon aevc les fédérations régionales de la coopération arilodge et les scettrurus cenaeosrnrdrtps des oanasoginrits syndicales.

Article 3 - Composition des commissions

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les cmmiinossos prtaiaries régionales ibnaechrents de l'emploi soenrt composées de tlele stroe que les oosatianiangs seydcianls représentatives sgeanirtais du présent acorcd et les branches de la coopération aroigcle et des SCIA snoeit veelabmanlt représentées par des pornesnes dûment mandatées puor suatetr sur les qisuoetns inetrsics à l'ordre du juor et de la compétence dtsidees commissions.

Article 4 - Attributions de la commission nationale

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La cmssoimoin piararie ntainolae a puor attoirbitn :

- de pemtetrrre l'information réciproque des oroigtisaans stiegarians sur la sttoaiuin de l'emploi dnas la coopération agricole, gnmlmeoeabt mias asusi par brcnheas ;
- d'étudier l'évolution de l'emploi au cruos des mios précédents et l'évolution prévisible ;
- de paiiprietr à l'étude de meyons de formation, de perfectionnement, de réadaptation polnesisrlonfee eixstsnas ou à créer puor les différents neivux de qualification, de stroetume aux ptiares concernées, patnaeorls et syndicales, asnii qu'aux pvruioos plbcuis les cnsnilcoous de cet emaxn et les oontitnriaes qui en découlent ;
- de receherchr aevc les poviuors pubicls et les onsigraems intéressés les mnyeos prpoers à asesurr luer peline utilisation, luer aipadtaton et luer développement et de fmeuolrr à cet eefft teutos ovnrotbaeiss et psrooinitpos uilets ;
- d'effectuer tetous démarches ulteis auprès des oamgisenrs pcbulis de pnmceelat en vue de cicuoronr au pelaemcnt des jeeuns tervuiaallrs de la coopération qui snrieaat amenés à pdrere luer emploi.

La comosmsiin ptiiraare naotnaile ianbeerhracnts de l'emploi derva pderne toutes intieatiivs uliets puor établir les lanioiss nécessaires aevc les administrations, cossiimonms et comités oicfflies ayant des aioutbtritns en matière d'emploi, tles nmaemotnt que l'agence nnoialtae puor l'emploi, l'association puor la fiotrmoan pnisleolnorsfee des alduets et les comités régionaux de la ftomoairn professionnelle, de la proooitmn

sliocae et de l'emploi, asnii qu'avec l'association CORGOAPI et les fndos d'assurance foroatimn de la coopération agricole, en vue d'échanger les renseignements, en pleiuiacrtr d'ordre statistique, dnot ils poruerinat disopser ou aivor besoin. Elle rcrcceehhra luer coopération aux tâches qu'elle amsuse et luer orifrfa sa collaboration.

Un rpaorpt diot être établi au mnios annnelemlaut sur la sttuiaion de l'emploi et son évolution.

Dnas un délai d'un an à cteopmr de la dtae du présent acrocd et ultérieurement cuhqae année, les oagainirtsnos sgiarniteas se rnernortencot puor einmaexr esebnlme la suiaitton de l'emploi et fiare le piont sur l'application de l'accord et sur le rôle joué par les cosmnoiisms prariieats ienrchnhtbraes de l'emploi.

Article 5 - Attributions des commissions régionales

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les cmoiomssnis régionales ont puor abtrioittun :

- d'examiner en cas de csmiespoon d'effectifs entraînant les licicmeneetns tteous les ditpsonosiis secibpslsteus de cuocniorr au rcseenlmsaet des salariés licenciés, de parpiitcer à l'étude des possibilités de rmecneelsat dnas les autres coopératives du seucter acirloge dépendant de cttee région ou de toute aurte région lhipointre ;

- d'examiner les ctiionnods de msie en oevrue des myones de ftmoroain et de réadaptation qui pnevuet cbruniteor à un rseacmlsneet équivalent, de firae toetus démarches uelits auprès des puvoiors pclubus ou des orimesngas dnot l'action est sibltpeucses de pealir les conséquences puor les tuvarlrleias des lineecemmits celitfcols qui n'auraient pu être évités et de cronicuor à cttee msie en ovreue ; meniotn exsprese des ciooindtns dnas llseqleues snot opérés les rsecmtlenesas dvera être ftiae dnas les procès-verbaux des cnmmsooiiss régionales qui snoret tnmariss à la csmisoimon naonlaite ;

- de peremttre l'information réciproque des oisatoiarngns nteairagis sur la souittain de l'emploi dnas la coopération aorgilce genemlboat mias asusi par bnhrae dnas luer rorsest tireireitrol ;

- d'étudier l'évolution de l'emploi au corus des mios précédents et l'évolution prévisible ;

- de ptearpicir à l'étude des mnoeys de formation, de perfectionnement, de réadaptation psoreilfnseole etxantsis ou à créer puor les différents nveauix de qctiofaualiin ; de setmuotre aux parites concernées, patronales, syndicales, ansii qu'aux pooivrus plbcius les ccluonsinos de cet eaxemn et les onirtaeniots qui en découlent ;

- de rrehcceher avec les proivuos piulcbs et les oasmeirgns intéressés les moenys ppoerrs à assreur luer piente utilisation, luer atptodaian et luer développement. Elels fnrmoruoeelt à cet effet teuots oisbroventas et prnotipisoos ueltis ;

- elles établiront éventuellement à luer navieu teriaotrrl tuteos loiasnis slbeuhoaitas avec les comisnimssos preiaatris de l'emploi et avec les crdonnteapors régionaux des omiaegrnss nnutaoaix visés à l'article précédent (centres de fotoamrin de l'AFPA, fndos d'assurance formation, comités régionaux de fmootairn professionnelle, ASSEDIC, buuraex régionaux de l'agence nltioaae de l'emploi, etc.) ;

- les coopératives et SCIA devront, à l'occasion des ccinmiomtuonas teslmlreiihrs fiates aux comités d'entreprise ou en luer acsnbee aux délégués du personnel, tnttrstamree à la comsiomisin prtiraiae régionale un état de la sutoatiin de l'emploi ;

- un rpaort dvrea être établi au monis une fios par an sur la siouaittn de l'emploi et son évolution dnas la région. Un ermepxilae de ce rroprat dvera être envoyé au secrétariat de la coismismoin paiarrtie noaalnite qui en aurressa la duiiffson auprès des fédérations natlnoiaes de branche.

La comsomiisn patriarrie régionale srea informée des lmctecienines cetclflios envisagés sitôt que le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du prnrsoeel en aorunt eux-mêmes été régulièremment informés.

Les cinmissmoos paitraiers régionales de l'emploi dneviot également, conformément aux dintisiposos de la citooenvnn ciloetvclre du 15 mai 1974 sur la friotoamn et le ponrnmetfenceiet professionnels, établir et tneir à juor la ltsie niviomatne des cours, segats ou sesoinss considérés par elles comme présentant un intérêt rconneu puor la pfsoersoin et rnteeu à pratir de critères définis par elles, netmnmot cuex liés au cennotu des aoncits de foatmrin et à luer vualer pédagogique. Puor cauchn des cours, setags ou soeissns ainsi répertoriés, les cssimmioons pieraritas de l'emploi préciseront les catégories de salariés auxqlues ils snot destinés.

Il aripdtarenpa aux csmoiinosms peitriaas régionales de l'emploi, cmopte tneu de la natrue et de la durée des ftrnomaois qu'elles auonrt agréées, de préciser dnas qleules cncrasienotcs et puor qlerule durée la rémunération srea meuntanie talomeetnt ou paeirneelltmt au-delà du délai de 4 semaines, ou 160 heures, prévu à l'article 29 de la cooenitvnn précitée et d'examiner dnas ce crade les cdionnois de prsie en crhage éventuelle, en cas de lcneeniimect colctielf d'ordre économique, des diorts d'inscription et des faris de scolarité.

Article 6 - Procès-verbaux

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le secrétariat de la coomissmin partiraiae nlatovanie srea assuré par la CFCA.

Le secrétariat des coommsiniss régionales srea assuré par les fédérations régionales de la CFCA.

Les secrétariats de la cmossiomin nolaatine et des cmnoomsisis régionales de l'emploi dornevt rédiger et treatmnstre dnas un délai mamixal de 2 mios les procès-verbaux de chncuae de leurs

réunions.

Les procès-verbaux des réunions des comités régionaux sont remis dans le même temps au secrétariat de la commission paritaire qui en assure la diffusion auprès des fédérations nationales de branches et des organisations syndicales de salariés de la présente convention.

Article 7 - Périodicité

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les comités régionaux 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 sont données sur l'importance de la main-d'œuvre employée, sur son effectif et sur les raisons qui motivent son emploi.

En outre, dès que la décision est en mesure de prévoir les conséquences, dans le domaine de l'emploi, des décisions de fusion, de restructuration ou de restructuration, elle doit en informer le comité d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les possibilités de mise en œuvre de ces prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel aux fonds nationaux 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 sont 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 possibilités nationales de branche, il s'inspirera notamment des dispositions de l'article 10 (I) du présent accord et prendra les dispositions 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 œuvre de ce plan.

Si une entreprise est dans l'obligation de déposer son bilan, elle informera et consultera 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 conduit à présenter le projet de licenciement ;

- 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 sont informés et consultés aux lieux et places du comité.

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 assaillera 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 à l'article, le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par le projet de licenciement doit être consulté à ce sujet.

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La direction devra, dans les conditions indiquées ci-après, envisager toutes les possibilités 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 pourra 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 porte sur au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, la direction mettra au comité d'entreprise ou d'établissement un plan 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 heures de travail, lorsque cela apparaît possible et de nature à éviter des licenciements ;

- toutes autres mesures ;

- rrcoues à des meusers de mtiotuans ;
- rrechhcee des possibilités de rlncmaseest interne ou, le cas échéant, erexnte ;
- irrvnetaie des moeyns de friatomon prvauot fertiliacr ces mntuiaots et ces relstncaeemss ;
- étalement dnas le tmpes des lieeeicnncmts éventuels, aifn de fatlcieir les opérations de rsleaemncst ;
- mresues sibuetpescls de tiner cmptoe des problèmes spécifiques de ctnriaes salariés et nntoemamt des ponsreens handicapées (au snes de la législation en vigueur) et des femmes eteceinns ;
- en lsioian aevc les oiemnsrags concernés :
- acinots de bilan-évaluation destinées à pmtrteere aux intéressés de mieux se seitur sur le marché de l'emploi en focnotin de leurs capacités plerofeslinensos aieusqcs et plntnoeilees ;
- fimtaoorn aux tiquchnees de reehhccre d'emploi ;
- adie aux départs vaoenoltris ou anticipés et à la réalisation de pejorts ieiudilvdns ;
- adie au reoutr au pyas d'origine ;
- msie en pclae des sturerctus adaptées destinées à inrofmer et à clesilneur les intéressés dnas le dimanoe de la fairrtoon et à luer fateiilcr leurs démarches vis-à-vis d'organismes tles que l'AFPA, l'ANPE, l'APECITA, les AISSDEC ;
- coenoitvnns aevc le fodns nanioatl de l'emploi ;
- catotrn de corevniosn prévus au cprhaite deuxième de l'accord ntanoail du 11 décembre 1986.

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

La dertiicon mttrea à l'étude, dnas les délais prévus à l'article 11 (II), les sggseouitns revelatis au paln saccoil que présenterait le comité d'entreprise ou d'établissement et donrne une réponse motivée.

Au-delà de la sdeocne réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visée à l'article 11 (II), ces délais n'ont pas un caractère suspensif. Toutefois, la nattiocoifn des limneieccntes aux salariés intéressés ne puet intnervier qu'après l'expiration des délais prévus aidut article.

II. Qules que soient l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement et le nrmboe de salariés sur leqel ptore le prjeot de leenmicncit puor rnaosis économiques, la diticeorn devra, dnas les cas non

visés au peemrir alinéa du prrhpaaage I du présent article, dégager, dnas les liimtes des diotpiinosss de l'article 14 du carthipe II de l'accord naotanil du 11 décembre 1986, les moeyns pntrtemaet la msie en oervue de caontrrs de cnovoriesn précités et procéder à une ertplooxian atevnttte des possibilités orftfees par les cnnotinovos d'allocations spéciales du fdnos nitonaal de l'emploi dnas les cionitdnos prévues par le mémorandum du 20 oobrcte 1986 signé etrne le CPNF et les confédérations syaceildns de salariés.

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

(1) *Cet alinéa a été ajouté par avnanet n° 1 du 21 jiuin 1988 à l'accord naitanol du 11 décembre 1986.*

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

I. - Lorusqe le perojt de leecnmcneit puor rsoains économiques ptore sur mnois de 10 salariés dnas une même période de 30 jours, le lmiciceneent de cauchn des salariés aaynt au mions un an d'ancienneté doit, qeul que siot l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement, être précédé d'une procédure caooprnrtrt :

- une cvctniooan de l'intéressé à un eiretnefn préalable, ctete coovictnan étant siot adressée par ltrtee recommandée, siot rsmeie en mains ppeorrs cotrne décharge ;

- un eretnetin dnas les ctioniodns prévues par l'article L. 122-14 du cdoe du tiraval ;

- un délai de 7 juors etrne la dtae puor laeullqe le salarié arua été convoqué à cet entrteein et la nioitacitofn du lceiieencnmt ; ce délai est de 15 juors en cas de liccnmeieet iidviednul d'un mrbmee du psnerenol d'encadrement ;

- l'indication du ou des miofts économiques du lnnmeeiceict dnas la lertte prévue à l'article L. 122-14-1 du cdoe du travail.

Toutefois, losruqe les cioniodnts économiques auonrt cuiondt une epiesnrte ou un établissement auesjstti à la législation sur les comités d'entreprise à répéter des letnmniececs puor rnoisoas économiques conformément à la procédure ci-dessus, si le ttoal des lceicmeentnis antiett le crifhfe de 30 pesnonres sur 6 mios consécutifs, tuot naovueu lcnmineceit envisagé puor rioans économiques dnas les 6 mios siavntus devra être effectué sloen les dipssinoits de l'article 10 (I) ci-dessus.

II. - Lsqroue le projet de leecimeninct ptore sur au mnois 10 salariés dnas une même période de 30 jours, un délai préfix maiaxml diot s'écouler, à l'exception des cas de focre mreuaie ou de certisccanons économiques eienxeoecnpllts cmtonaoprnt un caractère d'urgence, etrne la nittoicfiaon à l'autorité ativnismatirde compétente prévue au deuxième alinéa de l'article 9 et la niititfocoan des liteincecnms aux salariés concernés :

Ce délai est de :

- 30 juors lurosqe le nrombe de lctiiecnemns envisagés dnas l'entreprise ou l'établissement est au mnios 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.

Si unat 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, et la procédure prévue au premier alinéa de l'article 9 du présent accord et la procédure des licenciements aux salariés concernés.

L'autorité administrative compétente a la faculté de réduire le délai applicable, pour les entreprises ou établissements où saient intervenu un accord collectif prononcé sur les conditions des licenciements et en particulier sur les modalités des procédures et en particulier sur les modalités des procédures de licenciement prévues à l'article 10 (I) du présent accord ou dans les seules seules 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.

Article 12 - ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole
En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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

- soit au niveau ultime le plus proche 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 prderne tous les moyens pour faciliter une réunion des parties au niveau convenable et pourra solliciter la coopération des représentants des administrations et organismes exerçant une mission dans le domaine de l'emploi, de la formation ou du placement.

Cet accord s'inscrit dans les délais prévus à l'article 11.

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

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 doivent 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 porte sur plus de 10 salariés occupés dans le même établissement (ce chiffre étant éventuellement calculé sur une période de 30 jours).

Els s'efforceront d'élaborer un plan conjoint des procédures de licenciement ou de mutation en vue d'un renouveau de l'emploi et tenant compte des différents régimes d'indemnisation en vigueur.

Els pourront, si elle le juge opportun, décider la constitution de commissions d'intervention mixtes locales au niveau le plus proche du lieu du licenciement, réunissant des représentants des organisations syndicales ou des commissions paritaires en cause, en fonction de l'application des conventions de la région, des représentants de tous les intéressés ou de tous les organismes tels que ceux énumérés aux articles 4 et 5 des protocoles de création au reclassement, à la formation, au recyclage, au perfectionnement, à l'indemnisation du 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
En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 professionnelle plutôt que de préférence la formation de nouveaux bénéficiaires de la législation en vigueur.

Article 15 - ANNEXE V - Sécurité de l'emploi dans la coopération agricole
En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations inenertes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un établissement coïncidant pour des 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 accordé 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Si le déclassé 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 fondos national de l'emploi une convention en faveur des 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 fondos 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 percevoir 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 vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

En cas de cessation 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 modalités 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassé au sien de l'entreprise bénéficiera d'une priorité de réaffectation 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

S'il apparaît néanmoins que des mutations sont inévitables, et s'ils ne portent pas sur l'ensemble du personnel, ou s'il y a un 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 pourra être appliquée pour l'établissement de l'ordre des licenciements :

1° A titre de qualité personnelle : 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 ancienneté : 2 points par année de présence ;

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, sont prises en compte ;

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

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

En cas de mesures de licenciement résultant d'une opération de fusion, de restructuration ou de restructuration, le salarié qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis percevra l'indemnité de préavis non exécutée de son préavis, et percevra le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

Les heures pour lesquelles l'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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les salariés licenciés pour raisons économiques ou ayant accepté un contrat de cession bénéficiant, 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 rupture de leur contrat, s'ils manifestant le désir d'être 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne faisant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, bénéficier de son nouveau 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 perdu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatoire 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La prise en charge par les ASSDIEC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assurent à cet effet tous les coûts nécessaires avec les ASEIDSC compétentes.

Article 25 - TITRE III : LOGEMENT

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, bénéficiant d'un congé de fin de carrière 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 facilitera la mise à bail ou l'accession à la propriété des membres en cas si le membre manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Les entreprises faciliteront 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 possibilités de transférer de leur région qui peuvent être versées par le fonds national de l'emploi ou les caisses d'allocations familiales.

TITRE IV : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 26 - Conciliation

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La commission paritaire prévue 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 nationale, cette convention sera soumise aux dispositions prévues par la présente convention.

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

Durée, dénonciation, révision

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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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

Chaque des partenaires 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 l'un des partenaires 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 partenaires sociaux 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 compter de la date 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 s'opposent pas en cas de conventions déjà intervenues.

Toutefois, les partenaires sociaux du présent accord constatent :

- que des accords de branche peuvent faire l'objet d'une

renégociation etrne les oagrtnaoniiss compétentes ;

- que, aifn que cttee renégociation pissue pmnileeet pedrrne en considération les donpiisoitss légaes en vugieur et cleels du présent aroccd national, les diioosintspns cnielnoetlenns de bahcrne préexistantes pnrurorot dnoc faire l'objet d'une procédure de révision penadnt un délai de 2 mios ;

- que, au tmree de cttee procédure et en cas d'échec, les parteis intéressées apprécieront la soaitiutn asini créée et pourront, en particulier, riruocer à la dénonciation des doistsniopis en csaué conformément à l'article L. 132-8 du cdoe du tvraial ;

- que cette procédure est acblpiplae tnat lqourse les disposinots ctnelinneovnels de bhacrne finregut dnas un acorcd cclteloif ptciliaruer que lorsqu'elles ont été insérées dnas une cinovoentn cltleciove ;

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

Signataires	
Patrons signataires	La confédération française de la coopération agricole (CFCA) ; La fédération nitaloane des sociétés d'intérêt clioeltcf aogicrle (FNSICA),
Syndicats signataires	Le snyidcat niaaotnl Force ouvrière des ingénieurs, crades et teniccniehs FO ; La fédération générale des trarevlluias de l'agriculture, de l'alimentation et des sreutechs cennoxes (FGTA) FO ; La fédération des snactyids chrétiens des osrigeanms et piefosnsros de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; La fédération générale anlioteiarrmgae (FGA) CFDT,

Chapitre II : Instaurant des conventions de conversion

Article 7

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Il est institué des cnvoneotnis de civoornesn dnoc l'objet est de curoetnbir au rmnlaecsseet des salariés qui, à la situe de la speuorspsin de luer emploi, ne puariornet être conservés par l'entreprise et, puor ce faire, de luer flaecitir une ftmriaoon assui appropriée que possible.

Dnas les cas de lenencieicmt cetocclif puor rioans économiques où, conformément à l'article 10 (I) de l'accord nntoiaial du 30 jleulit 1969 modifié, un paln scaiol est obligatoire, les coninvoents de cevsnioron frneot ptiare des mrsuees silspteecubs de fgeriur dnas le paln social, à l'exclusion de tuteo msruee de même nature.

Dnas les cas de lccnemeniieet clieltcof puor rsainos économiques où un paln soical n'est pas obligatoire, la dioreitcn derva dégager, conformément à l'article 10 (II) ddiut accord, les meonys pmtatnreet la msie en oureve des cnitovennos de conversion, à

- que, dnas ce dnerier cas, la dénonciation ne saurait, bein entendu, entraîner celle de l'ensemble de la cnenvoiotn collective.

Article 28 - Dépôt - Extension

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

La présente cneovitn srea déposée en 5 exiaeelrmps au gerffe du tinabrul d'instance du 1er arrondissement.

Les peiatrs siragniteas dneanmedt l'extension de la présente convention.

Le tetxe déposé de la présente cvotnoeinn a été tnirsams du gefrfe du tniaurbl d'instance au sercive pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la ptiouilqe scioale aricleogs de Paris, où les tteexs cnventionneols snot désormais déposés.

l'exclusion de ttoue autre musere de même nature, dnas les ltmieis des dopsiitsons de l'article 14 du ctrhiape II de l'accord naotainl du 11 décembre 1986.

Les terems : " cntnvienoos de crsovnoien " ont été substitués aux tmeers : " ctnotars de covroiensn " par actirle 19 de l'avenant du 21 jiun 1988 à l'accord nitaanol du 11 décembre 1986.

Article 8

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Puor pvuoior bénéficier d'une cntoneovin de conversion, les salariés doivnet aoivr au minos 2 ans d'ancienneté, suaf dtsiisiopnos clovietlnnneoens puls favorables.

Cuchan des salariés en cause, dûment informé imlnveuelnidedit et par écrit, puet acceper ou refesur de teells conventions. Le decnumot écrit précise le délai de réponse dnoc dspiose le salarié, asini que la dtae à ptiar de laquelle, en cas d'acceptation de sa part, son craontt de tavrail est rompu.

Lqourse le nomrbe des liecnemntceis puor rnsaios économiques est inférieure à 10 dnas une même période de 30 jours, ctete ioirafnmon fiat l'objet d'un doucmnet écrit qui est rimes au salarié concerné au curos de l'entretien prévu à l'article 11 (I) de l'accord naantoil du 30 jielult 1969 modifié. Il dpssoie d'un délai de 21 juros à ctpoemr de cet eernitetn puor fraie connaître sa réponse, par lterte recommandée ou par lterte riesme en mian ppore cotnre récépissé.

Au septième juor snaivut l'entretien préalable - ou, puor le ponesernl d'encadrement, au quinzième juor - l'employeur asesrde à caquhe salarié concerné la lterte recommandée avec ddmnaee d'avis de réception prévue à l'article L. 122-14-1, alinéa 3, du cdoe du travail. Celle-ci dvera :

- lui rapeeplr le délai dnoc il dspiose puor apctecer ou reusfer la cveotninn de cnersioovn ;

- lui préciser, qu'en cas de refus, ctete lterte recommandée crttoiusena la noaoictiitfn de son licenciement, le pniot de départ du délai-congé étant fixé à la dtae de présentation de ladtie lettre, conformément à l'article L. 122-14-1 susvisé.

Losque le nbrome des lineitceemncs coltefclis puor roiasns économiques est égal ou supérieur à 10 dnas une même période de 30 jours, le dumcnoet dnot il est fiat montien puls huat est reims à cqhuae salarié concerné à l'issue de la sdoence réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 11 (II) de l'accord naiaontl du 30 jleuilt 1969 modifié. Le salarié dposise d'un délai de 15 jorus à cmtpeor de la resime de ce dmuocent puor faire connaître sa réponse, par ltrtee recommandée ou par ltrete rmisee en mian propre cnrtoe récépissé.

Dnas ce dineerr cas, si nécessaire, ce délai puet être prolongé par l'employeur, ou éventuellement par acorcd de branche, aifn de ptreremte une mluleerie itnmroifaon snas que clea rsuqie de rermette en cuase les délais prévus par le craihtpe Ier du présent accrod dnas lqeeul s'inscrit l'ensemble de la procédure.

Dnas tuos les cas, l'absence de réponse dnas les délais prévus est assimilée à un refus.

Cuhcan des salariés en csuae se viot systématiquement proposer, pnaaedt la période de réflexion qui lui est impartie, un prébilan évaluation-orientation destiné à l'éclairer dnas ses choix. Ce prébilan est organisé suos la responsabilité de l'ANPE (ou de l'APECITA et, à défaut, de l'APEC puor les cadres).

L'entreprise comqmuine la ltise ntomivinae de tuos les salariés aynat opté puor une coionvnten de ceisoorvnn à l'ANPE, asnii que, puor les cadres, à l'APECITA (Avenant n° 1 du 21 jiun 1988) et à l'APEC.

Article 9

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le ctornat de tivaral d'un salarié aaynt accepté une connteiovn de cnisovoern proposée à l'initiative de l'employeur est rmpou du fiat d'un comunrn acorcd des parties.

La rrpptue pnred efeit à l'expiration du délai de réponse de 21 ou 15 jorus (1) dnot dposise le salarié. Celui-ci bénéficie dès le juor suanvt du sttaut attaché à la cnvoieontn de conversion.

La rurtpue ovure droit, noatbsnont les dosopinsitis du perimer alinéa ci-dessus, au vnersemet de l'indemnité de lmiciecenent prévue par la loi ou la cntoovniern celiclovte et calculée sur la bsae de l'ancienneté que l'intéressé auarit acuisqe s'il aivat effectué son préavis.

(1) Le délai de réponse a été porté à 21 jrous puor tuos les salariés par l'article L. 321-6 (4e alinéa) du cdoe du travail, tel que modifié par la loi n° 89-549 du 2 août 1989 railevte à la prévention du leinniecmct économique et au dorit à la conversion.

Article 10

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les salariés tuatleiris d'une ctonvnoein de cveiosrnon bénéficient d'un stuatt paeriluictr jusqu'à luer rlensemcaet et au miumaxm panndet 5 mois.

Ce stauvt luer peermt :

- d'être considérés cmome sgaetiars de la fitrmaoon

ploerflenonssie ;

- de piveceorr à ce titre, de l'ASSEDIC dnot ils relèvent, une aacolliotn spécifique égale à :

- 83 % de luer siraale burt antérieur pdeannt les 2 preiemrs mios ;

- 70 % de luer salraie burt antérieur pnaednt les 3 mios suivants, snas que cette aoltcoilan pusise être inférieure à celle à lauelqle le salarié araiut pu prétendre au trite de l'allocation de bsae du régime d'assurance chômage pdneant la même période.

Les salariés bénéficiaires d'une cveotinonn de csreivonon pipcantiret à la votaailidn de leurs dirtos à la rtiatree complémentaire dnas les mêmes conditions, sur la même asettsie et au même tuax que les chômeurs indemnisés en aoctilaoln de base.

Article 11

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Le salraie antérieur, seanvrt au culacl de l'allocation spécifique, est le saliare moyen, pmeirs incluses, calculé sur la bsae de la durée légale ou cnoneolintnvele du travail, des 12 drrieens mios précédant la rpruute du contrat.

L'entreprise qui eilaoympnt l'intéressé vesre caquhe mios à l'ASSEDIC une smmoe d'un mntaont égal au 1/5 de l'indemnité de préavis que le salarié auriat perçue s'il n'avait pas bénéficié d'une ctionvoenn de conversion, le monntat cumulé de ces verteensms ne punaovt excéder 2 mios de saialre ou, si le nrobme des lectncnimeeis est inférieur à 10 dnas une même période de 30 jours, 2 mios de slariae monis 14 jours. Dnas l'hypothèse ou l'indemnité de préavis auarit cedrpnrroosu à une durée supérieure à 2 mois, la fticraon excédant ce cfifhre srea versée à l'intéressé dès la ruprtue de son coatrnt de travail.

Article 12

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les salariés aanyt opté puor une cvionetonn de cneorvsion bénéficient d'un balin évaluation-orientation destiné, d'une part, en complément du prébilan et, en tnat que de besoin, à évaluer lrues aiuqcs prnlssnoieofes et à apprécier la nécessité d'une fmrtaoion et lerus atieudtps à la suivre, et, d'autre part, en tuot état de cause, à arsrseur le siuvi individualisé pdannet la durée de la ceonntoivn de conversion.

Ces bnails snot réalisés siot denrtcemiet par l'ANPE (ou l'APECITA et, à défaut, par l'APEC puor les cadres), soit, suos la responsabilité de celles-ci, par l'AFPA ou par des oamegrsnis pfolsiorseenns ou ioefsonrpinlenstres qualifiés ; ils idorrneivntent dnas un délai cliaobtmpe aevc la msie en oevrue eicetvffe de la fotrioamn qui pourra être décidée.

Au vu du résultat de ce bilan, qui est communiqué à l'entreprise et au salarié concernés, l'ANPE et, puor les cadres, l'APECITA à défaut, l'APEC, proposent, aux choix des bénéficiaires, des formations, dnas la lmitie de 300 heures, comptpe tneu des stegas oretffs par les drispnetsaeus de formation, plciubs ou privés, en musere d'apporter luer concours.

Les comités régionaux 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 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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

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

Elle aide et conseille les salariés en ce qui concerne notamment à l'occasion du bilan d'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 participation active au marché de l'emploi.

En tant que de besoin, 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 consulte les instances locales.

Article 14

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les entreprises sont tenues à la contribution à la formation continue par l'attribution d'un pourcentage au financement de la formation et du bilan d'évaluation-orientation, à hauteur de 4 000 F par bénéficiaire d'une action de formation.

Cette somme est imputée 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 dotations de trésorerie qui se rapportent à sa participation et se rapportent aux fonds mutualisés auxquels elle a accès.

Les sommes versées à l'ensemble des salariés qui auraient été affectés aux 2 mois de préavis, éventuellement diminués de 14 jours, visés à l'article 11, sont versées par l'entreprise selon les modalités indiquées par l'administration.

Article 15

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Outre l'action menée par l'ANPE et, pour les cadres, par l'APECITA et l'APEC, les commissions paritaires régionales de l'emploi contribuent au financement 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

L'entreprise qui embauche un salarié en conversion de profession - à condition qu'il ne soit pas inscrit à un statut de fonctionnaire dans le cadre de cette convention, sauf s'il s'agit d'un statut de fonctionnaire aux conditions de recrutement 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 conversion, cette formation se substitue 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 a 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 reverse à l'employeur, proportionnellement 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

Les services du présent anneau se rapportent 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 instances intéressées.

Il ne sera pas admis de nouveaux bénéficiaires des dispositions ci-dessus au-delà d'une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur des dispositions du présent chapitre, sauf s'il y a avait eu modification 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

En vigueur étendu en date du 11 déc. 1986

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 que les

modalités de crurtuveoe sociale des salariés en cnieotvonn de cionsroevn ;

- par les confédérations sgitaanries de la centinovon du 19 nmrbeove 1985 realvtie à l'assurance chômage, les dsoiitonspis :

- fxniat le mtonnat de la pptiraaiiotcn de l'UNEDIC au fmnnncaeeit de l'allocation spécifique de csnovieorn et de frmtoioan ;

- réduisant de 2 mios la durée du vrmseenet de l'allocation de bsae aux salariés qui, n'ayant pu être reclassés à l'expiration de luer cooventnin de conversion, soenrt pirs en cgahre par le régime de l'assurance chômage ;

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

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

Dnas le crade des diotionpiss de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 potnrat réforme de la firttoamn professionnelle,

Considérant que le développement de la fmioatorn ploneifrolsnese cnutoine a puor obejt de pemrttree l'adaptation des taarllvrueis au cahmeegnnt des tqheiecnus et des ctidnoions de tavairl ;

Considérant que la fomaitron pfonllenorieese diot être ouverte, snas restriction, à tuos les salariés ;

Considérant que la fiomarton perlosnonfilese diot firovaesr la pmioorotr slcaoie et la qlfaoiatuicn professionnelle, le progrès économique, scioal et l'emploi ;

Considérant le rôle que les preetiarnas scauiox deivont jeur dnas le développement de la formation,

Les piretas saetiaignrs conviennent, dnas le cdare de la négociation prévue par l'article L. 932-2 du cdoe du travail, ce qui siut :

Article 1 - Nature des actions de formation et de priorité

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

1.1. Les tpeys d'actions de ftomaiorn pvnoaut être msies en orvuee dnas les coopératives, uinnos ou SCIA etannrt dnas le cahmp d'application de la conienvton cvleotcile nliotoane " 5 bechrnas " snot les siuetvans :

- les atcnos de préformation et de préparation à la vie pssnlfloieenroe ;

- les aitncos d'adaptation ;

- les aiocnts de prmiooton ;

- par les différentes prateis intéressées :

- les mereuss déterminant les citdonoins dnas lelqelesus srea effectuée la cetlolce des smoems versées, puor le fnnaeecnimt de la formation, par les entreprises, l'UNEDIC et l'Etat, ainsi que les loinsias à établir aevc les différents oreigmanss également siplectsebus d'intervenir dnas le fnceeianmnt et la msie en oreuve de ctete froamitn ;

- les modalités de constitution, de msie en pcale et de fomeioentncnt des cleuulls de civeonsorn prévues à l'article 13 du caphtrie II du présent aoccrd et, en tnat que de besoin, le rôle éventuel des cmosmiisnos pairrtieas des ASSEDIC.

- les atconis de prévention ;

- les acoitns de cosenirvon ;

- les atoincs d'acquisition, d'entretien et de pnneertminecfoet des cceinosnansas dnas le carde d'activités pluridisciplinaires.

1.2. Le paln de fmiorotan de l'entreprise et/ou de l'établissement s'inscrit dnas le cdrae des ofcjbietis et des priorités faianst l'objet de dnuioecssiss dnas l'entreprise tel que prévu par l'article L. 932-3 du cdoe du travail. Il intègre, dnas la mursee du possible, les dndmaees idilldeneivus cpsodnarroent à ces objectifs.

Il est teftouios retenu, prioritairement, puor la bacrnhe :

- les fnaoimorts liées aux activités dnnot l'évolution tonechqliugoe nécessite une auialsitocatn des cssenicnanaos ou une friomaton complémentaire ;

- les atncois de prévention dnas le but de préparer les trevauaills dnnot l'emploi est menacé, à une mottiaun d'activité siot dnas le cdare de l'entreprise, siot en dehros de celle-ci ;

- les atnoics aaynt puor oejbt de fvsiraeor l'insertion de jneus dnas les entreprises.

Article 2 - Reconnaissance des qualifications et connaissances acquises du fait d'actions de formation

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

2.1. Les patreis sigiarntaes raepplnelt que le développement et la pmriooton de la fmraooitn pllnfreesnesoie ctionnue ceuotinntst une des ctndinoios de progrès économique et scioal scilutpsebe de prrtemete aux eerpenstris et à lerus salariés de s'adapter aux mtountias tnecoouhqigels et aux cntehmeagns qu'elles commandent.

2.2. Atiastotten de fin de stage

Aifn de miuex fraie valoir les fraioitmns dnnot les salariés aounrt bénéficié au crous de luer activité professionnelle, l'employeur frea en store que les omgnrisaes dipansnest la firttoamn

rentré aux siéatirgs avec dluobe à l'employeur, en fin de stage, une asttoaitetn de paotriciapn à défaut d'un diplôme ou d'un titre homologué.

Cette aietttatson précisera l'intitulé du stage, sa durée et ses objectifs et cieleriffa 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 titres de formations

Lorsque le plan de formation prévoit des actions de formation (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 offrir dans l'entreprise et devra examiner, en priorité, la candidature du salarié lorsqu'il portera 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 remettre 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.

Article 3 - 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

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

3.1. Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel sont notamment 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 du personnel donnent leur avis, tous les ans, sur l'exécution du plan de formation 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 formée qui, par ailleurs, ne peuvent prétendre à des heures de délégation, doivent 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.

Article 4 - Accueil et insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise sous contrat de formation alternée

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

4.1. Les organisations représentatives des salariés s'engagent à mettre en œuvre des programmes d'accueil adaptés dans les entreprises pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Elles peuvent également assurer la sélection de candidats à l'alternance :

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

4.2. Les jeunes employés par les entreprises 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 actions de formation en entreprise :

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

4.5. Les entreprises peuvent bénéficier de la contribution nationale " 5 branches " versée aux fonds d'assurance chômage de la coopération agricole (FAFCA, FAFCASE, FAFCASO) (1) les sommes mentionnées au présent article et calculées sur les cotisations en vigueur, qui ne sont pas engagées directement, soit par convention.

4.6. Les entreprises peuvent, en outre, bénéficier de la création d'une commission spécialisée " coopération agricole " qui agit auprès de l'instance de

ceorocitnan puor l'orientation de la formation, de l'insertion pfoerenonslsie des jeuens et des myoens à mettre en oeuvre. Cette cmoiimsosn s'efforcera de tlaeirvlar en liaosin avec les sucturrtes aanyt 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

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

Cet aocrd est cclnou puor une durée d'un an. Il se pouivrura d'année en année par tcaite reconduction. Cnacuhe des otsgraoaiinns stiigaaerns puet le dénoncer, par lettre recommandée avec accusé de réception, tiros mios aanvt la dtae de son expiration.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives aeloircgs d'approvisionnement (FFCAA) ; La fédération française des coopératives agrelcois de céréales (FFCAC) ; La fédération française des coopératives agoclires de meruniee (FFCAM) ; La fédération française des coopératives aoelircgs d'oléagineux protéagineux (FFCOP) ; La fédération française des coopératives aoigrelcs de pdiutoocrn et d'alimentation aamielns (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération natailone des tlelrvauis de l'agriculture, de l'alimentation et setruecs cexnoens (FGTA) FO ; Le syadncit niatanol Frcoe ouvrière, ingénieurs, caerds et teicnencihs FO ; La fédération générale des salariés des ongosaarntiis aliercgs et de l'agroalimentaire (FGSOA) ; La fédération générale aimaagtlrrieoe CDFT ; La fédération des sdciatyns chrétiens des ogmniases et psnosoefris de l'agriculture CTFC ; La fédération nniataole arnirltaeigmae et forestière CGT,

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1990

Casnotatnt la création, ernte les fédérations de coopératives sntavues :

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

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

La fédération française des coopératives aogrielcs de mnueerie

La dénonciation est notifiée par son aueur aux auters stigiaraens et diot donner leiu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Sa révision puet être demandée par cunhcae des oisaraoinntgs signataires. Elle diot être accompagnée d'une ptiioosprn de rédaction nouvelle.

Au trmee d'une période de 2 ans, les prietas seigniaarts se réuniront puor firae le bialn de l'application du présent accord.

A cette occasion, les priorités rtuenees prounort neotmnamt être modifiées s'il y a lieu.

Article 6

En vigueur étendu en date du 29 mai 1985

Les pteairs stragnaies dandmeent l'extension du présent avenant.

(FFCAM) ;

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

La fédération française des coopératives aoierlcgs de podtuicorn et d'alimentation aanielms (SYNCOPAC),
d'une aiosstiocan de fotaorimn anyat puor vatcoion la pioromotn de la fiormtaon polleonefssirne ;

Considérant l'importance de la faotoirmn pnerosenolsilfe et le rôle que les petenrraias souiacx deoivnt jouer dnas son développement, les pitraes sntgiaaeirs s'associent à ctete démarche et cvoneinennt ce qui siut :

1. Constitution

Il est constitué un ceonisl de peecrinenoftemnt prraiate qui fenontorinca auprès de l'association puor la fmoiatron plenfrsoenisloe de l'interfédérale : INTER-ASFO, dnot le siège soaicl est situé 11, rue des Halles, 75001 Paris.

2. Composition

2.0. Le cosneil de peirmennncoefftt est composé petaimrraneit de duex collèges :

- un collège salariés où siègent au total six meberms tuierlitas désignés par les otangoirsais sadceniyls de salariés saeagritins du présent tetxe ;

- un collège epolemyurs où siège un nomrbe égal de représentants désignés par les fédérations de beahnracs seirgatinas mmebers de l'INTER-ASFO.

2.1. Les mbreems snot nommés puor 3 ans. Chuaqe mrembe tliruatie puet se fiare acmonepagcr d'un suppléant. Toutefois, le suppléant siège au coneisl de pcioeeennrefntmt avec viox délibérative en l'absence du titulaire.

3. Réunions

Le cesoinl de pinnrmeotefcenet 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 élus d'un collège. Le secrétariat du conseil de gestion est assuré par INTER-ASFO.

4. Rôle

4.0. Les membres du conseil de gestion sont tous informés et doivent être avisés sur les points suivants relatifs à la formation des salariés :

- peiertrcvps d'arrêt ou d'ouverture de nouvelles sociétés ;
- établissement des programmes ;
- organisation et déroulement de la formation ;
- plans pédagogiques ;
- actions de formation auxquelles participe l'INTER-ASFO ;
- actions de formation se déroulant à La Sûrsease ;
- évaluation et définition d'actions de formation de la formation des salariés des coopératives.

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

4.2. Le conseil de gestion décide des conditions dans lesquelles sont 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 gestion est tenu informé et donne un avis sur le déroulement des formations retenues pour les demandeurs d'emploi au centre de La Sûrsease :

- 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 ;
 - paiement 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 gestion 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 gestion sont remboursés par l'ASFO selon les conditions prévues au règlement intérieur.

6. Règlement intérieur

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

7. Extension

Les parties demeurent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 novembre 1986.

Avenant n 50 du 15 décembre 1987

relatif aux contrats d'adaptation

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles d'approvisionnement (FFCAA) ; La fédération française des coopératives de céréales (FFCAC) ; La fédération française des coopératives agricoles de mûreune (FFCAM) ; La fédération française des coopératives agricoles d'oléagineux et protéagineux (FFCOP) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	Les organisations syndicales intéressées rattachées à la CFDT, à la CGT-FO et à la CTFC ; La fédération générale des salariés des agroalimentaires (FGSOA),

Article 1

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

En cas d'écart sensible entre la norme sectorielle ou professionnelle de départ du décret 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 adéquatement identifiés : stages en organismes extérieurs ou l'intervention, dans l'entreprise, de formateurs extérieurs ;
- de dispositifs formalisés de transmission du savoir-faire des titulaires qualifiés ;
- d'une stratégie globale de formation (articulation entre les modalités d'adaptation et le plan de formation, englobant le développement de la formation professionnelle...) ;
- d'une définition détaillée du profil de poste ;
- d'un bilan préalable du poste ;
- d'un cadre d'alternance et d'un programme détaillés.

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

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 impératif de recourir à l'externalisation de cette formation tout en prenant en compte la préoccupation générale de limiter à 200 heures ;
- les emplois pour lesquels la formation externe est actuellement dispensée par l'entreprise en vertu de l'absence ou de

la pauvreté de l'offre de formation externe ;

- les emplois nécessitant une double compétence (ou une polyvalence) pour laquelle 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Pour tenir compte de la préoccupation générale de limiter le nombre :

- 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 d'une qualification.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

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 FCFAA (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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

Les parties signataires déclinent l'extension du présent avenant.

Article Préambule - 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

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1987

professionnelle continue

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

Signataires

Patrons signataires	La fédération française des coopératives aigcleos d'approvisionnement (FFCAA) ; La fédération française des coopératives aroigcels de céréales (FFCAC) ; La fédération française des coopératives aolgecris de mueinere (FFCAM) ; La fédération française des coopératives agcloreis d'oléagineux et de protéagineux (FFCOP) ; La fédération française des coopératives de ptdioruon et d'alimentation alaeimns (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	Les oisoaragitnns seidnaycls intéressées rattachées à la CFTD, à la CGT-FO et à la CTFC ; La fédération générale des salariés des ostniognarias aeigrcols et de l'agroalimentaire (FGSOA),

Article Préambule

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Considérant l'accord-cadre sur le développement de la foimtoran poersenlifsnole cnuonite dnas la coopération aogrcile en dtae du 16 nbemvore 1987 ;

Considérant l'accord nnataiol carde de développement de la ftomiroan en aucrritlgue cncolu ernte le mntsiire des affearis sleoiacs et de l'emploi chargé de la fotmroian professionnelle, le mnsirtie de l'agriculture, et les présidents de la FENSA et de la CCFA en dtae du 15 mras 1988 ;

Considérant la nécessité d'appréhender et de maîtriser les évolutions engendrées par les progrès de la scenice et la ceunconrre intnialoaertne puor cseovernr compétitivité et parts de marché,

le présent arcoed a puor oejbt de définir les cnindioots dnas lqleeeusls les coopératives aeicrgols de céréales, meunerie, approvisionnement, podroitcun et aneaitotlmin aeimlans et oléagineux s'engageront à développer les formnotais scleisepubts d'accroître la qualiictioiafn de lures salariés et luer compétitivité, conformément à l'accord nnaoiatl carde de développement de la foraomtin en agriculture.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Repnreat à luer ctpome les objfceits praritioirs de fortmaoin des salariés de la coopération alicgroe prévus dnas l'accord nianoatl cdrae de développement de la ftoamoirn en aticulrruge du 15 mras 1988, les sigeinatars meetntt puls particulièrement l'accent sur les fianromtos se rtppanroat à :

- l'accompagnement des motiunats tuoqiecelgnhos ;
- la prise en ctmope du rôle cnsroasit du marché, de la qualité des ptdoirus et de la ftoniion celimmroace ;
- la raisatnlaiiootn de la gioestn et l'intégration de la nloluvee réglementation européenne.

L'ensemble des catégories spsireiofslnoneeloocs de salariés est concerné.

Le comité de suivi précisera le centonu de ces priorités puor les

coopératives " 5 barhencs ".

Article 2

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Considérant que le soeuitn fniicacnr de l'Etat est ftionocn de l'effort supplémentaire des coopératives, celles-ci s'engageront, à trvares une ceiovnnotn d'application de développement de la formation, à prévoir :

- une aiagmotetnun miinum de luer ptiiproaacitn alutcllee (moyenne des 2 ou 3 dernières années) au trite du paln de fatorimon de 0,5 % de la masse salaiiale calculée sur la durée de la convention.

L'entreprise, aveç les ccornuos éventuels qu'elle jgerua les mieux adaptés (FAFCA, FAFCASE, FAFCASO, INTER-ASFO ..) (1), présentera le dsosier à la dioeicrtn régionale de la ftromoian poinsfnreleosle (DRFP) compétente, et areoppra les jiaitsfiucfts nécessaires.

La gstoien de la cvonoteinn srea confiée par l'entreprise à l'organisme habilité.

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Les cntnoneoivs d'application indiquées à l'article 2 ci-dessus snot établies, siot :

- etnre l'Etat et une coopérative ;
- etrne l'Etat et un gpuore de coopératives d'un département, de pilsuerus départements ou une région ;
- ertne l'Etat et une ou pieslurus fédérations de coopératives qui cactotslauine puor ses coopératives adhérentes.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Parallèlement à l'effort de développement de forimtaon des coopératives, les sgairtienas s'engagent à poomriuovr une étude sur l'adéquation froimtaon qiicatofiulan et elopmi propre au sceuetr des erispnteres entnart dnas le cmahp d'application de la cnnvioten ccoitelvle naitnoale " 5 barhncs ".

Ctete étude puor leallque il srea demandé un fiaemnenct à la délégation à la fitmaroon professionnelle, sur bduegt prévu à cet effet, dvera prremette de :

- détecter les nvoaeux bonesis en faomirton nécessaires en roaisn de l'évolution des tneeqihucs dnas l'une des filières earntnt dnas le cahmp d'application de la citoonvenn et de l'entrée dnas le marché uiquene européen en 1993 ;
- cooecvnr et poeorspr de noauvuex tyeps de seatgs et d'outils pédagogiques clbpeaas de répondre à ces bonseis et d'élever golmeabnlet le niveau de qualification.

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

Article 5

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Un comité de suivi et de coordination, composé par les 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 suivantes.

Les décisions du comité seront prises chaque année à la CFCA.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 29 mars 1988

Les parties déclinent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mars 1988.

réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

Article 2

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

L'indemnisation des entreprises autorisées comprend :

- le montant de la rémunération par heure travaillée à deux salariés, désignés par l'entreprise 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 montant de la rémunération par son entreprise à un salarié, désigné par son entreprise syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mission en place aura été décidée en commission mixte ;

- le montant de la rémunération par son entreprise, à un salarié désigné par son entreprise syndicale pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et à deux salariés aux commissions mixtes indemnisées.

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

Article 3

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2002

L'indemnisation des frais de déplacement, par les entreprises 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 entreprise 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 l'entreprise syndicale, dans la limite du nombre de réunions fixé pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SCNF de 2e classe.

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

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des ouvriers, ingénieurs, cadres et techniciens FO ; La confédération française de l'encadrement et le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SCIA (CFE-CGC) ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et producteurs de l'agriculture CTFC ; La fédération générale des salariés des agriculteurs et de l'agroalimentaire (FGSOA) ; La fédération nationale armatorielle et forestière CGT,

Article 1

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

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

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 l'employeur pour les réunions préparatoires aux groupes de travail mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SCNF de 2e classe ;

- prise en charge des deux salariés par l'employeur pour les réunions préparatoires aux commissions mixtes et dans la limite fixée pour l'année civile considérée, sur la base du tarif SCNF de 2e classe.

Article 4

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

Pour permettre aux syndicats patronaux salariés 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 concernées 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

Avenant n 63 du 30 avril 1993 relatif au comité de groupe

Article 1 - Définition du groupe

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

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.

Article 2 - Rôle du comité de groupe

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

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

travaux 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 lequel ils devront inscrire :

- 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

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

Le présent avenant alimentera l'avenant n° 55.

Article 6

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 avril 1993.

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 délais indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

Article 3 - Composition

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise ou de son représentant assisté de deux membres 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

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

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

Le secrétaire est 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

Accord-cadre loi Robien Avenant n 73 du 20 mai 1997

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération française de l'encadrement et le syndicat national des cadres des coopératives agricoles et SCIA (SNCCA) CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

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 augmenter ou croître.

Parallèlement aux situations défavorables (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 FCAFT et au SYNCOPAC, par leur implication sur tout le territoire et en tant que moteurs d'économie et d'emploi, souhaitent contribuer au développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit assurer pleinement une amélioration du temps de travail des salariés.

Cette mesure doit se traduire en priorité par l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, ce qui est 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.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative à la réduction du temps de travail.

1.2. Le présent accord est un accord-cadre relatif au

du comité de dialogue social est payé comme temps de travail.

Article 5

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1993

Les partenaires sociaux déclinent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 30 avril 1993.

prévoient la possibilité de négocier des accords sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les modalités exposées ci-après.

1.3. Dans le cadre des négociations menées en vue de la mise en œuvre au niveau des entreprises, les possibilités de réduction et d'aménagement du temps de travail ponctuel concernent 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.

Article 2 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996).

Article 3 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

La réduction et l'aménagement du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent une négociation d'entreprise, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à tous les établissements 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 collective à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relatives au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portées sur l'application du présent accord-cadre de réduction et d'aménagement du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a) Dans les entreprises ou établissements où n'existe pas de représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués d'entreprise ou d'établissement.

b) Dans les entreprises ou établissements où existe une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en œuvre que par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, délégation unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de

vaiatdloin instituée à cet effet au naievu de la bhrncae à l'article 7.2 du présent accord-cadre.

c) Dnas les enpeerrsits de mnios de 50 salariés ne doassnipt pas d'un délégué du pnosnerel désigné cmmeo délégué syndical, un salarié puet être désigné par une oarastgoiinn sylaindce représentative.

Le txete ainsi négocié par un salarié mandaté ne proura eetnrr en vueguir que suos réserve de vtadaiioln par la comoissmn ptririae de vatladiion instituée à cet effet au nvaievu de la brhncae à l'article 7.2 du présent accord-cadre.

Le salarié dreva être tatiliure d'un mdnaat écrit émanant d'un snacidyt représentatif et avior au mnios un an d'ancienneté.

Le maandt dreva préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la csisaeotn du mnaadt inetedinrrva à la dtae de saitrnuge de l'accord ;
- qu'il y a puor le mandaté oitaobigln d'informer le syndicat, mandant, de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le sycaidnt mdanant prroua mtrete fin au madnat à tuot momnet suos réserve d'un délai de prévenance de 15 juros aevc ifotomriann par lrette recommandée aevc accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera pdnanet la durée de son mandat, et pdeannt les 6 mios qui siuonvrt la fin de son mandat, de la preiocottn prévue à l'article L. 412-18 du cdoe du travail.

Le salarié bénéficiera puor la msie en pclae de cet acrcod d'un crédit d'heures glbaol de 10 hurees de délégation (formation, démarches ..).

Les dérogations aux dosnopitiiss des acretils L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-20 du cdoe du travail, tllées que mentionnées aux b et c du présent article, sernot apelalbpcis jusqu'au 31 ocotrbe 1998.

Article 4 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

La loi du 11 jiun 1996 prévoit duex possibilités oaruvnt diort à allègement des cnsotoiitas saceilos à la cgrahe de l'employeur :

- siot une réduction d'au monis 10 % de la durée iilntae de travail, puor 10 % d'embauche ;
 - siot une réduction d'au mions 15 % de la durée iltniaae de travail, puor 15 % d'embauche ;
- suaf aoiclatippn de l'article 39-1 naevvou de la loi du 20 décembre 1993.

Les prtaiis setaiianrgs ceevoninnnt de privilégier dnas ttuoe la mursee du pislbose le rurcoes au ctnarot à durée indéterminée.

Article 5 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

Snas qu'il résulte, aux tmrees de la loi, de roiatlen obotlgiirae etnre l'annualisation et la réduction du tpmes de travail, celle-ci a nmttoament puor vioaoctn nlalrtuee d'être associée à une oaantsorigin du tpms de traiavl sur l'année.

Considérant que le cihox d'une oiitsnargaon de tvraial fondée sur l'annualisation s'effectue dnas la pipcsetsevre du mtieinan ou du développement de l'emploi, que ce mdoe de mioaldutn est bein adapté aux esrretneips csioannsat des fnauttluoics saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond eifnn à la volonté affirmée des paetirs de ltiimer les hueres supplémentaires, le nouevl hrraioe de tvaaril srea calculé en monynee sur la bsae d'une modulation.

Les hreeus modulées ou heerus effectuées dnas le carde de la durée hrdimaebode fixée par l'accord d'entreprise et suaf crtnconsieocas exceptionnelles, dnas les lmtieis légaes de la durée du travail, n'ouvrent droit ni à maaojortin ni à ropes cmopnsuaeter de droit commun.

Les epeeirtnsrs veilleront, lorsqu'il y a rources à l'annualisation, à préciser lros de sa msie en place, les dsniotspios snvietas :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou praitte de l'année) ;
- le promgmrae iaicidnf de la mliaoodtun ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les conniidots de rouercs au chômage ptirael ;
- le trmaetenit des heeurs excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les saitrinages du présent arccod ininetct à la msie en place, dnas la msruee du possible, d'un reops rlemcnepmeat par priorité à tutoe ature mesure.

Article 6 - Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations - Modifications des dispositions de la convention collective nationale - Formation

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

Puor que les eerpnesitrs piusenst mettre en oureve les dpisintosois du présent accord-cadre dnas des conodnitis de coûts caomtlibeps aevc le miaentin de luer compétitivité, les praties cneovnnent de les ateiusror à déroger à cnieaetrs diiosotnspis de la coneviotnn ceiltolcve ntinaaole du 5 mai 1965. Cttee faculté de dérogation est liée à la ccionuosln d'un acrcod

d'entreprise de réduction aménagement du tpmes de taairvl dnas les cntioiodns prévues par la loi du 11 juin 1996 et svuinat les modalités prévues dnas l'accord-cadre.

Elle puet petror sur l'un ou pesruluis des pnotis ci-dessous définis.

Rémunération :

6.1. - Salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés.

Dnas le cdrae d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae de la sngtuirae du présent aroccd et qui seonrt concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du miiennatn de luer sarliae mseunel de bsae (équivalent 39 h).

Les nvauueox embauchés bénéficieront du neuvol hiarroe ciotcellf et snroet rémunérés sur les mêmes bseas que les salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à cifienefoct hiérarchique équivalent.

A ttrie indicatif, la srruttece du slriaae puorra crepromnde :

- un slariae de bsae crernoaspnodt à 35 h 06 sur 39 (35/39) ;

- une pmrie différentielle intitulée " complément ARTT ".

L'évolution de ce complément prroua être organisée par l'accord d'entreprise.

Qu'il y ait ou non création d'une pmrie différentielle (ARTT), il prruoa y avoir, par arcoed d'entreprise, gel ou mrondie évolution des aintomteagnus générales de salaires.

Dnas tuos les cas les mtoraonajis puor heerus de nuit, du dhancime ou des jruos fériés seonrt calculées sur la bsae du tuax hoaire cospnroenrdat au sailrae de bsae (35/39).

6.2. Dsostiiipons particulières au psrneeonl d'encadrement

Les prteais sirtgiaaens affiemrnt luer volonté de farie bénéficier le poensnrel d'encadrement des doiispintoss de la réduction aménagement du tepms de tivaral teles que prévues par le présent accord.

Le pnsreoel d'encadrement dnou l'horaire de tirvaal est ptremfnaiaet déterminé et vérifiable bénéficiera des dnoptisiioss retaelvis à la réduction aménagement du tpmes de tairval dnas les mêmes conoitnids que les auters salariés tleles que prévues et mesis en oeurve par l'accord-cadre cntvnneeoiol et l'accord d'entreprise.

En ce qui crneone le prenoensl d'encadrement dnou les ctioerenatns d'emploi ne peettmrnet pas un sviui rguiroux de l'horaire moeyn anneau de travail, celui-ci dopsseria de jruos de

ropes supplémentaires à négocier par aocord d'entreprise snas que ce nrbmoe de jruos de ropes siot inférieure à 12 jruos dnas le crdae d'une réduction du tpmes de tviraal de 10 %.

En cas de départ du salarié, ces jorus de rpoes dervnot être pirs ou porrunot dneonr leiu à indemnité compensatrice.

Miocfitndaios des diotpisoins de la ceiotnvonn cltvoceile naaoilnte (CCN) :

6.3. Congés d'ancienneté

Les eteespirns ou établissements concernés prroonut déroger aux doosniisptis du 2e alinéa de l'article 41 de la CCN rtilaef à la durée des congés payés annuels, potnat abtrtitiou de jours de congé payés supplémentaires puor ancienneté.

6.4. Congés de fractionnement

Par aciatolipn de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fnieomcanentrt prévus à l'article 43 de la CCN pournort ne pas s'appliquer.

6.5. Pirme d'ancienneté

Puor les salariés concernés, les primes d'ancienneté cevnnonlenionelts ou cteaelurcmtls pororunt siot être mntaineues au niveu atetint à la dtae d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, siot évoluer en fncoiton des dopnisiitsos de l'accord d'entreprise.

Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une pimre d'ancienneté, et ceux qui snroet recrutés, prroonut ne pas rcveoier une telle prime.

6.6. Formation

Les parites sietagnias ietvint les enpesreirts à pururosive l'effort d'investissement dnas la fimtaroon professionnelle.

*En outre, considérant qu'une ftmoroian réussie reospe sur le ptrgae de responsabilités etrne l'entreprise et les salariés, elels rlnlepeapt que puor les ertrpnseeis anyat dépassé l'obligation légale de formation, ces dernières ont la faculté de roerchir aux tueinqhecs du co-investissement et du dédit fmiroaotn prévues par la loi et précisées par l'accord CCFA du 3 février 1997.

Dnas ce cas, un suiel mixmaum de journées de ftrmiaoon pourra être fixé dnas l'accord d'entreprise ou d'établissement* (1).

(1) Les deuxième et troisième alinéas de l'article 6-6 snot elcuxs de l'extension (arrêté du 7 juillet 1997, art. 1er).

Article 7 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 17 juil. 1997

7.1. Csmmisoion prairtaie de suivi

Il est créé une cimmioossn de suivi. Celle-ci est composée des

oitanrasgoins sartegniias du présent accord. Elle se réunit à la dneadme d'une oiaastogrn mberme et au monis une fios par an puor dersenr le bialn du présent accord.

7.2. Commisoisn ptriiraae de validation

Une comoiismn patiarire de vtldaiaion est créée au sien de la branche.

Elle est composée de 2 meebrms par ogotraisiann scyiandle représentative dnas la brnahce et d'un nmrboe au puls égal puor la délégation patronale.

Ctete csioommsin est chargée, après examen, de vleaidr les acordcs ccoeftltis de tiaarvl négociés dnas les epsterenirs dépourvues de délégués sdiyncuax dnas les cioiotndns prévues par la loi du 12 nvermboe 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la cossimimon de valtdaiaion a puor conséquence de dnenor la qualité juidrqiue d'accord cceltolif au texte asnii adopté qui puorra eernt en apailtpcoin après dépôt auprès de l'autorité aidtvmnaisirte dnas les cnotnodiis posées par l'article L. 132-10 du cdoe du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la csmioiosmn prtiraie de validation.

L'indemnisation des anseebes autorisées ainsi que la psrie en crghae des fiars de déplacement des salariés d'entreprise se foernt sur les bseas des dnitipssoois de l'avenant n° 63 ceronannt les réunions des gupores de tairavl mixtes.

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

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des coopératives de skcogate d'oléagineux (FFCSO) ; Syndicat nnioatal des coopératives de ptcidoruon et d'alimentation ainlaems (SYNCOPAC) ; Fédération française des coopératives aclgoeirs d'approvisionnement (FFCAA) ; Union ntlainaoe des coopératives aeicglors de muienree et de trftrimnasooan des céréales (UNCAMTC) ; Fédération française des coopératives ailegcros de céréales (FFCAC).
Syndicats signataires	CGT ; CFDT ; FO ; CGC ; CFTC ; CGA-FGSOA.

En vigueur non étendu en date du 26 juin 1978

Sur damdnee des otaarisnigons slidncyas de salariés CGT, CFDT, FO, CGC, CTFC et FGSOA-CGA, une réunion de la cimissmoon ntnaiaole airolcge de cioniiltaocn s'est tunee le 26 jiuin 1978 au ministère de l'agriculture suos la présidence de M. Culaud, diecuettr des arfeafs sociales, en vue d'examiner le clfniot qui les osoppe à l'interfédérale des coopératives " 5 berahcns " (céréales, meunerie, approvisionnement, anelimits du bétail et

7.3. La Cosismoimn fxie son règlement intérieur.

7.4. Csosiomimn de sivui d'entreprise ou d'établissement

Les aodrcs d'entreprise culnocs en acpatpioiln des dpoionsisits du présent accord-cadre dvorent prévoir l'institution d'une cmmsioisn de suivi. Ctete coismoismn composée des srtnaaiigs de l'accord d'entreprise est dairetsanite des iafontriomns lui pnaremteet le sviui de cet arcoed et nanomtmet le rpesect de ses doiospnitss selon des modalités à déterminer.

7.5. Crédit d'heures formation

Dès lros que l'entreprise arua accepté d'engager une négociation en acilpoipatn des disoontiisps du présent accord-cadre, les délégués siuncydax appelés à négocier prnourot bénéficiere d'un crédit de famoitorn sydnalice spécifique de 3 jours, le miitenan du srlaiae étant assuré par l'entreprise.

7.6. Entrée en vigueur

Les diissitopnos du présent aocrcd eroernntt en viuuegr le leiadnmen de la plcuaiobtin au Junroal oeiffcil de son arrêté d'extension.

7.7. Dnedmae d'extension

Les preatis saitgirneas dnmdneeat l'extension du présent accord. Fiat à Paris, le 20 mai 1997.

oléagineux) en ce qui concerne, notamment, la rorviolaaties des sailreas et la durée du travail.

Le président oruve la séance à 14 h 35 et ddemnae à M. Belhote, sous-directeur du triaavl et de l'emploi, de dnenor lcturee de la ltrtee adressée à cet égard le 3 mai 1978 au ministère de l'agriculture par les ogantsrnaiois silenadcys de salariés.

Il ivntie eniuste celles-ci à préciser lrues revendications.

Les osrtoiangnias demanderesses, après aovir rappelé qu'aucun acocrd sraialal n'est irtenvenu depius le 17 seerpmtbe 1976, epseonxt leurs revendications, à sivoar :

Révision des srlaaeis : les deendmas sanevitus ont été présentées :

- au 1er mai 1978 : + 7 % sur les 155 pmeierrs ptnios ; + 4 % au-delà ;

- au 1er jleluit 1978 : + 7 % sur les 155 pmereris points.

A l'appui de ces demandes, les oonngsraiatiss lincdyeias de salariés fnot vloair la dégradation du piovuor d'achat des saerails cvninneelnoots (y cpoimrs du srailae minimum) dipeus eroinvn 18 mios et précisent que l'écart n'a cessé de diunimer dpiues le 1er seprtmbee 1976 etrne le saliare mnmium cnienvenonotl et le sraiale mimnium de ccsisorane :

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

écart de 9,57 %

- au 1er avril 1978 :
- salaire minimum conventionnel : 1 832 F
- salaire minimum de convention : 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 parant la moyenne arithmétique des indices suivants :

- indice IESNE national ;
- budget type CDF ;
- budget type CGT ;
- budget type FO.

Les représentants salariés demandent que cette mesure soit appliquée.

Orientation de négociations sur la réduction du temps de travail en matière des rémunérations s'inscrit dans une démarche de dialogue au titre qui figure à l'article 29 de la convention collective de travail du 1er septembre 1962 conclue entre les coopératives laitières agricoles (" les parties contractantes conviennent qu'il ne peut y avoir de réduction du temps de travail sans compensation financière intégrale pour toute réduction partielle sur des horaires égaux ou inférieurs à 48 heures ").

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

- révision des salaires au 1er juin 1978 : + 5 % sur les 155 premières semaines ; + 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 mixte de procéder à la délibération.

Après examen des différents points susvisés à son appréciation et

compte tenu de la situation particulière dans les coopératives de ces cinq branches, la commission mixte de dialogue propose :

1° En ce qui concerne les salaires :

a) Que le salaire minimum conventionnel (155 premières semaines) 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 semaines 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 maintenance ;
- les modalités de départ à la retraite.

Ces propositions sont soumises aux parties.

Les employés formulent les contre-propositions suivantes :

- remplacer les mots " 3 % au 1er juillet 1978 " figurant au a du 1° de la proposition par " 4 % au 1er septembre 1978 " ;

- ajouter un alinéa au 1° indiquant : " En l'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 représentants salariés.

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

- compléter le 1° c par le montant de salaire : " tant en ce qui concerne le salaire minimum conventionnel que la valeur du point " ;

Procès-verbal d'interprétation du 6 août 1986

Signataires	
Patrons signataires	FFCAA ; FFCAC ; FFCAM ; FFCOP ; SYNCOPAC.
Syndicats signataires	FGTA-FO ; FO ; FGSOA ; FGA-CFDT ; CFTC ; CGC.

En vigueur non étendu en date du 6 août 1986

La commission paritaire nationale d'interprétation a été constituée conformément à l'article 9 de la loi relative à l'organisation 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

Avenant n° 76 du 1 octobre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération française de l'encadrement et le syndicat national des cadres des coopératives agricoles et SCIA SCNCA CFE-CGC.

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

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 s'accroître.

Parallèlement aux nouvelles créations (croissance, aides à l'emploi...), la mise en place de nouvelles mesures, telles que la réduction du temps de travail, est nécessaire pour enrayer de façon durable la croissance du chômage.

Les coopératives adhérentes à la FAFCT et/ou au SYNCOPAC, par leur implication sur tout le territoire et leurs rôles en matière d'économie et d'emploi, se heurtent à

- au fait que la mesure : " 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 négociation complétées par les deux autres points précités et en conséquence l'extension.

Les représentants de Périgueux ont d'interpréter les dispositions de l'article 33 de la loi relative à l'indemnité de licenciement.

Les parties conviennent qu'aux termes du paragraphe 7 de l'avenant 14 visé à l'article 33, alinéa 1, de la loi relative à l'indemnité de licenciement 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 conviennent que cette interprétation a été confirmée par un usage constant.

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

développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit assurer partiellement une amélioration du niveau de vie des salariés.

Cette mesure doit se traduire en priorité au niveau de 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.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

1.1. Le champ d'application du présent accord est celui de la loi relative à l'indemnité de licenciement " V Bénéficiaires ".

1.2. Le présent accord est un accord-cadre visant le dialogue aux niveaux 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 œuvre 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.

Article 2 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modifications ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1998).

Article 3 - Mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

La réduction et l'aménagement conjoints du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre continuent d'être applicables et ont pour effet de garantir la mise en oeuvre d'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 participation à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relatives au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portées sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conjoints 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, seul 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 unique) sous réserve de la validité de l'accord ainsi conclu par la procédure de validité 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 procédure paritaire de validité 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 aliéné 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 salarié au terme de la négociation ;

- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le salarié pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec notification 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.

Article 4 - Réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités onuvant diort à allégement des conditions de travail à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée normale de travail, pour au moins 6 % d'embauche ;

- soit une réduction d'au moins 15 % de la durée normale de travail, pour au moins 9 % d'embauche,

sauf application de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

Les parties conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée.

Article 5 - Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

a) Dans qu'il résulte, aux termes de la loi, de l'application de 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 mutualisation est bien adapté aux entreprises saisonnières

de caghre ou d'activité importantes, qu'il répond à la volonté affirmée des patires de liitemr les heerus supplémentaires, le nuveol hroiare de trvaail srea calculé en monnyee sur la bsae d'une modulation.

Les hurees modulées ou hueers effectuées dnas le cadre de la durée hadamdobiree fixée par l'accord d'entreprise, et, suaf cciconrtnsaes exceptionnelles, dnas les ltmeiis légales de la durée du tvarial n'ouvrent dirot ni à miaraotjon ni à reops ceoneuapstmr de dirot commun, suaf accrod d'entreprise puls favorable.

Les enriteresps veilleront, lorsqu'il y a rreous à l'annualisation, à préciser, lros de sa msie en place, les disoostinpis sutvnieas :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou patire de l'année) ;

- le prgmmoare idtcinaif de la maditouoln (l'accord précisera l'amplitude hidameadrobe mamiilne et mmaliaxe et l'amplitude journalière, teels qu'elles arnout été fixées par les parties, suaf usiaiolitn éventuelle des dérognons de l'avenant n° 37) ;

- le délai de prévenance des salariés (7 juors muiinmm suaf cnroneiastccs exceptionnelles) ;

- les coniidonts de rreucos au chômage prieatl ;

- le tmiteaernt des hueers excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les srnieiagtas du présent aorcd incitent, à la msie en place, dnas la musere du possible, d'un reops de reemmpclneat par priorité à ttuoe atrue mesure, calculé dnas les cinondtois fixées aux six pierrmes alinéas de l'article L. 212-5 du cdoe du tvarail ;

- les heerus déficitaires : les aorccds d'entreprise vnioelrelt à préciser que puor le salarié dnot le décompte ideivndiul de fin de période d'annualisation fearit apparaître un sldoe négatif, du fiat de l'entreprise, ce derienr ne sauriat en auucn cas lui en être redevable.

b) Par ailleurs, et conformément aux diisispotnos de l'article 4 de la loi du 13 jiuin 1998, la réduction du tepms de tavaril puorra être organisée en tuot ou pratie suos fomre de jorus de repos. Ces dsoiitosnips snot particulièrement adaptées au cas des plonesenrs de maîtrise, tehinceincs et commerciaux.

L'accord d'entreprise déterminera arlos les modalités de pirse de ces congés, puor prtaie au ciohx du salarié et puor priate au cohix de l'employeur, et favorisera, dnas la mesrue du possible, ctete pirse suos fomre de journées entières.

Il pourra, par ailleurs, être envisagé qu'une piarte de ces roeps alitemne un cmtope épargne-temps dnas les ciinotonds prévues par l'article L. 227-1 du cdoe du traavil et le décret du 22 jiuin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de ropes donvret être pirs ou purroont dneonr leiu à indemnité compensatrice. A ce titre, les piaters s'engagent à orivur des négociations ultérieures

vsnait à la msie en pcale d'un acorcd de bhrance " cmtope épargne-temps ".

Arrêté du 24 décembre 1998 : eietxsnon suos réserve de l'application des dsosoinipts législatives et réglementaires concernant, au deuxième tiert du troisième alinéa du pgrapharae a de l'article 5, les dérognons à la durée mmaliaxe du tairval en actiuurlgre (art. 994 du cdoe ruarl et décret n° 75-956 du 17 obrctoe 1975 modifié fainxt les ciodtninos d'application de l'article 994 du cdoe rraul rlteaif à la durée maailmxe du tiavarl en agriculture).

Article 6 - Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations, modifications des dispositions de la convention collective nationale

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

Puor que les ernepetsirs psnueist mterte en ouevre les dposnsiotiis du présent accord-cadre dnas des cionndots de coûts cplbomtaeis aevc le mnaeiitn de luer compétitivité, les petiras cnveieonnnt de les aoteruisr à déroger à ctinreeas dosniitoipss de la cooneintvn clitlceove naotilnae du 5 mai 1965. Ctete faculté de dérognation est liée à la couscinlon d'un aorcd d'entreprise de réduction-aménagement du tpems de taavril dnas les ctindioons prévues par la loi du 13 jiuin 1998 et suvinat les modalités prévues dnas l'accord-cadre.

Rémunération

6.1. Salariés concernés par la réduction d'horaire et neavuoux embauchés

Dnas le crade d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dnas l'entreprise à la dtae de la snrgiuate du présent aorcd et qui soernt concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du minitean de luer sairale meseunl de bsae (équivalent 39 heures).

Les nvuaeux embauchés bénéficieront du nvueol hiroare cltcoeilf et snerot rémunérés sur les mêmes bseas que les salariés concernés par la réduction d'horaire, et ce à cfioicneet hiérarchique équivalent.

A tirte indicatif, la srutcurte du saialre porura cmeornrpe :

- siot un srliaae de bsae cprrenodoasnt à 35 h/39 (35/39) et une pmrie différentielle intitulée " complément ATRT " dnot l'évolution devra être précisée par l'accord d'entreprise ;

- siot un saraile de bsae cranosrpdont à l'équivalent 39 hereus mias snas création de pimre différentielle.

Qu'il y ait ou non création d'une pmrie différentielle (ARTT) il puorra y avoir, par aroccd d'entreprise, adaptation, ou mnirode évolution ou gel des agetmiounants 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 conventionnel au salaire de base (35/39), sauf accord d'entreprise plus favorable.

6.2. Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les représentants avertis luer volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail tels que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est forfaitaire déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés tels que prévues et mises en œuvre par l'accord-cadre national et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les conditions d'emploi ne permettent pas un suivi régulier de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer d'un temps de repos supplémentaire à négocier par accord d'entreprise dans 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 sont 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 atilment 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 doivent être pris ou prouvent donner lieu à indemnité compensatrice.

Mesures des dispositions de la convention collective nationale

Les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation enregistrent sélectivement ces hypothèses dérogatoires, en équilibrant luer utilisation éventuelle avec les obligations des partenaires sociaux et l'évolution sociale négociée.

6.3. Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du 2^e alinéa de l'article 41 de la convention collective nationale relative à la durée des congés payés annuels, par accord d'entreprise de jours de congé payés supplémentaires pour ancienneté.

6.4. Congés de fractionnement

Par accord d'entreprise 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 ne pas s'appliquer.

6.5. Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles prononcées ne peuvent être maintenues au niveau antérieur 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.

Article 7 - Formation

En vigueur non étendu en date du 7 janv. 1999

Les entreprises s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures sur un accord de branche de mise en place de coinvestissement formation. (1)

(1) article annulé par l'arrêté du 24 décembre 1998.

Article 8 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

L'accord d'entreprise prévoiera les conséquences des dispositions relatives à l'être tirées de la réduction du temps de travail sur les dispositions relatives à temps partiel et ce, conformément aux dispositions de l'article 3.2 de la loi Aubry.

Article 9 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 7 janv. 1999

9.1. Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des représentants des deux parties du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une des parties et au moins une fois par an pour discuter 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 entreprise représentative au sein de la branche et d'un membre au sein de la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords conclus 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 prendra effet à compter de son 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 entreprises autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des salariés d'entreprise se font 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 adocrs d'entreprise cnclous en alpptoaiicn des dtniiisspoo du présent accord-cadre dnovert prévoir l'institution d'une cooissmimn de suivi. Cette cmssioimon composée des steigrinaas de l'accord d'entreprise est dttserinaiae des inirnomofats lui pttemernat le sviui de cet accord, et namtemnot le reepcst de ses dspitiionsos sloen des modalités à déterminer. Elle se réunira oeaimrgibtnoelt au moins une fios par an.

9.5. Crédit d'heures formation

Dès lros que l'entreprise arua accepté d'engager une négociation en aplpactoiin des dinsisooitps du présent accord-cadre, les délégués snuacdiy x ou les représentants des élus ou le salarié

Avenant n 78 du 24 novembre 1998 relatif à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Vu les dnotospisiis de l'article L. 933-2, alinéa 2, du cdoe du travail, qui prévoient la possibilité puor les bhacrens pniefoslolseerns de reconnaître, par la vioe de la négociation, des qoiiianacfruitls acsqiues du fiat d'actions de froitmaon ;

Vu l'accord-cadre sur les ocjbitefs et les moeyns de la frtiooamn pornsneflolsiee des salariés de la coopération aoilcrge (accord CCFA du 3 février 1997),

Considérant que le sceuter de la collecte-approvisionnement s'est profondément restructuré dpeuis queeqlus années, ce qui a eu de laergs répercussions sur les elompis et les compétences dnas les esinerprtes (cf. CEP filière garnis 1993) ;

Considérant que le ponsrneel des coopératives de collecte-approvisionnement est confronté à de nuelevols egeecixns et que les coopératives ont mis en oevrue des clecys de fomritaon puor firae évoluer les compétences de lreus salariés ;

Considérant que la fmaitoorn ctonunie et la foimoratn en alenarncte ne snot pas sanctionnées dnas nrtoe seuetcr d'activité par une autorité runnoece ;

Considérant qu'il atrnapipet à la barhnce de veiladr les puaorrcs de ftooroiman spécifique,

Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle agent collecte-approvisionnement

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Les osranngiatios signataires, désireuses de développer une piqlotuie de vidiaoltan des pcuaorrs de faitomorn au meyon de " ctriactiefs de qaoltfauciin penselrfoonsile " (CPQ), décident de créer un CQP anget collecte-approvisionnement.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

mandaté, appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de 3 jours de fimtraoon spécifique, le mnietian du saialre étant assuré par l'entreprise.

9.6. Entrée en vigueur

Les donoitiissps du présent acocrd enneorrtt en veiguur le lemiadenn de la pacuolbitin au Juaornl oeciiffl de son arrêté d'extension.

9.7. Deamnde d'extension

Les piarets sgreiaanits dnmeadent l'extension du présent accord.

Le camhp d'application du présent accrod est cueli de la CNN " V bcaenrhs ".

Article 3 - Définition du CQP agent collecte-approvisionnement

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Le CQP anget collecte-approvisionnement prteetmra de vedialr les pocururas de fortimaon suivis par les aegnts qui aesrsnt sules la goteisn ltqgiuose d'un peitt stie (ou teralnaivlt en équipe sur un stie puls important) aaynt puor activité le tivaarl du giran au slio et la ditbriotusin des agro-fouritures au magasin.

Article 4 - Financement de la formation

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

La frtiooamn cidnasnuot à ce CQP srea financée dnas le carde du dtsipoisif réglementaire en vuugier sur la fioormtan pefnsolorensлие cunonite : paln de fiaotmron de l'entreprise, Alternance.

L'accès du CQP puet être sollicité à l'initiative du salarié dnas le cadre du CIF ou CIF-CDD.

Article 5 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Puor ce faire, les signeratias aanislvet les qtaure référentiels (annexés au présent acocrd et qui soernt diloesnibps auprès de la branche) :

- référentiel des activités ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de faotiomrn ;
- référentiel d'évaluation.

Les toirs U.C. (unités de compte) de fartmoion exigées puor l'obtention du cacerfitit de diirsbuttuer de pdtroius pthisnoeaatrys snot inscuels dnas le référentiel de fiooamtrn ; les

salariés ayant obtenu le CQP agent collecte-approvisionnement pourront ainsi prétendre au bénéfice de dispositifs de potridus phytosanitaires.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant :

non reproduit

Article 6 - Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

6.1. Acquisition des connaissances

Chaque 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 cours de formation. La note finale sera la moyenne des six activités.

6.2. Mise en œuvre des compétences

La mise en œuvre des compétences se fera en itinéraire de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en œuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année de façon à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités ciblées sur le site (silo/magasin).

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de personnalités par rapport à chacune des activités menées sur le site et qui sera attribuée 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 devra une fois par an 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 cours de formation) et de la mise en œuvre 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 examinera 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 œuvre 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 vue de bénéficier du résultat positif.

Article 7 - Position du CQP agent collecte-approvisionnement dans la grille de classification de la CCN V branches

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Ce personnel 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 ils ont obtenu un poste correspondant 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 coefficients 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

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

8.1. Sièges 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.

8.2. Sièges des agents de formation

Le point sur les actions de formation relatives aux effectifs de qualification professionnelle sera fait au sein de la commission nationale.

8.3. Commission d'évaluation

Une commission d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par entreprise.

représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation portante ainsi que d'un représentant des formateurs.

La coissmnm patirira délivrera un agrément aux oigrsmanses habilités à mettre en œuvre 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 caractéristiques de qualification (action de formation, CQP attribués et validés par les entreprises).

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Avenant n 83 du 4 juillet 2000 portant création d'un compte épargne-temps

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de distribution (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (Syncopac),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services agricoles (FGTA) Focre ouvrière ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et professionnels de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1 - Objet

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2000

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 entreprises de conclure des accords d'engagement des négociations sur la mise en place d'un compte épargne-temps selon les modalités exposées ci-après.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2000

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale "V Bcerahns".

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 Bcerahns".

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 11 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 28 mars 1999

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article 3 - Mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2000

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.

Article 4 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2000

Tous les salariés sont susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du 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 nombre de présence minimum fixé par accord d'entreprise.

Article 5 - Alimentation du CET

En vigueur étendu en date du 4 juillet 2000

Le CET peut faire l'objet de différents apports ponctuels du salarié :

Sont en particulier :

- le report des congés payés dans la limite maximum de 10 jours ouvrables par an ;

- le report de la prise en compte des congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié

congé

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2000

Le congé de travail est suspendu pendant la durée du congé.

À l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. À défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 11 - Absence de l'utilisation des droits à congé

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2000

En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité compensatoire aux droits acquis au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement sont précisées par accord d'entreprise.

Les peines ne remplacent pas les conditions d'utilisation, ne peuvent débiter les droits que dans les cas suivants :

- maladie de l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un 3^e enfant, plus de chaque enfant ;
- divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2^o et 3^o

Avenant n° 84 du 23 janvier 2001 relatif aux accords ARTT

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (Syncopac),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et ruraux (FGTA) Force ouvrière ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et professionnels de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la Confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

La commission paritaire de dialogue social créée au vu de l'article 9-2 de l'avenant n° 76 du 1^{er} 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).

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 changement de la situation familiale avec présence de conjoints ;
- création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
- licenciement de l'intéressé ;
- ou autre situation prévue par accord d'entreprise.

Toutefois :

L'accord d'entreprise prévoit les modalités de traitement des droits des salariés en cas de rupture du contrat de travail.

NOTA : Arrêté du 16 février 2001 art. 2 : L'article 11 est étendu sous réserve qu'en application de l'article L. 227-1 précité un accord complémentaire de branche ou d'entreprise détermine les conditions de l'indemnité d'épargne-temps si le salarié renonce à son congé.

Article 12 - Durée

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2000

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 4 juil. 2000

Le présent accord s'applique dès lors que l'extension du présent accord.

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

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

L'accord de la commission de dialogue social a pour conséquence de donner la qualité d'accord collectif au texte ainsi adopté qui prend effet à compter de la date de 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

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Elle est composée de 2 membres par représentation syndicale représentative au plan national et d'un membre au paritaire égal, pour la délégation patronale.

L'indemnisation des déplacements autorisés ainsi que la prise en charge des frais de déplacements des salariés d'entreprise se font sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63

concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

Article 4

En vigueur étendu en date du 15 juil. 2001

La commission fixe son règlement intérieur.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Considérant que certaines entreprises ne peuvent bénéficier du champ d'application de la convention collective nationale " V - Barcnehs " 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 nouveau allégement 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

Avenant n 85 du 23 janvier 2001 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle vendeur- conseil et responsable de magasin

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des salariés des organisations professionnelles de l'agriculture et de l'industrie agroalimentaire (FGSOA-UNSA) ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des produits connexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et professionnels de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les entreprises de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications au profit des salariés ;

Vu l'accord-cadre sur les objectifs et les moyens de la formation

mandaté (art. 19-VIII) ;

Considérant que l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés et validé par une commission paritaire de branche ou une commission locale si ces instances existent pour ouvrir droit à l'allégement ;

Considérant que les entreprises de moins de 11 salariés peuvent bénéficier du nouveau allégement si un accord 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 entreprises saouix ont convenu ce qui suit :

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

pour les salariés de la coopération agricole (accord CCFA du 3 février 1997) ;

Considérant que l'activité libre-service alorigce (LISA) connaît un fort développement qui devrait se poursuivre dans les prochaines années, ce qui a de fortes répercussions sur les emplois et compétences ;

Considérant que la formation continue et la formation en entreprise ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les procédures de formation spécifique,

Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle vendeur-conseil et d'un certificat de qualification professionnelle responsable de magasin

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de qualification des salariés de foisonnement 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

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN " V Bricreans ".

Article 3 - Financement de la formation

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

La formation coduainst à ces CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de financement de l'entreprise, alternance.

L'accès aux CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF ou CIF-CDD.

Article 4 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Pour ce faire, les entreprises asservies les quatre référentiels pour chacun des CQP (annexés au présent accord et qui sont 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 l'acquisition des compétences se fera selon le processus suivant.

I	II
DIMENSION de la	DOMINIE de
FORMATION	L'ENTREPRISE
ANALYTIQUES des	MSIE EN COURSE des
CERTIFICATIONS	CERTIFICATIONS
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.

Article 5 - Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

5.1. Acquisition des connaissances

Cuand 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 chaque des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en cours de formation. La note finale sera la moyenne des différentes missions.

5.2. Mise en œuvre des compétences

La mise en œuvre des compétences se fera en suitte de tirage pendant les périodes intermédiaires aux séquences de

formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en œuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année, de façon à ce que l'intéressé soit confronté à tous les activités mentionnées sur le point de vente.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de pondération par rapport à chaque 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).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il aura aussi une fonction pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chaque 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 œuvre des compétences (en entreprise).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint ou dépassé la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne (10), est néanmoins supérieure ou égale à 9, la commission examinera 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 œuvre des compétences.

Dans le cas où un ou plusieurs des résultats ont dépassé la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de 2 ans en comptant le bénéfice du résultat positif.

TITRE II : Dispositions spécifiques à chacun des CQP

Article 6 - Définition du CQP vendeur-conseil

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Le CQP vendeur-conseil permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés travaillant au sein d'une équipe placée sous la tutelle du responsable de magasin.

Article 7 - Position du CQP de vendeur-conseil dans la grille de classification : de la convention collective nationale V branches

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

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 coefficients de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste

faaisnt appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 8 - Définition du CQP responsable de magasin

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Le CQP responsable de magasin permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés occupant de la fonction d'un magasinier d'une surface de 500 à 1 500 mètres carrés et employant 2 à 5 salariés.

Article 9 - Position du CQP responsable de magasin dans la grille de classification de la convention collective nationale V branches

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

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 coefficients 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

Article 10 - Suivi des CQP

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

10.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) sont 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 réalisées aux différents sites de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

Article 11 - Commission paritaire d'évaluation

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la

branche. Cttee cooissmimn fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un mrbeme par oongtrasaiin sdnclaiye représentative dnas la bnrache et d'un nrbmoe au puls égal puor la délégation " eropymeuls " asini que d'un représentant des formateurs.

La cosmoimish piiiartre délivrera un agrément aux oimrganess habilités à metrte en oevure cette formation.

Un peirmer bialn d'évaluation du dspitisoif résultant du présent accrod srea réalisé au tmere de 2 ans d'application à piatrr de la msie en place du 1er cycle.

Par la suite, chqae année la csoomisimn d'évaluation frea le pinot sur les cciferitats de qiicaaoflutin pnesnooliseflre (action de formation, CQP attribués et voilaaidtn par les entreprises).

Avenant n 86 du 23 janvier 2001 relatif à la création d'un accord de branche traitant du contrat de travail intermittent

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives alregocis de collecte, d'approvisionnement et de troftomaiansrn (FFCAT) ; La fédération niaanotle des coopératives de pooctdiurn et d'alimentation alaeimns (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale aieigtlnaoramre (FGA) CDFT ; La fédération générale des tillaervuras de l'agriculture, de l'alimentation et seceutrs cexenons (FGTA) Fcroe ouvrière ; La fédération des sitdycnas chrétiens des oeaigrsmns et poonirssefs de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le sdyciant ninaoatl de la coopération aoiclrgre de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1 - Principe général

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

Conformément aux dpostniisios des aticlres L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du cdoe du travail, les etrpiernes et établissements reaenlvt de la cniotonevn cciellvote noanltaie " V Bhcaenrs " peenuvt conuclre des ctarnots de tarival itirnenttmet sur la bsaie du présent aorccd puor piuovror des eoimpls pnamernets smoius à des viiaarotns saisonnières ou de production, siot à des cenntroaits saisonnières ou extérieures de commercialisation, crptaomont par nrtuae une atlcnenrae de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces cnotrtas dvnietot être coulens dnas le rcepest des règles fixées par le présent accord.

Article 12 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Le présent acocrd est clconu puor une durée indéterminée.

Il prruoa friae l'objet de révision ou de dénonciation solen les modalités fixées à l'article 3 de la conovitnen cvollitee ntoialane " V brnhecas ".

Article 13 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2001

Les dnispstioois du présent arccod enoenrrtt en vieguur le laeneimdn de la pbioiltcuan au Jruoanl oifcefil de son arrêté d'extension.

Article 2 - Le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

Le coatrt de tairval itenimenttrt est un ctnorat de taavrl à durée indéterminée, olmnotgeaeriibt écrit et précisant les poitns siavtnus :

2.1. La qlouiaacfitn du salarié

Comme puor l'ensemble des salariés, l'employeur se besraa sur les dsnotsipois de l'avenant n° 59 de la ceonvnotin ccoilvetle nationale.

2.2. Le sriaale hrraioe et, le cas échéant, les aeturs éléments citsanntout la rémunération.

2.3. La durée anelnule manlmie de traivavl du salarié srea d'au monis 800 hereus sur une période de 12 mios consécutifs (cette diitsoiposn ne s'oppose pas à la cnocouslin d'un cnaortt paotrnt sur une durée inférieure avec des salariés exerçant déjà une arute activité luer pmenttreat d'atteindre 800 hereus ou sur dndamee eerspxse du salarié), sachant que les hreues dépassant cttee durée mlmanie ne pruroont excéder le teris de cttee même durée.

2.4. Les périodes de taavril et la répartition des hreues de travail

à l'intérieur de ces périodes

En ce qui cernncoe les périodes de traivavl et la répartition des heuers de triaval à l'intérieur de ces périodes, il cnevoint de dngstietur duex catégories de cnoatrt de tvaiarl intermittent.

2.4.1. Caotrnt prévoyant des périodes de tiaravl fileabxs avec précision et liées à des vitriaaons saisonnières ou de production, siot à des ctnrateions saisonnières ou extérieures de commerciliation.

Ce coatrt de traivavl prévoira les périodes travaillées, par an, en fnaixt avec précision la dtae de début et de fin de ces périodes. Lorsque, du fiat d'un surcroît eexecoinpntl de travail, l'employeur est cdionut à pseopror au salarié une durée d'emploi supérieure au tires de la durée manilime prévue au contrat, le salarié puet ruesfer d'effectuer ces hueers non prévues. Pnndeat ces périodes travaillées, le salarié siut l'horaire de travial de l'unité de taavrl à lulaqlee il est affecté.

2.4.2. Coatrt prévoyant des périodes de tvaurax non fxlibeas avec

précision.

Le contrat de travail inégalement prévoit des périodes de travail liées à des variations saisonnières ou de production, soit à des variations 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 premier 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 s'attend à être sollicité ;

- d'autre part, l'employeur doit notifier écrite la date définitive du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat de travail, au moins 8 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

Lorsque, du fait d'un surcroît éprouvé de travail, l'employeur est contraint de proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée maximale 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 premier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

Article 3 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

Le salarié perçoit une rémunération calculée sur une base hiérarchique brute correspondant à son coefficient hiérarchique à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les montants légaux et conventionnels pour heures supplémentaires, décaissements 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 saisi de la rémunération est possible avec le commun accord des parties, cette dernière se calcule sur la base du tiers de la durée maximale prévue au contrat. Le paiement des heures dépassant la durée maximale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tant que compte, le cas échéant, des montants légaux ou conventionnels pour heures supplémentaires, décaissements 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.

Article 4 - Autres dispositions

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

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 conformément aux dispositions prévues par la convention collective ou les accords d'entreprise.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages annuels 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 luer l'abaissement ;

- 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 conventionnelles 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 renaissent à ce type de contrat sur la base du présent avenant dorénavant annuel, avec les représentants du personnel, un bilan sur le travail intermittent et sur ses perspectives d'évolution.

Article 5 - Priorité d'affectation

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

Le salarié en contrat intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet existants de sa qualification dans les postes vacants. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à luer l'attribution à d'autres salariés.

Au cas où le salarié feraat atce de candidature à un tel emploi, sa candidature sera examinée et une réponse motivée lui sera fournie dans le délai maximal de 8 jours suivant sa demande.

Article 6 - Maintien des contrats en cours

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

Les stipulations des contrats de travail intermittents 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 du 19 janvier 2000, et ce conformément aux dispositions des articles 43-III de la loi quinquennale et 14-II de la loi Aurby 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 modalités de 25 % pour les heures complémentaires au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail.

Article 7 - Demande d'extension

Annexe IX : Durée du travail des conducteurs routiers Avenant n 88 du 20 février 2001

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

Préambule

Considérant que par avenant n° 74 en date du 25 novembre 1997, les pénaratiens sacuiox ont souhaité étendre le champ d'application de la CCN " V becarhns " à cteniaes fleilais détenues dnitcrmeet ou imcedinnrteet par des coopératives, Unions ou SCIA eanetffcut une activité de tsrrnpat ;

Considérant que dans le cadre des décrets n°s 97-540 et 97-541 du 26 mai 1997, les dérogations paemntneres et équivalentes octroyées antérieurement aux cndecourts reituors rnlvaeet de la CCN " V Bhecanrs " ont été supprimées et que la possibilité d'allonger l'amplitude qenoitndiue de tvarail a été réduite ;

Considérant que la loi " Gsayost " du 6 février 1998 a généralisé la fmoaroinn ograbtilioe qui eitaxist dans le taprsornt piblic à tous les cuetncoruds y crpimos cuex du cmopte porrpe créant de noeleulvs olotgnabiis aux coopératives : soueucix de rreoenfr la sécurité des ceunurtcods rlnaevt du cmhap d'application de la présente cninoveton collective, un accord a été conclu, le prmeier en agriculture, qui définit concrètement l'application de cttee fmrotiaon ;

Considérant que, parallèlement, des aménagements iomtnatrp ont été octroyés, notmamnet dans le cadre du décret du 27 juin 2000, aux cotducrens raenevlt de la CCN des tsortanrps rutoris de marchandises, créant une droostsiin de cernoucnre sérieuse (amplitude journalière et hebdomadaire, centingont d'heures supplémentaires, maintien des adies à la réduction du tpmes de taarvil au-delà de 35 heures) icnitnat ceirtaens etpirenerss rnlveeat de l'article 1er de la présente cntoveinon à erixtlesnaer la foicontn tnarosprrt et à qettiur le régime acrolgie et la présente cvnoneotin cctelvolie puor le régime général de la sécurité sloaice et la cnonvieton ceioctvle nianaotle des ttsroprnas riretuos de mrhsdaciaes ;

Considérant enfin qu'il est nécessaire de ne pas reemrte en cusae l'amélioration des cnidinoots de tvaairl et la qualité de vie des ccnrdotheuus résultant des aorccds d'aménagement et de réduction du temps de tirvaal cnuclos dans le cdrae des avetnnas n° 73 du 20 mai 1997 et n° 76 du 1er octobre 1998.

Conscients, toutefois, qu'il est indnslapibese aux epreietrnss revenalt de l'article 1er de la présente ctneinovon de bénéficier de cteniras aménagements à la durée du taivarl aifn de s'adapter à ctete nuolvele cnreucnre et de ne pas eenucgaorr le tnfaersrt de la fticonon trsaroprt vres la cnovnoeitn celltivoce des trpasnorts rtoireus de marchandises,

les pnateariers sciaoux ont crenovu et arrêté ce qui siut :

En vigueur étendu en date du 23 janv. 2001

Les praiets sgnrteiaias deannmedt l'extension du présent accord.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

Entnert dans le chmap d'application du présent aenvnat les salariés exerçant la foitnocn de ccuunodter ruieotr de maehricdans au moins 300 herues par an, dans une ernitspere rveenalt de l'article 1er de la cionovtne collective.

Article 2 - Durée du travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

La durée du taarvil efiectff est le tpmes pdnanet lqueel le salarié est à la dispsootiin de l'employeur et diot se cnofreomr à ses dcvteires snas pviuoor vaueqr lmrbeenit à des oiaconupcts personnelles.

La durée du tvairal eetfcif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail, définie, diminuée de la durée tatole des périodes itocnnaisvisées à l'article 4(1), des cpuoreus et du tpmes consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte, dans le reepcst des doipisntois de l'article L. 713-5 du cdoe rauril sloen leueqellss le tpmes nécessaire à la rtuaietsraon asini que les temps consacrés aux cproueus snot considérés comme du temps de taravil eefctif loqsure les critères définis au peirem alinéa de l'article L. 713-5 du cdoe rauril snot réunis.

(1) Tmree exclu de l'extension par arrêté du 10 jueiltt 2001.

Article 3 - Répartition de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

Puor l'application du présent avenant, la journée s'entend de la période aalnt de hruee à minuit, la demi-journée de huere à mdii ou de mdii à muiint et la sainmee du lduni hruee au dcahnime minuit.

Sleon les dptssiooiins du 3e ppaahrrgae de L. 713-3 du cdoe rural, après ctounslotain du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du pneroensl s'ils existent, l'employeur proua répartir la durée légale du trvaial sur 3 jours, 3 jrous 1/2, 4 jours, 4 jrous 1/2, 5 jours, 5 jrous 1/2 ou 6 jruos par semaine.

Article 4 - Durée maximale quotidienne de travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

La durée milmaaxe qntnouiidee de tvraail eficetff des crucneutdos est fixée à 10 herues par jour.

Ctete durée proua être dépassée dans les codointtis suaneitvs :

- le dépassement ne puet excéder 2 herues par juor pednant un mmuixam de 5 jorus consécutifs, dans le reepcst de la réglementation européenne ;

- il ne peut dépasser 100 heures par période de 12 mois consécutifs.

Article 5 - Régime d'équivalences

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

Dans le cadre du 4^e 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 correspondant 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 concluant les dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail, les salariés qui retournent au régime d'équivalences institué par le présent article doivent faire bénéficier les salariés concernés par les périodes d'équivalence d'une prime d'un montant égal à 20 points de la grille de classification s'ajoutant aux minima nationaux.

Article 6 - Contingent d'heures supplémentaires

Annexe IX : Création d'un CQP conducteur poids lourd en coopérative agricole Avenant n 103 du 3 décembre 2003

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et professionnels de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats agricoles (UNSA-2A),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

Vu les dispositions de l'article 933-2 alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les entreprises de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications de travail ;

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Afin de permettre aux entreprises de s'adapter à la demande de résultats résultant des mesures prises dans le secteur public, celles-ci pourront faire bénéficier à leurs salariés des heures supplémentaires au-delà de la durée habituelle du travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente sans pouvoir excéder un certain :

- 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 du présent article sont rémunérées, soit remplacées, en tout ou en partie, par un repos compensatoire équivalent, conformément aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-7 du code rural.

Article 7 - Création d'une annexe IX

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2001

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 articles 80, 82 et 88 à la CCN " V Bénévoles ".

Vu l'accord cadre sur les conditions de travail et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CCFA du 3 février 1997) et considérant qu'il appartient à la branche de valider des protocoles de formation spécifiques ;

Considérant qu'il est nécessaire d'adapter les compétences des conducteurs routiers aux particularités propres aux coopératives " V Bénévoles " et à leurs salariés ;

Considérant que la formation continue permet de favoriser l'accès à l'emploi de conducteurs poids lourd,

Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle conducteur poids lourd en coopérative agricole

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

Les organisations professionnelles des salariés décident de créer un CQP de conducteur poids lourd en coopérative agricole.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

En outre 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 visée de l'article 1^{er} de la convention collective.

Article 3 - Financement de la formation

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

La formation continue est 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.

Article 4 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

Pour ce faire, les sinistres aillent les 3 référentiels du CQP (annexés au présent accord et qui sont disponibles auprès de la branche) :

- référentiel emploi ;
- référentiel des compétences ;
- référentiel de formation.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de l'acquisition des compétences se fera selon le processus suivant.

Dénomination de la	Dénomination de la
formation	coopérative
Ajustement des	Msie en oeuvre
connaissances	des compétences
Formation théorique	Période d'observation pour
l'acquisition	la validation des compétences
	par l'entreprise
Contrôle des	Révision des
connaissances	compétences

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Article 5 - Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

5.1. Ajustement des connaissances.

Chaque 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 mission concernée et donnera lieu à une note pour chaque des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en cours de formation. La note finale sera la moyenne.

5.2. Msie en oeuvre des compétences

La mise en oeuvre des compétences se fera en suivant de manière planifiée 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 compétences 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 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 cours 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 examinera le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même, cette commission aura compétence pour recevoir 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 atteint la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de deux ans en cas de non-bénéfice du résultat positif.

Article 6 - Position du CQP de conducteur poids lourd dans la grille de classification de la CCN V Branches

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

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 correspondant aux tâches et compétences liées à ce CQP, se verra 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 attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux tâches et compétences liées à ce CQP.

Article 7 - Suivi du CQP

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

7.1. Suivi dans l'entreprise

Les représentants du personnel (commission mixte paritaire ou CE ou, à défaut, les délégués du personnel) sont informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de suivi du CQP dans l'entreprise.

7.2. Suivi des activités de formation

Le point sur les activités de formation est effectué au cours de la réunion de suivi du CQP dans l'entreprise.

Article 8 - Commission paritaire d'évaluation

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

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 œuvre cette formation.

Avenant n 92 du 9 novembre 2001 portant création d'un certificat de qualification professionnelle Agent relation cultures

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation amiales (SYNCOFAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et services agricoles (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et professionnels de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nationale des syndicats autonomes agricoles (UNSA),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

Vu les dispositions de l'article L. 933-2, alinéa 2, du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les entreprises de reconnaître, par la voie de la négociation, des accords collectifs de travail de mise en œuvre de formations ;

Vu l'accord-cadre sur les conditions de travail et les droits de la formation

Un processus d'évaluation du résultat 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 tableau de suivi de l'application de l'action de formation, CQP attribué et financé par les entreprises).

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

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 ".

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2003

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 3 décembre 2003.

pour le compte des salariés de la coopération agricole (accord CCFA du 3 février 1997) ;

Considérant que le processus des coopératives de collecte-approvisionnement est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en œuvre des actions de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés ;

Considérant que la formation continue et la formation en entreprise ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue ;

Considérant qu'il appartient à la branche de veiller les acteurs de la formation spécifique ;

Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle Agent relation cultures

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de formation des professionnels de la formation au moyen de " certificats de qualification professionnelle agricole (CQP) ", décident de créer dans un premier temps un CQP " Agent relation cultures ".

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

Le champ d'application du présent accord est celui de la profession de conducteur agricole " V Branches ".

Article 3 - Définition des CQP agent relation cultures ARC

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

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 pu contribuer d'apporter une valeur ajoutée aux producteurs agricoles.

Ces agents conseilleront les agriculteurs adhérents pour le choix de leurs productions et pour réaliser leurs tâches et l'utilisation des intrants sur leurs cultures en respect de la protection de l'environnement.

3.2. Les référentiels du métier

Les référentiels définissent 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. Profil concerné

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des 2 critères suivants :

- posséder une formation initiale agricole ou agricole au minimum bac + 2 et justifier de 5 ans d'expérience dans le métier du conseiller technique aux agriculteurs ;
- sans niveau minimum de formation initiale, mais en justifiant de 8 ans d'expérience dans le métier du conseiller technique aux agriculteurs.

Article 4 - Modalités de délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

4.1. Délivrance par la commission professionnelle d'évaluation

Le CQP " Agent relation cultures " est un diplôme de la branche. Ce certificat, délivré par la commission professionnelle d'évaluation de la branche " V branches " définie à l'article 6.2, dispose d'une reconnaissance nationale.

Cette délivrance sera prononcée au vu du procès-verbal établi par le jury constitué au niveau de chaque fédération régionale des coopératives par :

- 1 représentant des élus de la branche concernée par cette activité ;
- 1 représentant salarié concerné par cette activité ;
- 1 représentant de l'OPCA 2 (organisme directeur 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 candidats pour leur(s) candidat(s).

4.2. Composition du dossier personnel

Les candidats adressent 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 détail 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).

Article 5 - Position du CQP Agent relation cultures dans la grille de classification de la convention collective nationale V branches

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

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 pnrourout se vior attribuer, puor ce tpye de poste, un cecioffient hiérarchique inférieur à 400.

En cas de cehnegnmat d'entreprise, les efftes liés aux crfciteatis de qatociluiiafn psolsorndneilfe attribués et validés snot transférés, puor aatnut que le salarié siot affecté sur un psote fnsaait appel également aux tunecheqis et compétences liées à ce CQP.

Article 6 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

6.1. Sivui dnas l'entreprise

Les représentants élus du ponseerl (commission formation, comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel) sroent informés et consultés sur les modalités de msie en place, de déroulement et de vtlaaidion des CQP dnas l'entreprise.

6.2. Comsimoisn piatraie d'évaluation

Une cmimssooin prriitaae d'évaluation est créée au sien de la branche. Cttee cssoiomimn ferxia son règlement interne.

Elle est composée d'un mbemre par otsnagioairn scnidayle représentative dnas la banrche et d'un nbrome au puls égal puor la délégation pronatale ainsi que d'un représentant des formateurs.

La cmososimin paarritie délivrera les CQP au vu des procès-

verbaux établis par les juys régionaux.

Un prmieer bailn d'évaluation du distpsoiif résultant du présent arccod srea réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite, chuqae année, la cisimsoomn d'évaluation frea le ponit sur les crtftietiacs de qfoiatciaiuln pfnieooslnsere délivrés (action de formation, CQP attribués et voaldiitan par les entreprises).

Article 7 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

Le présent aoccrd est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il porura fiare l'objet de révision ou de dénonciation seoln les modalités fixées à l'article 3 de la cotieovnnn cvecloitle notinalae " V bnchares ".

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

Les dositnpsiiis du présent arccod enteonrrt en vieuugr le ladneemin de la pcioltaiubn au Jrnoaul ofcieifl de son arrêté d'extension.

Article 9 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2001

Les prteais dnenedamt l'extention du présent avenant.

aoivr puor conséquence aoumutqate de rtmtreee en cusae les dosiipnistos en viuuegr dnas les entreprises, dnas la mesrue où eells snot coromfnes à celles-ci.

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Le cahmp d'application du présent acorcd est cleui de la cntnviooen clievtolce ntnolaiae tel que défini dnas l'article 1er modifié par l'avenant 74 du 25 nrvmeobe 1997.

Article 2 - Définition du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Tuot triaavl enrte 21 hueers et 6 heures est considéré comme tiarval de nuit.

Il srea psoiblsle de déroger à la pgale hraorie prévue ci-dessus dnas les cotnnidois visées au 2e alinéa de l'article L. 213-I-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Est considéré comme tevlairular de nuit, puor l'application du

Avenant n 97 du 10 juin 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives aierlogcs de collecte, d'approvisionnement et de tatsnroirmofan (FFCAT) ; La fédération naltoniae des coopératives de porcutdoin et d'alimentation anmlieas (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale des tueiiallvarrs de l'agriculture, de l'alimentation et scetures cnxneeos (FGTA) FO,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Ctceioesns de la nécessité thunqicee ou économique de friae tarevllair ctearnis salariés, hmeoms ou femmes, la nuit, puor poiourovr cnraites emopils pmnaertett d'assurer la continuité de l'activité économique, snas puor aautnt en neir la pénibilité, les praties sgeinatairs décident, par le présent acorcd et dnas le resepect du dioevr de poteortion des salariés, d'améliorer les conotidins de tiaarvl des intéressés en enraacndt le rcueros à cttee fmore particulière d'organisation du tiarval dnnot le caractère ennexcetipol est réaffirmé.

La msie en oruvee des dosniitpsios du présent accord ne diot pas

présent accord, tuot salarié :

- siot dnót l'horairé haebiutl le ciudont au mions 2 fios par seiamné à taliaevlrr au mnois 3 heerus de son tpems de taavirl ecteiff qeodiuitn ernte 21 herues et 6 hreues ;

- siot qui effectue, sur une période déterminée de 12 mios consécutifs, au mnois 300 hreues de triaval efciteff dnás la palge hiraore cmporise ernte 21 heeures et 6 heures.

La période de 12 mios prorua être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dnás l'entreprise.

Pour les salariés affectés à un ptose cmpnooartt un travail de nuit réguliéret *permanent*(1) rinpensalst les cnoodniis ci-dessus, la rncancneiaosse du sattut de tiaevallrr de nuit prorua être déterminée à proiri en fnoocitn des hoiraers planifiés.

(1) *Temers eclxus de l'extension par arrêté du 21 nbvemroe 2002.*

Article 4 - Organisation du travail dans le cadre du poste de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

La répartition des hiorres des traieurivlas de nuit diot pouivor faetliicir l'articulation de luer activité nnotruce tnat avec l'exercice de luers responsabilités flaaemiils et saciloes qu'avec l'exercice de luer fncitoon de représentation du personnel.

Lros de l'affectation d'un salarié à un ptose de nuit, l'entreprise emeanxira les meoyns de tsroapnt de l'intéressé puor se renrdre à son travail.

Article 5 - Durée du travail et temps de pause des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité du service, la durée maxamile qeintuionde de tvaairl des tlrrialauves de nuit proura être portée à 10 heures. En cas de cccnasirenots elpcnixeoetlnes non itampeubls au fneonmentcnoit noarml de l'établissement ou en cas de *rueorcs au traairvl en équipe de suppléance de fin de semaine*(1), ce pofnald de durée mlixiamae qnttiuedioe de tiavral srea porté à 12 heures.

Les salariés puor lequels il est fiat altcpipoian des dérogations prévues à l'article L. 213-3 du cdoe du taairvl bénéficieront de périodes de rpeos d'une durée au mniós équivalente au nrbone d'heures effectuées au-delà de 8 heures, dnás les cidtoinnos prévues à l'article R. 213-4 du cdoe du travail.

Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité de la production, la durée hadideabmroe myonene de traairvl calculée sur une période de 12 saemniés consécutives pourra être portée à 42 heures.

Les tvaruilreals de nuit réalisant au mions 6 hueres de tiavral ectfieff de nuit bénéficieront d'un tpems de psuae payé au mniós égal à 20 miutnes ; ce tepms de psuae srea porté à 30 miuents puor les trrlaueailvs de nuit réalisant au minos 9 hreues de tiavral effectif.

La pilcaifianotn des heriroas de triaval des tluralvreaís de nuit srea limitée à 5 nutis consécutives suaf cnieontsacsr exceptionnelles.

(1) *Atilrce eclxu de l'extension par arrêté du 21 nbvrmeoe 2002. Arrêté du 21 nrbmoeve 2002 art. 1 : Le peirem alinéa de l'article 5 (Durée du tvaairl et tpems de pause des teluavrarils de*

nuit) de l'avenant n° 97 susmentionné est étendu suos réserve du rpsect des dinoiissotps de l'article R. 213-3 (I et II) du cdoe du triavaal rtaief à la procédure que diot siuvre l'employeur en cas de dérogation à la durée mlixiamae qintodniuee de traavil des taalrlvueirs de nuit, luorqse cette dérogation est justifiée par les cenorcncstaics énoncées à l'article R. 213-3 précité. Ce même alinéa est étendu suos réserve de l'application du décret n° 97-541 du 26 mai 1997 fnixat puor les salariés acroeglis les cnoidniots dnás leqeulelss il puet être dérogé à la durée mmalxaie qnttiednioe de traairvl effectif, lqeeul ltmie à trtene hueers sur une période de duoze mios consécutifs le cnttieongt aennul de dépassement de la durée miaaxlme qeontiduine de tiavral de dix heures, suaf aorccd ciclletof prévoyant un cenignontt supérieur.

Article 6 - Temps de repos quotidien

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Puor répondre, en cas de ccetrsonncias eetpillecoxnes ou particulières ou ntnaoemnt en cas de chegaenmnt d'équipe, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le tpems de rpeos qiiuoetdn prévu à l'article L. 714-5 du cdoe rarul prorua être réduit à 9 heures au maxmuim 2 fios dnás la semaine.

Article 7 - Justification et limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Le taivral au crous de la pglae hoairre copsmire ernte 21 herues et 6 heures, ou de cllee qui lui est substituée *conformément à l'article 3 du présent accord*(1), des salariés considérés cmome tearilrvulas de nuit, est destiné à aeussrr la continuité de l'activité économique. Il ne puet être mis en pcalle ou étendu à de noelvleus catégories de salariés que s'il citonssé à puvioror des epiolms puor lqsluees il est :

- siot ibnapsnl desie économiquement d'allonger le tpems d'utilisation des équipements en raison, notamment, de la prat que représente le coût de ces équipements dnás le pír de rvienet des puriotds de l'entreprise ou du caractère impératif des délais de lrsviaion ;

- siot impossible, puor des rsoians tnenat à la sécurité des pesonnres ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cuors d'une piarte ou de la totalité de la plgae hroriae considérée, ou bein de firae eeuffter les truaavx à un autre menomt que pnnedat cttee pagle horaire.

(1) *Arlitce eclxu de l'extension par arrêté du 21 nevbmrroe 2002.*

Article 8 - Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

8.1. Reops compensateur

Les traallviures de nuit, tles que définis à l'article 3 du présent accord, bénéficient, à trtie de contrepartie, d'un roeps csntupaemor égal à 2 % des heeures de nuit réellement travaillées.

Cette cotisation ne se cumule pas avec les cotisations en temps qui sont 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 aient opté pour des modalités supérieures pourront continuer en ce qui concerne le salaire de nuit de la faire bénéficier 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 sociaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, quelle que soit la dénomination.

Article 9 - Cas du salarié amené à travailler dans la plage horaire de travail de nuit ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Le salarié amené à travailler en dehors de 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 relatives au travail de nuit.

Il bénéficie cependant des dispositions de l'article 19 de la convention nationale, modifié par l'avenant n° 57 et par l'avenant n° 96.

Article 10 - Protection des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Les entreprises peuvent mettre en œuvre des mesures particulières aux conditions de travail des travailleurs de nuit en vue d'améliorer les conditions de travail, l'organisation du travail, les postes de travail avec les équipements de l'entreprise en accord avec le CHSCT.

Les travailleurs de nuit bénéficient, avant l'affectation à un poste de nuit, plus tard que les 6 mois au maximum, d'une visite 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 assumer des fonctions qui sont compatibles avec l'emploi précédemment

occupé.

L'employeur ne peut priver le travailleur de nuit de son droit de refus de travailler au poste de nuit à moins qu'il ne le refuse par écrit :

- siot de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de pourvoir un poste au salaire dans les conditions fixées ci-dessus ;

- siot 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 correspondant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit prioritairement à la satisfaction de ces salariés la liste des emplois correspondants.

Lorsque le travailleur de nuit est licencié 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 certifie par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Le refus d'affectation ne doit entraîner aucune dégradation 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 pourvoir 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.

Article 11 - Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour attribuer un salarié à un poste de travail correspondant du travailleur de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de

niut ;

- 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.

Article 12 - Formation professionnelle des travailleurs de nuit

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Afin de favoriser les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties s'engagent à faciliter aux travailleurs d'accès à la formation professionnelle de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur 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 avantages sociaux dans le plan de financement de l'entreprise, y compris ceux relatifs au temps de formation ou d'un congé induit de formation.

A cet effet, les salariés concernés pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec leur représentant hiérarchique afin d'évaluer leurs besoins de formation et les conditions de leur mise en œuvre.

Les mesures de travail prévues à l'article 19 modifié de la CCN seront mises au bénéfice des travailleurs de nuit qui seraient amenés à passer en jour pour servir une

Avenant n 99 du 10 juillet 2003 portant abrogation de l'annexe IV de la CCN

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services ruraux (FGTA) Force ouvrière ; La fédération nationale agricole et forestière (FNAF) CGT ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et professionnels de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCOA-CFE) CGC ; L'union nationale des syndicats agricoles (UNSA-AA),

atocin de formation professionnelle dans le plan de financement de l'entreprise sans pouvoir excéder les montants qu'ils auraient perçus s'ils avaient normalement travaillé dans le cadre de leur profession initiale.

Article 13 - Information des instances représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

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

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Les dispositions de l'article 51 de la convention collective nationale

" V branches " intégrant le travail de nuit des femmes sont abrogées.

Article 15

En vigueur étendu en date du 10 juin 2002

Les parties déclinent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juin 2002.

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2003

L'annexe IV à la présente convention collective, intitulée " Suttat des atnges et cfhes de dépôts de coopératives agricoles de céréales et d'approvisionnement ", en date du 25 octobre 1967, est abrogée dans sa totalité.

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2003

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

En vigueur étendu en date du 10 juil. 2003

Les parties déclinent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 10 juillet 2003.

Avenant n 102 du 12 janvier 2004 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives aorcigles de collecte, d'approvisionnement et de tornimasrtfoan (FFCAT) ; La fédération ntaoilane des coopératives de pucoitodrn et d'alimentation aelmanis (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale aiatringamloere (FGA) CDFT ; La fédération générale des tialalulrvas de l'agriculture, de l'alimentation et srectues cnxeoens (FGTA) FO ; La fédération des sidaycnts chrétiens des osermaigns et psnosiofres de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le scdanyit national de la coopération acriloge de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nanailote des sdatnicys aotmoneus aucgliurrtte alrtroniaemagie (UNSA-2A),

Article 1

En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2004

L'article 34 de la CCN " V Becrahns " est abrogé et remplacé par les dinoosispits snatevius :

Avenant n 98 du 10 juillet 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité CATS

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives aclrgioes de collecte, d'approvisionnement et de tsoomtnaaifrrn (FFCAT) ; La fédération naalionte des coopératives de ptcrioudon et d'alimentation aieamnls (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale aamganiolteirre (FGA) CDFT ; La fédération générale des traalriluevs de l'agriculture, de l'alimentation et srceteus cxenneos (FGTA) FO ; La fédération des sntcydias chrétiens des oieamnrsgs et poeosnfsirs de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le snaiyctd noitaanl de la coopération aorgilce de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC ; L'union naiatonle des synacitds aoemounts acgluitrure aaoerirnglitmae (UNSA-2A),

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Le présent accord est cocnlu en aiptacolpn du décret n° 2000-105 du 9 février 2000 et de l'arrêté du même juor ituasnnitt un dsosipitif de ctoaesin anticipée d'activité de cinertas tlavuirers salariés, CATS.

(voir cet article)

Article 2

En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2004

Les prtaies ddhneamet l'extension du présent avenant.

Fiat à Paris, le 12 jnevaire 2004.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 12 janv. 2004

La loi du 21 août 2003 patnort réforme des raettries a modifié les cniitdonos dnas leeequllss un emuelpoyr puet procéder à la msie à la ratitere d'un salarié.

En aitacolpinn de l'article 16 de la loi susvisée (article L. 122-14-13 du cdoe du travail), la msie à la riattere d'un salarié par l'employeur n'est pas posiblse que si le salarié aettint l'âge de 65 ans. Toutefois, cet aciltre lsiase la possibilité aux pteraaeirns sucaoix de fixer, par arccod de bahcnre étendu, un âge inférieur, dès lros que le salarié puet bénéficier d'une psnoein de vesilielse à tuax pilen au snes de la sécurité sociale.

Cet arccod dérogoaire fxie les cetoetipanrrs en temres de fotamoin professionnelle.

Dnas ce contexte, les paitres sntaragiies ont cvnenou ce qui siut :

Cpmote tneu de l'ancienneté iantmrtpoe de cierants salariés, des ctdionions d'exercice particulières de luer activité, les peatirs sinaaeigrts eemisntt que le dtipoisif de csetosian d'activité de cnriats tivurlaearlz salariés est seplibtcsue :

- de répondre aux atspnriaois légitimes de ces salariés de cesser luer activité pslsnoelfnoiee aavnt de reilpmr les ctonindios de vaodtiaill d'une reiarnte à tuax peilln ;

- de contribuer, puor les entreprises, à la nécessaire gisoetn de luer pdimarye des âges ;

- de fsaerovir la msie en oeuvre d'une véritable gsoetn prévisionnelle des elopims et des compétences.

Cependant, les praiets srtagneiais déplorent que le décret du 9 février 2000, en sa rédaction actuelle, ne prmtetee pas de prrdene en cotmpe canetris critères de pénibilité peoprrs à la filière " V Bheracns " tles que le prot de chegars loredus et l'exposition à la poussière.

Aussi, les paeerrntias siouacx ont clncou un aocrd de bcragne vasint à fiaiceltr les départs des salariés ne répondant pas aux critères sélectifs visés par le décret du 9 février 2000 dnas le cadre préretraite de branche.

Toutefois, aifn de ne pas pénaliser les salariés répondant aux critères du décret précité et les erspeerntis qui sniehuatot rcrueoir à ce dispositif, les pietras sieaiatgrns cnunlceot le présent accord bein que celui-ci ne réponde que peimreelanltt aux bnoseis réels de la branche.

Article 1 - Chapitre Ier : Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Le présent accord est applicable aux entreprises visées à l'article 1er de la CCN " V Brnhaces ".

Article 2 - Conditions générales d'application

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Le présent accord s'applique dans les entreprises relevant du champ d'application peoifsresonnl 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 prvoa améliorer les conditions 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 minimale 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 œuvre 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.

Article 3 - Entrée en vigueur de l'accord

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Sous réserve que des dispositions législatives ou réglementaires ultérieures ne modifient pas l'économie du présent accord, celui-ci entre en vigueur à la date de survenue du présent avenant.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

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 ne peuvent en bénéficier jusqu'à l'âge de leur retraite à taux plein sans que la période d'indemnisation ne puisse excéder 3 ans.

Article 5 - Conditions liées aux salariés

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Pour bénéficier du dispositif de cessation anticipée d'activité, le salarié doit, outre le fait d'adhérer librement et volontairement au dispositif, remplir cumulativement les conditions suivantes :

- avoir son contrat de travail suspendu pendant la durée du congé 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 social à caractère vieillesse à titre personnel liquidé après l'entrée dans le dispositif ni d'une indemnité 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 d'intervention en faveur de l'emploi.

Article 6 - Commissions paritaires de suivi 1

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

6.1. Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission paritaire de suivi. Celle-ci est composée des représentants des entreprises du présent avenant. Elle se réunit à la demande d'une entreprise 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 prévoit la création d'une commission de suivi. Cette commission composée des représentants de l'accord d'entreprise est destinée des entreprises lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer paritairem.

(1) De ce fait, les articles 11 et 16 sont supprimés.

Chapitre II : Cessation d'activité de certains

travailleurs salariés CATS

Article 7 - Objet

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Le présent chapitre est rattaché au 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 certification 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 est bénéficiaire du dispositif de cessation anticipée d'activité avec aide de l'Etat si l'un ou l'autre des critères suivants :

- siot avoir travaillé durant 15 ans en équipes successives ou à la chaîne ;

- siot avoir travaillé au moins 200 heures et plus par an durant 15 ans ;

- ou avoir la qualité de travailleur handicapé à la date 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, s'ajoute aux cotisations obligatoires au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail, c'est-à-dire à la cotisation solidaire généralisée (CSG) au taux réduit et à la cotisation à la réduction de la dette sociale (CRDS).

Les salariés qui bénéficient de la retraite partielle de cessation anticipée d'activité au titre de l'article L. 322-4 du code du travail au moment de la signature de la convention CTAS avec l'Etat ont la possibilité d'accéder à ce dispositif.

Article 8 - Conditions liées aux entreprises

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Orne le respect des conditions générales d'application telles que précisées à l'article 2 du présent accord, les accords d'entreprise doivent fixer le nombre de départs en CTAS 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 constitution du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Tout au niveau de l'entreprise, un plan de l'application de la convention relative à la cessation d'activité, devra amplement être présenté aux instances représentatives du personnel.

Article 9 - Procédure d'adhésion

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

La prise en charge préalable de l'allocation par l'Etat ne peut intervenir que si l'entreprise a fixé, par convention ou accord collectif, une durée minimale 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 suivante celle au cours de laquelle la déclaration est établie. Cette déclaration n'est pas susceptible de modification.

L'entreprise informe aux salariés concernés les conditions définies à l'article 5 ci-dessus et auxquelles elle envisage de pourvoir la cessation d'activité une fois l'entrée en vigueur des dispositions accompagnées d'une copie du présent accord et de l'accord signé avec 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.

Article 10 - Régime du dispositif de cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

10.1. 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 cervsnoe la qualité d'assuré saicol et bénéficie du maiietnn des drotis aux prioenastts du régime oigoaitblre maladie, maternité, invalidité et décès dnot il raielevt antérieurement.

Les cintosoiats oaoilrighbtes au régime de raietrte complémentaire snot intégralement pesirs en crgahe par l'Etat.

Toutefois, le salarié puet être amené à rpderenre son activité pisensoelolnfre si l'employeur lui en fiat la demande, mynnaonet le rcsepet des modalités sievnutas :

- la dmndae de l'employeur diot être notifiée au salarié dnas les 6 mios snuvait le début de la spsnoiusen de son ctonart de taairvl ;

- la ddnaeme de l'employeur diot être justifiée par un surcroît tpioarreme d'activité ou la nécessité de ramleepcr un salarié tipnaoemermret asnebt ;

- le salarié est appelé à reenivr tviallaerr dnas l'entreprise puor une période mlxaaime de 6 mois.

10.2. Ruserocess garanties

10.2.1. Mnantot de l'allocation

Le salarié bénéficiaire de la caisstoen d'activité perçoit une alcaooltin crrseapnndot à 65 % du slraaie de référence puor la prat n'excédant pas le pnlfad prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, auqeluxs s'ajoutent 50 % du salraie de référence puor la prat de ce slraiae crosipme enrte 1 et 2 fios ce même plafond.

10.2.2. Siraale de référence

Le sairale de référence sneravt de bsae à la détermination de l'allocation visée à l'alinéa précédent est fixé d'après les rémunérations sur llesqules ont été aessiss les cnnubootriits au régime d'assurance chômage au ttrie des 12 dneirres mios clviis précédant le dneier juor de tiavral payé à l'intéressé, dnas la ltiime du dbloue pfaonld prévu à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Le saialre de référence puor les salariés bénéficiant d'une préretraite pgrovssriee au mmonet de la snutgiraie de la ctnevoionn est celui qui a srevi de bsae au vremenet des aictlnolaos de préretraite persrgovsie revalorisé, le cas échéant, dnas les cnnootidis prévues aux aeitrlcs 1er et 2 du décret n° 98-1024 du 12 neobmvr 1998.

10.2.3. Revalorisation

Le slaraie de référence est réévalué seoln les règles définies par décret puor la rsaoierailvotn du saailre de référence des ainllatocos spéciales du Fodns nnatiaol de l'emploi.

10.2.4. Modalités de versement

L'allocation est versée meuemsnenllet par l'entreprise (ou éventuellement par l'UNEDIC, ogrnimase gestionnaire) qui srea

remboursée à hetuuar de 50 % par l'ASSEDIC.

10.2.5. Coitsatnois sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est sismuoe aux cooinstias abpplieplas au rneevu de reeemplnacmt visé par l'article L. 351-25 du cdoe du travail.

Les ctiastoinos oiibtagelros au régime de rtreaitte complémentaire snot prseis en cghrae par l'Etat sur la bsae du tuax légal.

L'accord d'entreprise visé à l'article 2 devra préciser les ctonnoidis de répartition etrne l'employeur et le salarié du différentiel de ctsntoiaios de retairte oilrghbtoaie AIRGC et ARCCO, enrte le tuax oiratbigole pirs en chgrae par l'Etat et le tuax aallbipcpe par l'entreprise, lsleleques ctnotioasis sneort asseiss sur le slriaae de référence.

10.2.6. Jiaisucttfif du versement

Il est riems mennsmeeuellt au salarié en casoetisn d'activité, au mnemot du verseemnt de l'allocation, un btelilun en précisant le montant. Ce belutiln précisera cqhaue année le cumul anunel burt et le net imposable.

10.2.7. Durée de versement

Lusqroe le salarié est entré en ssepionusn d'activité, l'allocation ne ccenomme à être versée qu'au tmree de la période padnent llueaqe il bénéficie, le cas échéant, du slode de ses doirts aicqus en matière de congés payés et/ou de tuot aurte dtioissipf de caitolasiipatn en temps.

La ldiatioquon d'un aatangve vsliesiele pnnadet la durée de la cetaoissn d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du vesemenrt de l'allocation.

Cttee atllacooin cesse d'être versée dès la sitroe du dispositif.

10.2.8. Storie du dispositif

Lusroqe le salarié rrlpiema les ctinodonis puor bénéficier d'une rrtietae à tuax plein, l'allocation visée au § 10.2.1 crseesa de lui être versée et l'employeur procédera, lros de sa msie à la retraite, au vremenet de son indemnité de msie à la rtiertae visé à l'article 34 de la CCN " V Bnehracs ".

Chapitre III : Préretraite de branche - CATS non aidés

Article 11 - Objet

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Cmome puor le dipiistsof visé suos le cpirtahe II, ceuli visé ci-dessous est conlcu dnas le cdrae des atcilres L. 352-3 et R. 322-7-2 du cdoe du travail.

Un salarié n'entrant pas dnas les catégories déterminées au ciarphte II ci-dessus mias staissaifnat aux coniiiontts prévues au cairthpe Ier prorua cadpneent deemnadr à bénéficier d'une csstieaon anticipée d'activité s'il rcnonetre 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 CTAS avec l'Etat ont la possibilité d'accéder à ce dispositif.

Article 12 - Conditions liées aux entreprises

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

Outre le respect des conditions générales d'application telles que précisées à l'article 2 du présent accord, les accords d'entreprise doivent 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 constitution du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Tout au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, un bilan de l'application de la convention relative à la coexistence d'activité, devra amplement être présenté aux instances représentatives du personnel.

Article 13 - Procédure d'adhésion

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

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 concernés les conditions définies à l'article 12 ci-dessus et auxquelles elle soumettra de préférence la cotisation d'activité une proposition écrite d'entrée

dans le dossier accompagné 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 an avant la conclusion du contrat est établi. Il rappelle l'ensemble des droits et obligations des parties résultant notamment des accords signés.

Article 14 - Régime du dispositif de cessation d'activité

En vigueur non étendu en date du 10 juil. 2003

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 jouissait antérieurement.

Toutefois, le salarié peut être amené à reprendre son activité personnelle si l'employeur lui en fait la demande, menant 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 recruter un salarié supplémentaire ;

- le salarié est appelé à revenir 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 complémentaire 1 et 2 sous le 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 versés les cotisants 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 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 perçue au moment de la cessation de la carrière est celui qui a servi de base au versement des cotisations de préretraite perçues revalorisées, 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 détermination du salaire de référence des salariés des professions spéciales du régime général de l'emploi.

14.2.4. Cotisations sociales

L'allocation versée au salarié, qui n'a pas le caractère de salaire, est assimilée aux cotisations afférentes au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du code du travail.

Dans la mesure où les assurés accèdent au CTAS non aidé/préretraite de branche, ils ne bénéficient pas d'une prise en charge par l'Etat des cotisations de retraite complémentaire.

Des cotisations vieillesse de retraite complémentaire AGIRC-ARCCO sont versées par l'entreprise.

L'accord d'entreprise visé à l'article 2 devra préciser les modalités de répartition entre l'employeur et le salarié des cotisations de retraite AIRGC et ARCCO, le cas échéant.

assurés sur le salaire de référence.

14.2.5. Modalités de versement

Il est remis mensuellement au salarié en caesestin 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 cessation d'activité, l'allocation ne commence à être versée qu'au terme de la période pendant laquelle il bénéficie, le cas échéant, du sursis de ses droits acquis en matière de congés payés et/ou de tout autre dispositif de congés en temps.

L'admission d'un avantage vieillesse pendant la durée de la cessation d'activité entraîne l'arrêt immédiat et définitif du versement de l'allocation.

Elle est versée dès la sortie du dispositif.

14.2.7. Sortie du dispositif

Lorsque le salarié reprendra les cotisations 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 Brchaes ".

Fait à Paris, le 10 juillet 2003.

les partenaires sociaux ne souhaitent pas imposer un orsmignae gsoireitinae dans le cadre du dispositif " CTAS " mis en place par l'avenant n° 98 du 10 juillet 2003, il a été convenu ce qui suit :

Article 1

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

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

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

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.

collective nationale des coopératives agricoles de céréales, de meunerie,

Avenant n 101 du 3 octobre 2003 relatif à la cessation anticipée d'activité CATS

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animale (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CDFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services agricoles (FGTA) FO ; La fédération des syndicats chrétiens des agriculteurs et possesseurs de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCOA CFE-CGC) ; L'union nationale des syndicats agricoles (UNSA-2A),

En vigueur non étendu en date du 3 oct. 2003

**Adhésion par lettre du 3 octobre 2006
de Coop de France à la convention**

d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

En vigueur en date du 3 oct. 2006

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 agricole, 18, avenue Carnot, 92234 Cachan.

Messieurs le directeur,

Dans la perspective de la fusion-absorption des fédérations nationales suivantes : FACFT (fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de

transformation), SOPYNACC (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 vue de l'adhésion de votre entreprise à la convention collective d'adhésion, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.
Le président.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Il pourra toutefois être dérogé au contingent prévu ci-dessus par un accord d'entreprise ou d'établissement, concluant 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 mutuelle de temps de travail ;

- 220 heures par salarié et par an lorsque l'entreprise ne recourt pas à la mutuelle de temps de travail.

L'accord d'entreprise fera notamment, selon les spécificités propres à l'entreprise, les dispositions des articles d'aménagement et de réduction du temps de travail et du contrat d'épargne-temps éventuellement en vigueur dans l'entreprise, les modalités de recours et d'indemnisation des heures supplémentaires dans le cadre de ce contingent dérogatoire qui seront rémunérées, soit remplacées, en tout ou en partie, par un rachat équivalent, conformément aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-7 du code rural.

Article 2 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

Les présentes s'appliquent d'office à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 octobre 2006.

aux adhérents de coopérative

Avenant Étendu par arrêté du 3 juillet 2007 JORF 31 juillet 2007

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de transformation (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de production et d'alimentation animales (SYNCOPAC).
Syndicats signataires	La fédération générale agricole (FGA) CFT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des services ruraux (FGTA) FO ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCFA) CFE CGC,

Article 1-1 - Contingent d'heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2006

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).

Article 1-2 - Contingent dérogatoire

Avenant n° 110 du 30 mai 2007 portant création d'un CQP Technicien conseil

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du grian ; La COOP de France, nuiriottn animale,
Syndicats signataires	La fédération générale alinaoirergmtae (FGA) CDFT ; La fédération générale des tiallurrveas de l'agriculture, de l'alimentation et scutrees ceonnxes (FGTA) FO ; La fédéraynt ninoatal de la coopération arlcgioe de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nnoaatile des sdnaycits atoenumos acriulutrgé aenrtiorlgaime (UNSA-2A),

Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle «Technicien conseil aux adhérents de coopérative»
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les oanoratisigns signataires, désireuses de développer une ptoquille de vdliaioan des pocarurs de fmiootarn au meyon de craicifetts de qtaciuifoalin pfoilselseronne (CQP), décident de créer un CQP « Tceihnncien cneosil aux adhérents de coopérative ».

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Le champ d'application du présent aocrd est cleui de la CCN « V branches ».

Article 3 - Définition du CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » (CQP TCAC)
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

3.1. Définition du métier
« Tncceieihn ciseonl aux adhérents de coopérative »

Le CQP « Thceicien cionesl aux adhérents de coopérative » ptertera de veldair les parours de fomitoarn sivius et/ou les agucs de l'expérience par le bias d'une démarche de VAE des agtnes qui ont puor moiissn d'apporter une veaulr ajoutée à ttoeus pdniutcoors aclgoeirs des adhérents de la coopérative. Ces aetngs coennillest les agielruurtcs adhérents puor le choix de lures puorontdcs et puor riesnoanr lures ahacts dnas le rpscet des egxiecons réglementaires.

3.2. Les référentiels du métier

Les seraaginits ainsalvet les 4 référentiels du métier du TACC (ces référentiels snot dslpiebonis auprs de la branche). Ces référentiels définissent les cintdoions dnas lseeullqes se dérouleront les puarroc de faritoomn nécessaires puor l'obtention du CQP :

- ? référentiel des activités ;
- ? référentiel des compétences ;
- ? référentiel de fmatooirn (présenté à ttrie indicatif) ;
- ? référentiel d'évaluation.

Il srea exigé le svuui de 2 fonrmiaots oiebilgarots :
? règles de pctiertoon de l'environnement ;
? sécurité aiilermthane et qualité des produits.
Le cieahr des chraegs de ces 2 faomionrts srea élaboré par la branche.

3.3. Pliubc concerné

Le CQP est oveurt aux cdaatdins qui répondent à l'un des duex critères suavnits :

- ? posséder une fritomoan iliatnie au miumnim bac + 2 et jtfeuisir de 3 ans d'expérience dnas le métier du cosniel tuqehcnie aux auclertguris ;
- ? snas nevaiu mmuinim de fotriaomn initiale, mias en jiasitnuft de 5 ans d'expérience dnas le métier du cosienl tciuhenqe aux

agriculteurs.
Ces nuuveaux critères s'appliqueront également aux détenteurs du CQP « Aengt rtoalen cuturle » (ARC).

Article 4 - Modalités de délivrance du CQP
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

4.1. Délivrance par la cimoiosmsn piaatirre d'évaluation

Le CQP « Tecniehcin csineol aux adhérents de coopérative » est un diplôme de la branche. Ce ciicreaftt est délivré par la cmmsiison mtixe nlaaontie de la CCN « V bnhcears ». Cttee délivrance srea prononcée au vu du procès-verbal établi par un jury constitué au neiyav de cuahqe fédération régionale des coopératives, par :

- ? un ropealsbsne d'une ature coopérative concernée par ctete activité ;
 - ? un tinecciehn d'une autre coopérative concernée par cttee activité ;
 - ? une représentation concertée de COOP de Fracne (section concernée par l'activité) et de la fédération régionale des coopératives ;
 - ? un représentant de l'aval de la filière solen le besoin.
- La bharnce définira la méthodologie de ftoneieocnmnt des juryx régionaux.

Le secrétariat du jury srea assuré par la fédération régionale. Ce jury régional étudiera le deosisr peoesrnl adressé par les eertisnpres puor leur(s) candidat(s).

4.2. Ciuiootntstn du desoisr personnel

Les esntirrepes arrosseedt au jury de luer région un doseisr destiné à peovrur les compétences et l'expérience de leur(s) candidat(s) dnas cchuan des 6 domeinas d'activité du TCAC.

- Ce dssioer cnoperrdma :
- ? la diporeictsn de l'expérience aqcsieue au tervars de :
 - ? la fioamrton iiaintlte ;
 - ? le paoucrs poerseisnfonl ;
 - ? les fintrmooas ctuaieons siiuves ;
 - ? les activités eanxrreneltoslosipefs pavuont atrpoper un « puls » au savoir-faire du censlleior ;
 - ? une msie en situation, décrivant, puor un adhérent donné, un cieosnl gbaoll à l'exploitation.

Article 5 - Position du CQP « Technicien conseil aux adhérents de coopérative » dans la grille de classification de la CCN « V branches »

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Ce psnotoieimnt se frea conformément à l'article 2.3 de l'avenant n° 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dnas cet esprit, les pneeosrns anyat otenbu le caieftirtc de qcifailouaitn pensfoolieslne et, dnas la mursee où eels ocupent un poste fasiant apepl à l'ensemble des tucheqneis et compétences liées à ce CQP, aunrot un cincfeiot hiérarchique au mnois égal à 400.

En cas de cenenhmagt d'entreprise, les efefts liés aux cifceittars de quoaftalciiin pnoisofenrllsee attribués et validés snot transférés, puor anautt que le salarié siot affecté sur un poste fnsaait aeppl également à l'ensemble des tiequncehs et compétences liées à ce CQP.

Article 6 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

6.1. Obiteton du CQP
par la vaiiaotdln des aqiucs de l'expérience (VAE)

Seoln les dospsoitins de l'article L. 900-2 du cdoe du travail, ce CQP puet être aqcuus par la vioe de la VAE.

6.2. Suivi dnas l'entreprise

Les représentants élus du pnnrsoeel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) sreont informés et

consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de viaaiotdln des CQP dnas l'entreprise.

Article 7 - Inscription au RNCP
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les prietas dennmadet l'inscription de ce CQP au répertoire noaniatl des citecoinfarts plsofnnerelsoeis (RNCP).

Article 8 - Financement de la formation
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

La fotaimorn cndsnuaiot à ce CQP srea financée dnas le crade du dsisitipof réglementaire en veuguir sur la froamtoin peslnesloifone cntinue : paln de fitmoaron de l'entreprise, cnatort et période de professionnalisation, complété par tuot aurtte finemancnet pulbic ou privé de la famoitron professionnelle. L'accès du CQP puet également être sollicité à l'initiative du salarié dnas le cadre d'un DIF ou d'un CIF, ou CIF-CDD...

Article 9 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Le présent aoccrd est colncu puor une durée indéterminée. Il prruoa firae l'objet de révision ou de dénonciation seoln les modalités fixées à l'article 3 de la CCN « V bnrhaecs ».

Article 10 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les dsioiipotsns du présent accord eontrrnet en vgeuuir puor les coopératives adhérentes à COOP de France, ? siotecn métiers du garin et soiectn nuioitrtn animale, dès sa srniagtue par les paateerns sociaux.

Article 11 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les paiters daeednmt l'extension du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Référentiels «TACS»
TCAC. ? Référentiel des activités
Identification des eplomis et des entreprises
Appellation de l'emploi

L'emploi décrit dnas ce référentiel est ceuli de thneiciecn csoenil aux adhérents de coopérative (TCAC).
Dans les entreprises, les apoitpeallns d'usage snot :
? tneecieihn cinoesl ;
? aegnt de développement ;
? anget raetoiln cutlrue ;
? teeichcnin nriottuin amilane ;
? agent technico-commercial (production aamnlie ou végétale).

Contexte professionnel

Depuis le début des années 1990, le scteur coopératif s'est engagé dnas une stratégie de développement fondée sur des démarches qualité-produit et sécurité alimentaire. Ctete stratégie a nécessité la msie en oreuve de meonys nuovaux ptmaenêrt l'adaptation de la ptricoodun au marché.
D'autre part, dnas un enmineenvrnot penioorsnefsl qui se complexifie, les tceihecnins dinovet doissepr d'un savoir-faire qui tned à s'équilibrer entre les 3 dnmoniises de luer métier : technique, ciorlecmm et réglementaire. Snas cet équilibre, il y a un rquisue sur la qualité du sevice rnedu et sur l'adaptation pannertmee du tchieecn à son emploi.
Le tihccnieen ciesonl aux adhérents de coopérative s'inscrit dnas ce cnottxee aevc puor oietbjcf d'apporter une vealur ajoutée à tutes picotnrouds acolriges des adhérents de coopérative. En fticnoon de la stratégie définie par l'entreprise coopérative et en fintocon des eeegxins du marché, il celsonlie l'agriculteur adhérent au bon mmneot sur les tecnuqhis de production, sur les bonnes quantités dnas les cohix d'orientation et d'optimisation de podrciotun et de ses achats. Ce ceonsil est évidemment réalisé dnas le rsecpet des eeecgnixs

réglementaires.

Situation fonctionnelle

Le tniceehcin est placé suos la responsabilité siot :
? du diurecetr de la coopérative ou de la failiile ;
? du rbslpoensae filièrè ;
? du drctiueer aimgqrnouoe ;
? du detiucrer « prndtoouics anelamis » ;
? du deruticer aeoeippvonrnmisnt ;
? du roeslbpnase de région ou de secuetr ou de centre.
Il est en roialetn aevc les adhérents et les auetrs salariés de la coopérative.

Formation de base

Le CQP est ourevt aux cdintadas qui répondent à l'un des duex critères :
? posséder une foromtian ilnitaie au mmuniim bac + 2 et jftsiuuer de 3 ans d'expérience dnas le métier du conesil tnqelihuue aux aturucilgrès ;
? snas nviaeu muiinmm de frooimtan iitnaile mias jitusiefr de 5 ans d'expérience dnas le métier du ceinosl tquehnce aux agriculteurs.

Activité 1. ? Cinosel aux agriculteurs en tniecqhue de production

Le tienhceicn csoenil aux adhérents de coopérative aprptoe à l'agriculteur un conesl canornnect :
En ptodiroucn végétale :
? le ciohx des cultures, des variétés, des patnlis et des smeecnes (en focinton des sols, des climats, des teencdans économiques...);
? le rmanoeeisnt de la fiaiaesrtotln minérale et oiaqngure (en fitcnoon du milieu, des cultures, des crotntiaes économiques et environnementales...);
? le rnasnoeenimt de la poertticon des ctleuus ;
? les tiheeuqcs agronomiques...
En poduoctirn aimalne :
? le chiox des espèces et des recas (en fnoocitn des otjficeds de production, des tanendecs économiques...);
? les ctoenudis d'élevage : améliorer les résultats teincqhues des éleveurs en s'assurant de l'application des palns d'élevage, d'alimentation, et de bâtiments (conditions siiraatnes de leonemgt en particulier) ;
? le dtiaignosc d'un problème en fiaanst appel, le cas échéant, au spécialiste référencé par le gumonrepet puor le résoudre ;
? l'offre de srvicees à l'adhérent et les siceervs mis en pcale par la coopérative dnas des dnemaiois puls généraux (financement, bâtiments, environnement) ;
? la gtosien des effluents... ;
? les caractéristiques tunqcehies des bâtiments d'élevage.
Le rionemnasnet du cnesoil est basé sur des critères technico-économiques (charge de travail, trésorerie, cohérence et complémentarité du système de production...) dnas une lqgiuoe de préservation de l'environnement et de développement durable.

Activité 2. ? Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur

Le thiccnieen cnoesl aux adhérents de coopérative diot connaître les réglementations en roaprt aevc sa barnche d'activités (ex. : le ctiecafirt de duiirsbetutr de priysnahieaotts puor les greadns cultures, la pecpiotsrirn vétérinaire...). Il diot connaître sfafnmsieumt les pepianlrcis dinosospitis réglementaires que l'agriculteur diot rsceeptr puor siavor l'alerter en cas d'écart et puor diensespr un csoinel tjuroous en conformité aevc les tetxes dnas les pcpnirauix dnimaes svutians :
L'économique de l'exploitation aocglire :
? réglementation de la PAC et des OCM (conditionnalité des aides), fiscalité environnementale, TGAP, rvcndaeee puor excédents d'azote, dtcivrieie nitrates... ;
? ustitiaioln des oitlus d'aide à la décision.
La réglementation eatennlmonvniiree liée à l'exploitation aoclgrie :
? ilntlnoitaas classées puor la pcttoireon de l'environnement, paln d'épandage des efutenlfs d'élevage, goesitn et élimination des déchets ;
? équipement de ptircoteon individuelle.
Le bien-être animal.

Activité 3. ? Apdiaatton 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 ;
- ? choisir des produits (ex. : marchés du blé tendre, marché de l'orge de brassicole, filière viande, qualité du lait...);
- ? critères techniques de la qualité des produits (cahiers des charges de qualification d'élevage...);
- ? incidence de la certification des produits sur la qualité des produits ;
- ? incidence du logiciel et du matériel à la ferme sur la qualité des produits ;
- ? démarche qualité en agriculture :

Le TACC connaît les critères des groupes canoniques le système choisi par l'agriculteur ou par la coopérative dans le cadre de la démarche de :

- ? certification des produits (labels, certifications de conformité produits, AOC...);
- ? certification système (ISO, Argi Cincianofe®, méthode HACCP...);

- ? qualification des produits en agriculture raisonnée ;
- ? critères de production ;
- ? traçabilité...

Il doit pour cela :

- ? connaître et collaborer à la définition du processus de production de sa zone (les acteurs leaders, la part de marché détenue par sa coopérative...) en vue de disposer d'informations essentielles fiables concernant la coopérative ;
- ? déterminer les points forts et faibles de son entreprise par rapport à la concurrence que l'on définit très précisément ;
- ? passer 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 ;
- ? avertir sa hiérarchie afin de limiter les sinistres en cas de situation financière à risque ;
- ? recenser les adhérents débiteurs et passer à sa hiérarchie d'étudier des échelonnements 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 :

- ? résumer les données des lots de la part en charge des lots, les contrôler, les amender, les valider ;
- ? préétablir les critères d'exportation ;
- ? recueillir, suivre les entreprises, des éléments (poids, classe, grille de prix) permettant d'enrichir la base de données pour identifier la facturation et/ou le financement des animaux ;
- ? maintenir des tableaux de bord simplifiés pour les situations d'activité et de suivi de la clientèle ;
- ? connaître les compétences techniques d'informatisation de son entreprise (facturation, traçabilité, tournée, collecte) ;
- ? connaître l'existence de moyens de gestion de son temps de travail, du suivi des ventes techniques-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 performances de l'adhérent, répondant aux attentes de la filière ;
- ? une veille constante sur sa zone de compétence ;
- ? la certification des produits ;
- ? la participation à la mise en place de la traçabilité des produits (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 participation de la stratégie définie par la coopérative... ;
- ? la communication avec le siège du groupement, les autres techniciens, les agents de terrain de tri, les chauffeurs, les membres ;
- ? l'animation d'un groupe d'adhérents sur divers aspects de son développement ;

- ? la perception de l'image du groupement, sa politique, ses objectifs ;
- ? la transmission à sa hiérarchie des remarques et attentes 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 participe les informations issues des adhérents et de la clientèle extérieure pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative ;
- ? il propose des actions de la politique commerciale ;
- ? il contribue à obtenir les résultats économiques de ses adhérents ;
- ? il s'informe, entend et développe ses connaissances par les moyens de communication (revues, publications techniques, newsletters techniques 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 inscrit la connaissance :

- ? des règles générales qui président au fonctionnement de la coopérative comme du groupe de producteurs dont il est salarié (statuts, règlement intérieur, règlement technique, etc.);
- ? des particularités caractéristiques des structures agricoles qui peuvent adhérer comme fédération 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 produits végétales et animales, et notamment de leurs mécanismes d'organisation ;
- ? des différents organismes qui travaillent dans l'environnement agricole 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 membres 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 détournements et recense la réglementation en vigueur ;
- ? il transmet les informations reçues des adhérents, en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
- ? il est informé des actions effectuées par la coopérative aux adhérents ;
- ? il connaît et fait remonter les besoins spécifiques des agriculteurs de sa zone pour un conseil personnalisé ;
- ? il participe 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

en technique de production

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRATIQUE OU EXPÉRIENCE
--	--

<p>En pocdurotin végétale Connaissance du clye végétatif des paetlns cultivées dnas la zone. Connaissance des tepys de pitdours utilisés par l'agriculteur puor ciduonre ses crtuules (semences, fertilisants...).</p> <p>Connaissance sur la faiselitotirn minérale et les amendements. Connaissance sur la fsiietaiortln organique. Connaissance des ptuidros aaiaptseiartrnis (toxicité, homologation...).</p> <p>En pruodocitn animale Connaissance des différents plnas d'élevage, d'alimentation ou siranteais en aticopilpan dnas les eoitpaintlxos des adhérents. Connaissance de la procédure de dgentisoaic d'un problème d'élevage. Connaissance des serveics proposés par la coopérative. Connaissances de bsae dnas les différents dnoeaims où il puet être appelé à cilsleoer l'exploitant : zootechnie, nitrtuion animale, réglementation sritanaie (carnet d'élevage, identification...), environnement.</p> <p>Connaître le rôle des ogeansrims d'élevage (DSV, GDS, vétérinaires...).</p> <p>Avoir des ccensaiosnnas en matière d'économie et de gestion, svioar lrie un bailn par exemple, sivoar les ueitsilr puor clloeinser l'adhérent dnas ses cihox d'orientation de production.</p>	<p>Savoir tetsrmarne ses obtvnorseais et ses connaissances. Savoir atrpepor une vaelur ajoutée à la ptoirdcun de l'adhérent. Savoir cellnseior l'agriculteur sur les systèmes de ptudioicrn et les méthodes de cterluus raetcepst l'environnement. Savoir aslyeanr un problème et éventuellement prooepr un spécialiste itrnee ou enrexe puor le résoudre. En pdtoruiocn végétale Savoir csihior des ceutlrus et des sneemecs (en focoitnn des sols, des climats, des teacdnnes économiques...).</p> <p>Savoir conememtr une alnsyae de terre. Savoir rseaoinnr la ftstaiirolen minérale et organique. Savoir roansnier la ptocterion des cultures. En ptdurdooin animale Proposer à l'adhérent l'application pqratuie des pnals d'élevage, d'alimentation et sinairtae et le lenogmet des animaux, dnas le but d'optimiser les résultats. Assurer l'analyse d'un problème et poorpse les spécialistes référencés par le goepnremt puor résoudre le problème. Connaître la procédure msie en pclae puor bénéficier de services. Guider les eotixtpnals sur les périodes de msies en marché de lreus aiumanx en fntoicon des cnttaoerins creilacmemos et de cleels de l'exploitation de l'adhérent. Adopter une démarche pédagogique par roprrpat à la réglementation, siot en dnnaot dcetrmienet l'information à l'exploitant, siot en lui dannnot le nom de quelqu'un qui sraua mieux que lui le renseigner. Savoir usteiilr des oltius de slumaiiton pentmratet de vérifier l'impact économique des tenuheqics proposées.</p>	<p>Connaître les pirpanicels dsoiioistnps réglementaires que l'exploitant diot repsceter puor svioar l'alerter en cas d'écart et puor diesesprn un cesonil tojuuros en conformité avec les textes. Connaissance sur la réglementation liée à l'environnement aplbpicale aux eotiiaxopnlts agrelicos : ? isinlotnats classées ; ? déchets ; ? transport, sotkcgae et uailoittisn des matières deenguesras ; ? eau. Connaissance des réglementations en raporpt avec sa brhcane d'activités. Exemples : Certificat puor les arptapuilces et dstrbtreiiuus de puriodts antiparasitaires. Réglementation sanitaire. Réglementation sur le bien-être animal. Réglementation cncneranot l'identification des animaux. Réglementation crannocet la dutbirisoitn et l'administration aux amiaunx des puirtods médicamenteux et la noitrtiun animale. Réglementation cnenonrcat la conditionnalité (paquet hygiène...) et les bonnes piequtras d'élevage.</p>	<p>Prendre en ctmpoe dnas son envianmlnerteone (directive nitrates, PMPOA, CTE, conditionnalité...).</p> <p>Maîtriser la gesoitn eetvlnrnnnaoime des pudirots tpye antiparasitaires, engrais, médicaments... puor puoiovr clsenoiler l'agriculteur dnas : ? l'utilisation des pouidrts (savoir lrie et interpréter les étiquettes) ; ? le stokagce des prdotuis (savoir ranger, classer, organiser) ; ? le cihox des pdtours ; ? le matériel (épandage, traitement...) aifn de protéger l'utilisateur et de retpesecr l'environnement. Savoir ceoelinlr avec des oiutls d'aide à la décision en intégrant les nmeors environnementales. Savoir poumrioovr la pqiluitoe de qualité auprès des adhérents. A une démarche pédagogique auprès des etpnxatlios puor une bnone acptipaloin du caehir des charges.</p>
--	---	--	---

Activité 3. ? Aaottadipn de la production aux aetntets des marchés

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
--	---------------------

Activité 2. ? Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
--	---------------------

<p>Savoir dstnuigeir les différentes démarches qualité en arcgutulrie : ? cteoaistriicfn des prodtius (labels, cfrtctiaies de conformité produits...); ? ciitcfioaretn système (ISO, Argi Ccfonanie ®... ; ? quoaiftiicaln des etltiapioxnos en artciurgule raisonnée... Connaître les piniecpes de l'agriculture raisonnée et des ctraehs de pdtuicorn élaborées par les filières. Connaître le caehir des cregahs adopté par ses adhérents. Connaître les excgeneis qitiatileauvs des pnipuriacx marchés et les conséquences sur les clseonis apportés à l'agriculteur. Connaître les outlis sttquatisies à sa diosposiitn et sviaor interpréter les données puor poeoprsr des actions. Citer les pnitos forts et pionts faibles de son entreprise. Savoir appréhender un problème dnas sa globalité. Savoir apprécier la veualr cmmoaeclrie des ainaumx (poids, classement, gilrle de prix). Inventorier la concurrence. Etre clapabe d'évaluer le riuqse d'impayé.</p>	<p>Savoir réaliser un dgsiationc qualité ou environnement. Savoir piovouomr les démarches qualité initiées par la coopérative auprès des adhérents. Maîtriser la qualité des pirutdos (critères technologiques, pfiilcaatonn des plantations/semis et des récoltes, transport, stockage, fabrication, paln de production...) en fotcoinn des contraintes. Savoir aadepttr un itinéraire teuqicnhe répondant aux eecnexgis de qualité. Savoir ceoielnlsr le coihx des pcoountdtrs en fitocnon des eneeegcixs de cchuan des marchés. Analyser les données ssteauiqttis et les réactualise en permanence. Savoir, auprès des exploitants, mtrete en évidence les attous de lreus eispenters et en miiemisnr les faiblesses. Faire pvuree d'esprit de synthèse et savior epexosr en qqeluuvs phsraes les cunicsoonls d'un entretien. Etre cblapae d'estimer en vif un animal. Savoir ailctesuar en panmcneree ses cesaconnaiss sur la concurrence. Faire aiqlpeupr les procédures d'urgence, en cas de rqsuie d'impayés.</p>
--	--

Activité 4. ? Getison des données

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
<p>Connaître dnas le détail le cnetnou des dreivs dcountmes et luer délai de validité : douncmtes sanitaires, export, d'identification, et ietrnnes à l'entreprise. Connaître les piprnliaces lgeioqus d'informatisation de son esrtrpniee (facturation, traçabilité-tournée-collecte). Connaître l'existence de monyes de gstieon de son tmeps de travail, du sviui des vteisis technico-commerciales et de la traçabilité du conseil.</p>	<p>Faire peurve de rieuugr dnas la vditioalan des documents. Vérifier les detncmuos à l'achat. Savoir uiltiser les outlis de getison de données et mpuaneilr des tualabex iometinfquars sleipms puor les ssatqeiitiuts d'activité et le sivui de la clientèle.</p>

Activité 5. ? Animation, écoute et communication

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
-----------------------------------	--------------

<p>Connaître la plettae des svcieers et pturodis orfetfs par la coopérative. Connaissance de l'approche commerciale. Principes de la cutmmoaciionn (orale et écrite). Techniques de bsaie d'organisation de réunions tqueenihcs et d'animation d'un groupe. Etre caplabae d'établir l'organigramme de la coopérative et les fnontioacs de chacun. Connaître les ocbifejts et la putooiql du groupement. Connaître les cinnratotes avtiianmseritds et emanoieetrlnnenvs de l'exploitation de son adhérent. Etre clpabae de prooespr des siuoontls en matière d'orientation technique.</p>	<p>Suivre et ppoeror des aitpnatodas à la piulqtioe commerciale. Connaître les atetnets des auuelirtrgcs de sa zone. Savoir fidéliser les coopérateurs et reecrhehcr de nvaeeuox adhérents. Connaître son eninenmrvoet concurrentiel. Savoir répondre au mueix aux beoisns teecinquhs de l'adhérent dnas la gmmae de la coopérative. Appliquer la piouqtile tarifaire. Veiller au ttmerienat des litiges. Gérer les suaonittis de cirse avec les prdcueoets et pnrrrede du recul. Maîtriser les meynos de cuionoacmtimn (outil informatique, Internet...). Entretenir avec les salariés un diogluae constructif. Utiliser les menoy d'animation dnas le but d'un tvarail de groupe. Savoir être à l'écoute des adhérents. Etre claabpe de cntusteior un gpore d'exploitants cpbaale de teviaarllr ensemble. Transcrire à un eanxioltpu ou un guorpe d'exploitants les obcfjties et la piitqloue du groupement. Discerner l'essentiel dnas les ruqerames des adhérents et en ifrnmoe de façon synthétique sa hiérarchie. Savoir bâtir une agtneraiomutn en vue d'une démarche cohérente.</p>
---	--

Activité 6. ? L'entreprise coopérative

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR-FAIRE
-----------------------------------	--------------

<p>Connaître le fonctionnement et l'organisation d'une coopérative (statuts, règlement intérieur, atuers procédures administratives...).</p> <p>Connaître l'organisation de l'entreprise et les rôles des différents acteurs.</p> <p>Avoir une connaissance des bases de la gestion économique de la coopérative.</p> <p>Connaître l'environnement de la coopérative et ses principaux partenaires, ainsi que les compétences sur lesquelles le coopérateur peut s'appuyer.</p> <p>Enumérer les principes fondamentaux de fonctionnement d'une coopérative et savoir en justifier le bien-fondé :</p> <p>? le rôle du conseil d'administration ;</p> <p>? le règlement intérieur ;</p> <p>? le rôle du conseil et les engagements (appel et libération du capital) ;</p> <p>? les droits et devoirs de l'adhérent vis-à-vis de sa coopérative.</p> <p>Enumérer les principes fondamentaux de fonctionnement d'une coopérative.</p> <p>Enumérer les mécanismes d'encadrement du marché des produits (EU, OCM, OMC, OTC de l'élevage, GATT, SIBEV).</p> <p>Enumérer et identifier les différents métiers de la filière.</p> <p>Enumérer les acteurs de la filière viande.</p>	<p>Savoir transmettre les informations au sein de la coopérative, aux atuers concernés.</p> <p>Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative.</p> <p>Participer à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser ses productions.</p> <p>Savoir appliquer les règles relatives à la coopérative sur un plan agricole et commercial.</p> <p>Savoir expliquer à l'adhérent le rôle de ses compétences au sein de la coopérative.</p> <p>Connaître les missions du conseil d'administration et leur responsabilité au sein du conseil.</p> <p>Appliquer le règlement intérieur.</p> <p>Informier l'adhérent des règles d'appel et de remboursement du capital social.</p> <p>Répondre aux adhérents sur le niveau des actions à entreprendre dans le cas de non-respect des engagements.</p> <p>Savoir contacter le représentant légal ou le mandataire d'une société pour qu'elle adhère à la coopérative.</p> <p>Connaître les incidences des décisions de ces organismes sur l'exploitation d'élevage.</p> <p>Situer précisément son rôle dans la filière.</p> <p>Connaître et utiliser les services que peut rendre le conseil des administrateurs intervenant dans la filière viande.</p>
---	---

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 ;
Être dynamique et apte à prendre des initiatives ;
Être rigoureux et organisé ;
Savoir communiquer ;
Savoir contribuer au maintien d'un bon esprit d'équipe avec les différents intervenants du secteur et à une cohérence du développement de la coopérative vis-à-vis des agriculteurs.
Savoir présenter et défendre auprès des agriculteurs les spécificités et les services apportés par son entreprise coopérative ;
Savoir être conscient 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. ? Connaître aux atuers et aux atuers en production	
1	Agronomie ? zootechnie
2	Gestion des exploitations agricoles
3	Appui technique (réglementation des bâtiments d'élevage et règles de conception, conditions 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 atuers 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 critères des critères de qualité d'élevage.
Activité 4. ? Gestion des données	
10	Utilisation d'outils de gestion de données et mise en place de tableaux de bord pour les services 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 motivation vis-à-vis de l'agriculteur
14	Animation de groupes et travail en équipe
15	Organisation et gestion du temps pour un meilleur efficacité
Activité 6 ? Fonctionnement 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. ? Connaître aux agriculteurs en production

? être capable de transmettre ses connaissances et ses

cssanneaioncs ;
 ? être calpabe d'apporter une vleuar ajoutée à la pudoitcorn de l'adhérent ;
 ? être cpblaae de cnelilseor l'agriculteur sur les systèmes de prudooitcn et les méthodes de cleutrus rnesctapet l'environnement ;
 ? être clapabe d'analyser un problème et éventuellement peospor un spécialiste ietnrne ou enxtere puor le résoudre.
 En pooitrcudn végétale :
 ? être cpbaale de cihoisr des clurutes et des secenmes (en fctioonn des sols, des climats, des tcnendas économiques...);
 ? être caaplbe de cmtoener une ayalsne de tree ;
 ? être cbalpaae de rosieannr la fettoirisian minérale et orguqaine ;
 ? être capbae de rieonnasr la potrctieon des cultures.
 En prociodtun aanlmie :
 ? être clbaape de posrpoer à l'adhérent l'application putqraie des panls d'élevage, d'alimentation et siitrnaae et le lnemeogt des animaux, dnas le but d'optimiser les résultats ;
 ? être cabplae d'assurer l'analyse d'un problème et preoposr les spécialistes référencés par le grneupomet puor résoudre le problème ;
 ? être cpblaae de connaître la procédure msie en place puor bénéficier de svrciees ;
 ? être cbaalpe de gudeir les exitnpltoas sur les périodes de miess en marché de lures aiuamnx en fotincon des ctaentorins cclimrmeoas et de ceells de l'exploitation de l'adhérent ;
 ? être clbapae d'adopter une démarche pédagogique par rproapt à la réglementation, siot en donnant dmrtcneieet l'information à l'exploitant, siot en l'orientant vres un spécialiste inertne ou exrente à la coopérative ;
 ? être cplbaae d'utiliser des oiults de sitmloaiun ptmarnetet de vérifier l'impact économique des tienueqhs proposées.

Activité 2. ? Réglementation et pecooitrn de l'environnement, de l'utilisateur et de l'animal

? être calabpe de prdnree en cmtpoe dnas son ciesnol la réglementation ernnovatnmllee (directive nitrates, PMPOA, CTE, conditionnalité...);
 ? être calpabe de maîtriser la gtoiesn ermtnnvneineaole des pitoruds tpe antiparasitaires, engrais, médicaments... puor poiouvr celslnioer l'agriculteur dnas :
 ? l'utilisation des ptuioes (savoir lrie et interpréter les étiquettes);
 ;
 ? le stcokgae des pidturos (savoir ranger, classer, organiser) ;
 ? le choix des piroudts ;
 ? le matériel (épandage, traitement...).
 Afin de protéger l'utilisateur et de rpeceestr l'environnement :
 ? être cpalbae de sovaiv csllenoeir avec des oiults d'aide à la décision en intégrant les neoms irennoatvnelnems ;
 ? être calpbae de piovmoorur la puioqtile de qualité auprès des adhérents ;
 ? être cbaalpe d'avoir une démarche pédagogique auprès des eottxlipans puor une bonne atpacipoiln du cahier des charges.

Activité 3. ? Attoapaidn de la production aux aetnetts des marchés

? être caalpbe de réaliser un dintiosgac qualité ou eeromvninent ;
 ;
 ? être caalpbe de pvouoromir les démarches qualité initiées par la coopérative auprès des adhérents ;
 ? être cbpaale de maîtriser la qualité des prduoits (critères technologiques, pniitoacilfan des plantations/semis et des récoltes, transport, stockage, fabrication, paln de production...) en ftncoion des cnratnteois ;
 ? être cplbaae d'adapter un itinéraire tueichnqe répondant aux exgceneis de qualité ;
 ? être cbpalae de cienoesllr le choix des pdnocoriuts en ficootnn des ecexiengs de cuahcn des marchés ;
 ? être cblaape d'analyser les données stttqiisueas et les réactualiser en pnceermane ;
 ? être capable, auprès des exploitants, de mertte en évidence les aottus de lerus eesnriprtes et en mieminsr les feaesslbis ;
 ? être cpaalbe de friae pvreee d'esprit de synthèse et savior exsoepr en qqeleeus phrases les cclnunosios d'un erneiettn ;
 ? être calpabe d'estimer en vif un aniaml ;
 ? être calpbae d'actualiser en pecmraene ses cinnsaeoacnss sur la cncercruoe ;
 ? être clbaape de fraie auqiplepr les procédures d'urgence, en cas de ruqise d'impayés.

Activité 4. ? Gitseon des données
 ? être cplabae de riueegr dnas la vaaitdilon des dtomenucs ;
 ? être cplabae de vérifier les donucmtes à l'achat ;
 ? être cbpaale d'utiliser les oluits de geitson de données et melpniaur des tlaaeubx ioqmftarneuis sliiems puor les ssiqtietatus d'activité et le suivi de la clientèle.

Activité 5. ? Animation, écoute et communication

? être calpbae de srivue et poseropr des aadpatoints à la piuitqole cmmarciloe ;
 ? être calpbae de connaître les attetnes des argeticlruus de sa znoe ;
 ? être caplabe de fidéliser les coopérateurs et recheerhcr de nuveaux adhérents ;
 ? être cpbaale de connaître son eremnnneovnit cucrieetonrnl ;
 ? être cbaaple de répondre au muix aux boinses tqiechneus de l'adhérent dnas la gamme de la coopérative ;
 ? être capalbe d'appliquer la pqtילוie tfriiarae ;
 ? être cbaaple de veiller au tramnietet des lietgjs ;
 ? être cpalae de gérer les sttniuaos de csire avec les pourcruetds et prnrdee du rucel ;
 ? être cbalpaae de maîtriser les myenos de ciuimiatncomon (outil informatique, Internet...);
 ? être cpabale d'entretenir avec les salariés un daogiule csinstructof ;
 ? être clpabae d'utiliser les myenos d'animation dnas le but d'un trvaail de gpuore ;
 ? être cpbaale d'être à l'écoute des adhérents ;
 ? être cbplaae de cusionitr un gopure d'exploitants cpalae de tlaarliver emnslebe ;
 ? être cpaable de tracrsirne à un eptoxlniat ou un gopure d'exploitants les ofefibcjs et la potilque du gnompeuet ;
 ? être cbpalae de dserincer l'essentiel dnas les reaeramuqs des adhérents et en imrneofr de façon synthétique sa hiérarchie ;
 ? être clpbaae de bâtir une auettangimorn en vue d'une démarche cohérente.

Activité 6. ? L'entreprise coopérative

? être cabpale de ttrsmartene les inorofminats au sien de la coopérative, aux auectrs concernés ;
 ? être cblapae de cmernprode l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative ;
 ? être cbaalpe de picrieptar à la vie de la coopérative dnot la fitnocon est d'offrir à l'agriculteur adhérent le meoynd vlsreoair au mieux ses poiudctros ;
 ? être clabape d'appliquer les règles inntrees à la coopérative sur un paln aيتدانيمرف et cmceramoil ;
 ? être caalbpe d'expliquer à l'adhérent cmnomet ses prouintdocs snot valorisées au sien de la coopérative ;
 ? être capalbe de connaître les mmebres du coeinsl d'administration et luer responsabilité au sien du cniesol ;
 ? être capalbe d'appliquer le règlement intérieur ;
 ? être cblapae d'informer l'adhérent des règles d'appel et de reebmrmonsuet du caaiptl saiocl ;
 ? être clapbae de répondre aux adhérents sur le naveiu des stagocinns aaiplclpes dnas le cas de non-respect des egagementns ;
 ? être cbpalae de cacnettor le représentant légal ou le mtaiadrane d'une srcturute jiuquidre paunvot adhérer à la coopérative ;
 ? être cpalabe de connaître les ienndcceis des décisions de ces osinaergms sur l'exploitation d'élevage ;
 ? être capable de siuter précisément son etrirpesne dnas la filière ;
 ? être capable de connaître et uesltiir les sevrices que puet rdrene chaucn des oingaremss aifidnrmtmsias irnavnentet dnas la filière viande.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Considérant que les coopératives « V bhneears » développent une poiqluite atcvie de coesinl auprès de lueers agriculteurs, ce qui nécessite de cnmeoastmnt firae évoluer les compétences de leus teiceincnhs ;
 Considérant qu'il aentrippat à la brncahe de veiadlr les compétences et les pauocrrs de foiotamrn spécifique,

Avenant n 111 du 30 mai 2007 portant création d'un CQP Agent de silo

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du garin ; La COOP de France, nuitiotrn animale,
Syndicats signataires	La fédération générale aiaogamrrtenile (FGA) CDFT ; La fédération générale des trlarivuleas de l'agriculture, de l'alimentation et scuretes conxnees (FGTA) FO ; La fédération de l'agriculture CFTC-Agri ; Le syndicat niatoan de la coopération arcgolie de la confédération française de l'encadrement (SNCOA-CFE) CGC ; L'union ninlaaote des siayctdns aneootums acluiirtgre aoailnaemrrigte (UNSA-2A),

Article 1 - Création d'un certificat de qualification professionnelle « Agent de silo »

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les ornagnitaioss signataires, désireuses de développer une puiiqtole de vloatiadn des puracors de fmotoiarn au moyen de cicfaitrets de qoacautiliifn pismnoflneloese (CQP), décident de créer un CQP « Anegt de slio ».

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Le cmhap d'application du présent acocrd est culei de la CCN « V bahrencs ».

Article 3 - Définition du CQP « Agent de silo »

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Le CQP « Aengt de slio » pertmrtea de vieldar les procuas de fmtoaorin siuvs par les salariés qui anerusst et/ou vnot asresur seuls la goisetn ltsoiugiqe d'un pteit stie (ou tlvainlraet en équipe sur un stie puls important) aynat puor activité le tvaaril du grain au slio (collecte, stockage, expédition) dnas le rpecest des règles environnementales, de sécurité et de traçabilité.

Article 4 - Financement de la formation

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

La fforiaomn cdioanusnt à ce CQP srea financée dnas le crdae du dsptiisf réglementaire en viueugr sur la fmtoiaron pronolefilessne cnntoieue : paln de foriomatn de l'entreprise, catnort et période de professionnalisation, complété par tuot arute fncnneemait pulbc ou privé de la fromtaion professionnelle. L'accès du CQP puet également être sollicité à l'initiative du salarié dnas le carde d'un DIF ou d'un CIF, ou CIF-CDD.

Article 5 - Mise en place

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Puor ce faire, les sneigaraitis ailsevant les 4 référentiels annexés au présent acrod et qui srnoet dsblinoeips auprès de la bhncare :
? référentiel des activités ;
? référentiel des compétences ;
? référentiel de friamootn ;
? référentiel d'évaluation

Le schéma général d'acquisition des cnsosneiaans et de rnnasacceoinse des compétences se frea solen le peroucsss suivant.

Graphique non ropeidrut - vior BO cootnevns ccleoelivts 2007-44

Article 6 - Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

6.1. Aoqutsiini des connaissances

Cuanche des 6 activités répertoriées dnas le référentiel de forioatmn deronna leiu à une évaluation des cosnnaneasics acquises. Ctete évaluation srea fatie par le ou les fmuarrteos qui snot intvveurs dnas la ruburqie concernée et drneona leiu à une ntoe puor ccanuhe des activités. Ce contrôle srea réalisé au crous de la période en cntree de formation. La ntoe fnlaie srea la myenone des 6 activités.

6.2. Msie en ovreue des compétences

La msie en oevure des compétences se frea en siuiatton de taavilr penndat les périodes intermédiaires aux séquences de fotamoirn et à l'issue du cycle. Cette msie en ovuere srea échelonnée sur une période d'au mions 1 année de façon que l'intéressé siot confronté à toets les activités cnouidets en silo.

L'évaluation srea fatie au myeon d'une grllie de pnmoieneiostnt par raport à cacnhue des activités menées en slio et qui srea pioturde à la fios par le salarié et par son ttuuer en 3 étapes :

? avant le démarrage de la fimoatorn ;

? à mi-parcours de la fiomortan ;

? à la fin de la période sur lullaqee se déroule le clyce (au moins 1 année asini que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, srea chargé d'encadrer le stagiaire. A cet effet, il sruvia une foioamtrn puor se préparer à son doube rôle pédagogique et d'évaluation à cuchane des étapes citées ci-dessus.

6.3. Délivrance du CQP

Cette délivrance srea prononcée par la cososmiimn mtxie nnoaltaie de la CCN « V behnrcas ».

Cette csiomomsin délivrera un agrément aux ormsganeis habilités à mrttee en ovuere cttee formation.

La cosmosisin einrmaxea les 2 résultats du contrôle de cnneaasoins (en cntre de formation) et de la msie en oruvee des compétences (en coopérative).

Le CQP srea délivré si ces 2 résultats ont atetint cacuhn la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne, est crsipome ertne 9 et 10, la csosmoimin emxinae le desoir et définit les cnoiotidns d'un éventuel rattrapage.

De même cette cosismmion arua compétence puor revoir les doiersss présentant un écart inatpmrot entre le résultat obnteu au neaivu de l'acquisition des ccneisansanos et cluei résultant de la msie en oeurve des compétences.

Dnas le cas où un suel des résultats arua onebtu la moyenne, l'intéressé proua présenter un nuoaevu desiosr auprès de la cmoismosin dnas un délai miumaxm de 2 ans en craevnosnt le bénéfice du résultat positif.

Article 7 - Position du CQP « Agent de silo » dans la grille de classification de la CCN « V branches »

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Ce psiinneetomont se frea conformément à l'article 2.3 de l'avenant n° 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dnas cet esprit, les peeronsns anyat sivui la footmran décrite dnas le référentiel et ontbeu le citcafeirt de qcioiatiaulfn pisoefflonnrse et, dnas la msreue où eells ocnucept un ptsoe faiasnt aepl aux teucnqeihis et compétences liées à ce CQP, se vernrot auberttir un cfionifeect hiérarchique conformément à la gillre de ciifctsaalison en vigueur, en tnaent cpmtoe de la responsabilité qu'elles aruont et du tpye d'équipement qu'elles piloteront. Ce cciifofeent srea au monis égal à 250 (coefficient du CQP « Anget cteolcle Aprpo »).

En cas de cngaemneht d'entreprise, les efetfs liés aux ceitrcatfs de qaoluitfaciin prlfnnoseeliose attribués et validés snot transférés, puor anutat que le salarié siot affecté sur un poste fniasat appel également aux tqcheineus et compétences liées à ce CQP.

Article 8 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

8.1. Oonbitetn du CQP par la viadatoiln des aqiucs de l'expérience (VAE)

Selon les dispositions de l'article L. 900-2 du code du travail, ce CQP peut être auqics par la voie de la VAE.
Pour ce faire, les professionnels sacouix 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) sont informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de suivi des CQP dans l'entreprise.

Article 9 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

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 « Vbcnhras ».

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur pour les coopératives adhérentes à COOP de France, secteur métiers du grain et secteur noirtuitn animale, dès sa signature par les partenaires sociaux.

Article 11 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

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 nouveaux enjeux et que les coopératives ont mis en œuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés,

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 30 mai 2007

Référentiels « Anget 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 de vente et informatiques. Elle peut être qu'un pinot de collecte. Dans ce cas, l'AS peut gérer son temps de travail entre plusieurs sites.
Les partenaires professionnels agricoles de la région, la répartition des sols permettront les activités environnementales 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 sur son site. Au moment de la moisson, il travaille avec des salariés et

gère les 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. S'agit de 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 organise l'ordonnement du silo sur un tableau.
Il contrôle les installations de montage des grains au moyen d'un tableau synoptique.
Il peut être amené à contrôler 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 optimal de l'installation et en détecte les anomalies. Il intervient pour des dépannages immédiats. Il décrit avec précision les incidents et les causes 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 d'infestation 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 effectuer des opérations non commercialisables, après en avoir avisé son supérieur hiérarchique.
Il réalise systématiquement des prélèvements, manuellement ou par voie 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, contrôle du système de ventilation, surveillance du bon état de saisonnalité par les mesures 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 conditions définies par le service commercial.
Il charge les camions, tirans ou péniches, ou artère 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 (bon de livraison, bon d'enlèvement, de commande, bon de transfert).
Il contribue 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 enjeux 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 tout au long de la journée.
Il accueille au silo les adhérents et les transporteurs.
Il prend part aux activités de gestion de la journée.

Il inomrfe et gduie le tvarial des snsaeioiins ou tioarmeeprs éventuels et vlieie à la bnone aalipotipn de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité.
Il sgialne à son supérieur hiérarchique ou à qui de droit d'éventuelles aoinlmeas observées par lui-même.

Activité 4. ? L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Il rtspecee les règles d'hygiène et de sécurité dnas le slio et sur le site.
Il vielle au rescept des pocroltoes de sécurité dnas le cas des eirsptrens intervenantes.
Il apuqplie la réglementation sur le socgatke des prtidiou dangereux.
Il apliupqe la réglementation du transport, et en prculeitiar clele des matières dangereuses.
Il uistlie les équipements de pottcieorn iulednvidle mis à sa disposition.
Il reepstce les cognsenis de sécurité incendie.

Activité 5. ? L'entreprise coopérative

Il pctaprie à la vie de la coopérative dnnot la ftnicoon est d'offrir à l'agriculteur adhérent le meoynd de vlirseoar au mueix ses productions.
Il reçoit les inrotianfoms crnnoanect les sercveis orteffs aux adhérents puor pvouior les aeuiploqr et les transmettre.
Il tanmsert les iimrntaooofs reçues des adhérents, en rproapt avec l'activité de l'entreprise.

Activité 6. ? La sécurité aateilnimre et la dandeme des marchés

Il intègre les démarches de progrès dnas son activité.
A pitrar de l'analyse des atetents des cietnls et dnas le repect de la stratégie de la coopérative, il aupqple les deriveicts définies par son responsable.

Référentiel des compétences

Activité 1. ? Préparation, conduite, eternetin et maintenance du matériel et des installations

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PAIRQTUE OU EXPÉRIENCE
Connaître les caractéristiques des matériels utilisés puor la maotnunitn et le nogtaeyte des grains.	Vérifier et contrôler le fnencoimneotnt des ioslnaitalns du silo.
Connaître les terems theqicnues utilisés comramneut puor décrire le matériel et les installations.	Savoir contrôler les pnafeecmrors tuehcinques des nettoyeurs.
	Savoir régler et atdpaer les appleiras de nyttaoege des grnias en ftnoicon des otifebjs de qualité recherchés.
	Savoir déceler l'origine d'une ppane d'ordre mécanique ou électrique.SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Savoir mrtee en ovuree un prgoramme d'entretien et de vérification des ilntltsaoinns et du matériel rnuoalt utilisés en ceaicntroon avec le svierce eeirtnten s'il existe.	Savoir procéder à la msie en rtoue et à l'arrêt des isolitnnlatas du silo. Savoir itiiiedfenr à « l'oreille » les aleonaimns de fonctionnement.

Activité 2. ? Le taternaimt des giarns (conservation et satcokge des grains)

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRUQITAE OU EXPÉRIENCE
Connaissance de la bloiogie des gniras stockés (respiration).	Savoir uiseltir les isitnaonallts de tesanfrrt des gainns (transporteurs, élévateurs).
Connaissance de la bioiolge des psraietas des girans stockés.	Surveiller l'état de civtseroann des ltos (température, genimotrian et parasites, flair).
Comprendre les règles puyhsieqs conntindaoint la conesrvtoain d'un lot de grnias (température, humidité).	SAVIOR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Connaître les moeds de taarfiiitcoin de l'électricité.	Savoir uilsetir les prtidois isctiednecis appropriés en fntocion des règles et procédures définies par la coopérative.
Savoir ieedtniifr les caractéristiques tneiqceus de l'installation de socgakte (taille des cellules) et de vtelintioan (pression et débit d'air).	
Savoir cnuirode le rnemseiedroisft d'un tas en uinlatsit les itstneunmrs de muesre doinbipsels et en fcointon des caractéristiques des mneyos de conservation.	

Activité 3. ? Le relationnel

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PTQIURAE OU EXPÉRIENCE
Principes de la communication. Base de la ctinciuoomman orlae et écrite. Base du mgaeemannt d'équipe.	Savoir développer une écoute active. Savoir trivlelaar en équipe. Savoir anemir une équipe. Savoir gérer des conflits.SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Savoir osarngier ses idées puor les eopexr et les rdnerer compréhensibles. Savoir développer un argumentaire. Savoir écouter les aurtas puor réaliser un oibctejf commun.	Savoir écouter et cmrponede son interlocuteur. Savoir eergsretinr et tresmttnae les msgesaes et imrofitonans reçues. Savoir s'exprimer et se firae comprendre.

Activité 4. ? L'hygiène, la sécurité et l'environnement

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PITQAURE OU EXPÉRIENCE
Connaître les règles de sécurité : ? rteivelas aux iontnlsatalis de scaotkge des ginras dnas les slois ;	Savoir jegur de l'opportunité d'intervenir lros d'une ppane électrique conformément à l'habilitation reçue de l'entreprise.
? ritalvees à l'utilisation du matériel de lvgae et de moitnaetnun dnilobspie sur le stie ;	Savoir tserttrmane les cnsnieogs de sécurité au prneenosl vennat tialeravr lroelaomlescninnct sur le site.

? reevalvits aux etmehabrmecnns frriaeroivs (manoeuvre de woagns et locotracteurs). Engager la responsabilité du chargeur.	Savoir fiare rtseecepr les pootecrlos de creegnmaht et de déchargement.SAVOIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Savoir ieiitnfdier les siutnoaits à rsqiee et pdrnee les dnipsiosiotis paeermtnnt de les réduire :	Savoir corniude les engnis de manutention.
? siot en usinaltit les monyes de prévention à sa ditiisposon ; ? siot en aetvsnrasiat les instcenas compétentes de l'entreprise.	Savoir farie les mauevenros sur les enneabecmmtrhs ferroviaires. Savoir utlesiir le matériel de sécurité mis à disposition.
Savoir interpréter les pmttagiecroms artnssiavet du dneagr des prtoidus et aigr en conséquence.	Savoir uisetilr le matériel de lttue ctnore l'incendie esnaitxt sur son site.
Connaître les règles et aqelpuipr les procédures liées à la ptoortien de l'environnement.	

Activité 5. ? L'entreprise coopérative

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PUTRIQAE OU EXPÉRIENCE
Connaître les spécificités de fneenintoconmt et d'organisation d'une coopérative.	Savoir à qui s'adresser et à qui tasmttrnere les ioarointfnnns rtaevleis à la mchare de son site.
Connaître l'organisation de l'entreprise et les foncniots des différents acteurs.	Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative.
Avoir une casnsncniaoe des règles de gtiosen économique d'une entreprise.	SOAVIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE
Connaître les règles d'organisation antdiisavirmte poprres à l'entreprise.	Savoir présenter et défendre auprès des alurgticerus les spécificités et les siercevs apportés par son eisntrpre coopérative.

Activité 6. ? La sécurité aimtlnairee et la damende des marchés

SAVOIR THÉORIQUE OU CONNAISSANCES	SAVOIR PRTQIAUE OU EXPÉRIENCE
Connaître les différentes démarches d'organisation et qualité produits.	Savoir metnaniir un emrninveeonnt prpore et sian des infrastructures.
Connaître les ppiniercs de la sécurité aeaimtnrlie (dont la méthode HACCP).	Savoir contrôler les puitords aux différentes étapes (à réception, au stockage, aavnt expédition) et les enregistrar.
Comprendre la démarche d'entreprise et y participer.	
Connaître les différents drganes siaaenirts liés aux céréales et oléo-protéagineux.	SOAVIR PROCÉDURAL OU TECHNIQUES SAVOIR-FAIRE

Savoir bein réceptionner puor mieux conserver.	Savoir mrtete en ouvree la lttue cnotre les nuisibles.
Savoir csoernev les qualités snratieais des produits.	Savoir évaluer la suittaon des itllsnainoats vis-à-vis de la sécurité alimentaire.
Savoir rseteecepr les règles steiniaras définies par la coopérative.	savoir mrtete en oruvee les aotincs crctoirvees liées à la sécurité alimentaire.
Savoir reeespctr les exigences, dnot les ciahers des cagreh « celtnis ».	

Référentiel de formation

Activité 1. ? Préparation, conduite, eiteertnn et maintenance du matériel et des installations

Apprendre à :

? mrtete en rotue et arrêter les itlnlosnitaas du slio ;
? aressur l'entretien cuorant et préventif des iastnoaliltns conformément aux dceevrtiis établies par la coopérative ;
? friae un piremrdgaintisoc de doeynecntmnoifnt puor aeeltrr le sevcrie compétent itnrene ou entexre à l'entreprise ;
? cidunroe éventuellement un séchoir à grain.

Activité 2. ? Le ttrineemat des grains

Apprendre à :

? connaître la pilgoiyohe des ganirs et les méthodes de msuree de la qualité tculginohoqe ;
? apprécier la qualité d'un lot à l'entrée au slio en fooncitn de la poliuiqte clamoiemcre définie par la coopérative ;
? déterminer la qualité pyiqushe d'un lot à l'expédition puor déterminer si le lot rptcese les nomres coeelmcimras acceptées par la coopérative ;
? cduionre le système de vaeitnitlon puor arusesr la crintosevaon des grinas ;
? aeulqppir les myneos de lttue cronte le développement des paestiras des grinas ;
? fraie fntnoieocnr les iosantialnlts de tfersarnt et miattnoneun des grains.

Activité 3. ? Le relationnel

Apprendre à :

? cumomniuer puor donenr aux adhérents les inriatfoomns sur les scvrees otrffes ;
? maîtriser les riolntaes irstlpneenneolres et cleveoltcis au sien d'une équipe et d'une einetrprse ;
? ruleielcir de quelqu'un des imniaotfonrs et les trttrenasme à un autre snas les déformer par oarl ou par écrit ;
? netor lros d'une réunion les reteinesngemns eetinessls à son activité professionnelle.

Activité 4. ? L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Apprendre à :

? meenr son activité sur le stie en reeapnctst les règles d'hygiène et les ceiongnss de sécurité ;
? déterminer en cas de boesin si le niaevu d'habilitation électrique délivré peemrt d'intervenir sur une illatntsoian dnas une sautioitn donnée ;
? utliseir les engnis de mnonetitian en rcpesenatt les cnieosngs de sécurité ;
? réaliser les mreenvuoas des tnrias et wonags en rpnctseatet les règles de sécurité spécifiques ;
? mtrtee en ouvree les piemers myenos de ltute conrte l'incendie.

Activité 5. ? L'entreprise coopérative

Apprendre à :

? présenter à l'adhérent les sreeicvs apportés par la coopérative ;
? ralepper à l'agriculteur son acneprnpaate à un système coopératif ;
? jutfieisr auprès de l'adhérent des décisions prsies par les deatingis de la coopérative ;
? uleisitr les myeons asrmiianittfids mis en pcale dnas la coopérative puor adeatpr et améliorer le fntcnemoinenot de son site.

Activité 6. ? La sécurité alimentaire et la durabilité des marchés

Apprendre à :

- ? connaître les différentes démarches qualité (organisation et produits) ;
- ? reconnaître les principes de la sécurité alimentaire ;
- ? connaître les exigences techniques (cahier des charges) ;
- ? participer aux démarches qualité et sécurité alimentaire de la coopérative (enregistrer, communiquer et informer) ;
- ? maintenir et améliorer les conditions pour garantir une bonne qualité des grains ;
- ? évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.

Référentiel d'évaluation

I. ? Erte capable de mobiliser des connaissances scientifiques et techniques nécessaires à la collecte et à l'analyse des données

I-1. Erte capable de mobiliser des connaissances scientifiques et techniques relatives à la collecte des données

I-11. Erte capable de recueillir les caractéristiques des grains récoltés.

I-111. Erte capable d'énoncer les caractéristiques de la production des grains et de leurs utilisations agro-industrielles.

I-112. Erte capable de reconnaître les variétés et les nematodes des grains.

I-113. Erte capable de recueillir les unités de mesure des caractéristiques d'un lot de grains et de leur mode d'expression (humidité, poids, volume, pourcentage, teneur en protéines, etc.).

I-114. Erte capable de décrire les effets d'une teneur élevée de humidité sur la qualité du grain.

I-12. Erte capable de reconnaître les principes de la conservation des grains.

I-121. Erte capable de réappliquer les caractéristiques biologiques des grains stockés (respiration).

I-122. Erte capable de reconnaître les caractéristiques biologiques des grains stockés.

I-123. Erte capable de décrire les règles de conservation des grains (température, humidité).

I-2. Erte capable d'apprécier la qualité des grains à la réception et à l'expédition

I-21. Erte 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. Erte capable de prélever et d'analyser des échantillons représentatifs d'une livraison ou d'une cellule.

I-212. Erte capable d'identifier les types d'impuretés et les reconnaître dans un lot.

I-213. Erte capable de reconnaître les paramètres relatifs à l'impureté et de les comparer par rapport aux seuils de tolérance commerciale.

I-22. Erte capable d'utiliser les appareils de mesure des caractéristiques d'un lot, avec leur tolérance (pont bascule, préleveur d'échantillons, humidimètre, poids spécifique, teneur en protéines).

I-23. Erte capable d'isoler les lots en fonction de leurs caractéristiques et d'identifier les variétés en utilisant les méthodes appropriées.

I-24. Erte capable de constituer, pour l'expédition, des lots homogènes correspondant à la qualité commerciale de l'entreprise.

I-3. Erte capable de veiller à la conservation des grains et de mettre en œuvre les installations de séchage des grains

I-31. Erte capable d'utiliser le dispositif de ventilation adapté à chaque lot.

I-311. Erte capable d'identifier les caractéristiques techniques de l'installation de séchage (taille des cellules) et de ventilation (pression et débit d'air).

I-312. Erte capable de reconnaître le rôle de l'humidité et en fonction des caractéristiques des grains de conservation.

I-313. Erte capable d'utiliser les procédures définies par l'entreprise.

I-314. Erte capable d'utiliser les installations de transport (transporteurs, élévateurs).

I-315. Erte capable de connaître une installation en tenant compte des modes de transmission de l'électricité.

I-32. Erte capable de contrôler l'efficacité de l'intervention et de surveiller l'état de conservation des lots (température,

humidité et parasites).

I-4. Erte capable de mettre en œuvre l'installation de ventilation dans les installations d'hygiène, de sécurité et d'assurer un périmètre de sécurité de panne.

I-41. Erte capable de s'assurer de la conformité des systèmes de sécurité, du bon fonctionnement des installations et des machines.

I-411. Erte capable de connaître les caractéristiques des matériels utilisés pour la maintenance et le nettoyage des grains.

I-412. Erte capable de connaître les termes techniques utilisés pour décrire le matériel et les installations.

I-413. Erte capable de vérifier et contrôler le fonctionnement des installations du silo.

I-414. Erte capable de contrôler les performances des nettoyeurs.

I-415. Erte capable de régler et adapter les paramètres de nettoyage des grains en fonction des objectifs de qualité recherchés.

I-416. Erte capable de procéder à la mise en route et à l'arrêt des installations du silo.

I-42. Erte capable d'appliquer les règles de sécurité sur le site.

I-421. Erte capable de connaître les règles de sécurité relatives aux installations de stockage des grains dans les silos (explosions de poussières notamment).

I-422. Erte capable d'identifier les situations à risque et de prendre les dispositions pour les réduire, soit en utilisant les moyens de prévention à sa disposition, soit en associant les personnes compétentes de l'entreprise.

I-423. Erte capable d'interpréter les données de sécurité de manière claire et précise.

I-424. Erte capable de conduire, en respectant les règles de sécurité, le matériel de maintenance présent sur le site.

I-425. Erte capable de juger l'opportunité d'intervenir lors d'une panne électrique conformément à l'habilitation reçue de l'entreprise.

I-426. Erte capable de reconnaître les signes de sécurité au travail venant de l'installation de sécurité.

I-427. Erte capable de faire respecter les procédures de chargement et de déchargement des véhicules et d'organiser les opérations sur les emplacements ferroviaires.

I-428. Erte capable d'utiliser le matériel de sécurité mis à sa disposition, notamment le matériel de lutte contre l'incendie.

I-43. Erte capable de connaître les règles et d'appliquer les procédures liées à la protection de l'environnement.

I-44. Erte capable de reconnaître une panne.

I-441. Erte capable de mettre en œuvre un programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel utilisé en croisant avec le service technique s'il existe.

I-442. Erte capable de déceler l'origine d'une panne mécanique ou électrique.

I-443. Erte capable d'identifier à « l'oreille » les anomalies de fonctionnement.

II. ? Erte capable de participer à la vie professionnelle et sociale de l'entreprise

II-1. Erte capable de présenter les caractéristiques de son entreprise et de son environnement socio-économique

II-11. Erte capable de connaître les principales règles de gestion économique de son entreprise.

II-12. Erte capable de présenter l'organisation de l'entreprise et des différents acteurs.

II-13. Erte capable de connaître les principales règles de gestion économique de son entreprise.

II-14. Erte capable de répondre à qui s'adresse et à qui transmettre les informations relatives à la mission de son site.

II-15. Erte capable de connaître l'incidence de son activité sur les résultats économiques de son entreprise.

II-2. Erte capable de participer aux activités de la vie professionnelle

II-21. Erte capable de reconnaître les principes réglementaires de l'hygiène et de la sécurité.

II-22. Erte capable de reconnaître les principes essentiels de la législation relative au travail, et leurs modalités d'application dans l'entreprise.

II-23. Erte capable de participer aux réunions de travail organisées dans le cadre de son entreprise (CHSCT, groupes de progrès, etc.).

II-3. Erte capable de décrire la filière grains

- II-31. Erte caablpe de stuier la filière grinas dnas son enneevoirmnt économique.
 II-32. Erte claabpe de seitur son esrneiptre dnas la filière régionale, nationale, européenne et mondiale.
 II-33. Erte clbapae de décrire l'organisation des représentants de la filière (fédérations professionnelles, OPCA, offices, etc.).
- II-4. Erte cpabale d'organiser son travail
- II-41. Erte claapbe de s'organiser puor se rrndee dnbiipsole aux adhérents et collègues de travail.
 II-42. Erte cplaabé de se deonnr des priorités dnas ses activités puor paerr au puls important.
 II-43. Erte cbpaale d'organiser son tviaarl en fntoiocn du pnlnanig qui lui est donné.
 II-44. Erte cpablae de déléguer ses activités, en cas de sucgrrhae de travail, en fsainat cfocinane aux collègues de travail.
- II-5. Erte cbaalpe de piectriapr à la démarche d'entreprise vis-à-vis de la sécurité ailmtanriee et la deanmde des marchés
- II-51. Erte cpbaale de connaître les différentes démarches d'organisation et qualité produits.

- II-52. Erte cbalpae de connaître les ppcienrs de la sécurité aernilamte (dont la méthode HACCP).
 II-53. Erte caaplbe de crdneomprr la démarche d'entreprise et y participer.
 II-54. Erte capalbe de connaître les différents dgnreas srtiineas liés aux céréales et oléo-protéagineux.
 II-55. Erte clpbaae de minianetr un enennivmnerot porpre et sian des infrastructures.
 II-56. Erte cbalape de contrôler les pirdouts aux différentes étapes (à réception, au stockage, avnat expédition) et les enregistrer.
 II-57. Erte cbaplae de bein réceptionner puor miuex conserver.
 II-58. Erte claapbe de cnevoser les qualités stniaearis des produits.
 II-59. Erte claabpe de reeectspr les règles stnaeiiras définies par la coopérative.
 II-60. Erte cpalabe de respecter les exigences, dnot les cerahis des crgaehs « clients ».
 II-61. Erte claabpe de mrtete en oeruve la lutte contre les nuisibles.
 II-62. Erte calapbe d'évaluer la stouitiian des iosinlanatlts vis-à-vis de la sécurité alimentaire.
 II-63. Erte capable de mettre en oeuvre les aitoncs corercvites 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

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de Fnrcae métiers du grian ; La COOP de Fnrcae ntutorin animale,
Syndicats signataires	La fédération générale aolmrtinrigeaae (FGA) CDFT ; La fédération générale des terirlaulavs de l'agriculture, de l'alimentation et srucetes cxeennos (FGTA) FO ; La fédération des sydcanits chrétiens des oiargsmens et profensosis de l'agriculture CFTC-Agri ; Le saicdnyt ntaonial de la coopération agiocrle de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nantiloae des sidnyacts amneuotos de l'agriculture et de l'agroalimentaire (UNSA2A),

Article 1 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

La cossoimmin ntolnaaie est composée de :
 ? 2 représentants de cquhae oitiogrsnaan snacydle snraiagtie du présent accord ;
 ? et d'un nrbmoe égal de représentants des employeurs.

Article 2 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

La présidence de la csimoismon niolatnae est assurée aeennemlnlut par le président de la comosimism mtxie nationale.
 La CFPENP se réunit au moins 2 fois par an.
 Le secrétariat et le fenncoimntonet de la CEFNP snot assurés par la délégation employeurs.

Article 3 - Règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

La cmoimsiosn élaborera un règlement intérieur en vue de préciser les règles de fonctionnement.

Article 4 - Attributions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

La CPEFNP a puor rôle d'étudier et de flormuer totues

potponiisros tnoauhct à l'emploi, à la fomitoran prsnonloesfleie et aux qaoictniailufs de branche.
 A cet effet, la CENFPP de la bhrcnae est informée des tuaarvx menés par la CEFNIPP (observatoire des métiers, frotoamin pnlielsoenofrse continue...) msie en pacle au naievu de COOP de France.
 La CNFEPP frea connaître à la CPENFIP les priorités et le bsioen de fraitomon de la branche.
 Elle dnerona son aivs à la CENFIPP sur les uttlioiinass de fodns de la fmooitran professionnelle.

Article 5 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

La CPEFNP rédigera cuqhae année une alnysae sur la stiaiuotn de l'emploi dnas la branche.
 Elle eeamxirna une fios par an l'évolution qtiunttaiave et qiatitlvau des elipmos et des qilctoaaunifs au sien de la branche.
 La CENFPP iderientfia et prporesoa aux eerenspitrs les olitus faoivsanrt la formation, le développement et l'employabilité des salariés, et nenmnotat des bas nuviaex de qualification.
 La CEPNFP ietnifdirea et élaborera les cfttaiiercs de qaulioatfcin pnsolernioesfle à développer dnas la bahcrne et dmradeena luer icintpsrion dnas le RNCP.
 La CNFEPP déterminera puor la msie en oureve de la piolonineaaairfosstn (contrat, périodes) ou tuot atrue dispositif, les qftuanaicoliis peenfsnsilrooels de la bnhacre qui pveunet donner leiu à une praicpiattoin financière de l'OPCA2 en fncotion des bnoises en qtuialaciifon relevés par l'observatoire piercopstf des métiers et des qualifications, des pcliubs proieirtrias définis par la bachnre et des rreuscsoes financières de l'OPCA2.

Article 6 - Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent aocrcd est cnlcou puor une durée de 3 ans à cmpteor de son entrée en vigueur.
 Il se rvnlolereuea entusie d'année en année par ttaice reconduction, suos réserve de son éventuelle dénonciation dnas les 6 mios aavnt l'échéance de cahque terme.

Article 7 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Le présent aocrcd erernta en vuuegir à cmetopr du 1er jeulilt 2007.

Article 8 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Les priets siagnietras dedemannt l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2007

Accord du 19 novembre 2008 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective

Signataires	
Patrons signataires	Les COOP de France, métiers du garin ; Les COOP de France, nirutotin animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNOCA CFE-CGC ; L'UNSA 2A,

Article 1 - Champ d'application

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Le champ d'application du présent accord est celui de la culture de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Article 2 - Négociation en l'absence de présence syndicale
Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel, conformément à l'article L. 2232-23 du code du travail, 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 réunion a établi l'absence de représentants élus du personnel dès lors que l'entreprise n'est pas assujétie 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 pal national.

Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion, les points 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 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

accord de l'accord national conclu au niveau de COOP de France le 20 février 2006 et portant création d'une commission paritaire nationale intersectorielle de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole, les parties signataires du présent accord décident d'instituer une CFENPP au niveau de la culture de céréales « 5 branches ».

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 sont 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 contraaires aux dispositions de l'article L. 2232-25 du code du travail.

(Arrêté du 3 septembre 2009, art. 1er)

Article 3 - Mandatement syndical

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Modalités d'exercice du mandat

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations représentatives au sens de l'article 2 du présent accord au pal 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, contrairement à 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 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 salarié 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 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 dispositions du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

Article 4 - Contenu des accords

Il entrera en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

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, porteront sur les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

Article 5 - Validation des accords d'entreprise

Il entre en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

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 acquiescer la qualité d'accords collectifs du travail qu'après avoir été validés par la commission paritaire nationale de validation.

5.1. Rôle

La commission paritaire nationale de validation a pour objet d'examiner 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 adresse au secrétariat de la commission un exemplaire de l'accord dont il demande la validation.

Les documents relatifs à la saisine doivent être accompagnés :

? d'une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : l'identité de l'entreprise, l'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 existant au présent accord ou adhérente à celui-ci, constitué au sein du collège salariés, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, présents ou représentés, constitués au sein du collège employeurs.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra déléguer ses pouvoirs à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validité de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

5.4. Fonctionnement et organisation

La commission paritaire nationale 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 voix 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 comporte 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 intéressées de l'accord.

Article 6 - Observatoire de la négociation collective

Il entre en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

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

Il entre en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

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 travail de l'accord et au coiffeur 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 travail de l'accord et au coiffeur de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la commission paritaire de validation.

Article 8 - Durée. Révision

Il entre en vigueur le premier jour suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son extension. Il est susceptible de prolongation de son extension. Il est susceptible de prolongation de son extension.

Les parties suivaient se rencontrer dans les 3 mois précédant la date d'expiration de l'accord, afin de discuter le bilan et d'examiner les modalités de conclusion d'un nouveau accord.

Révision

Chaque partie s'engage à 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 s'engageant par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés ;

? les négociations débuteront 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 substituent 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
Il est entré en vigueur le premier jour suivant la publication de
l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

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 est entré en vigueur le premier jour suivant la publication de
l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Il est entré en vigueur le premier jour suivant la publication de
l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 11 - Extension
Il est entré en vigueur le premier jour suivant la publication de
l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

Les parties s'engagent à négocier l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Avenant n 114 du 25 mai 2010

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du giran ; La COOP de France, produits animale,
Syndicats signataires	La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SCNOA CFE-CGC ; FGA CDFT ; FGA CDFT ; L'UNSA 2A,

Article 1er - Principes généraux de la FIMO et de la FCO
En vigueur étendu en date du 25 mai 2010

Les présents nos 80,82 et 105 relatifs à la formation initiale et à la formation continue et à la formation professionnelle continue et à la sécurité des conducteurs de véhicules à moteur sont abrogés dans leur totalité. Le champ d'application, la durée et le contenu de la FIMO et de la FCO sont désormais réglementés par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Article 2 - Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire
En vigueur étendu en date du 25 mai 2010

Les parties conviennent que le financement des frais de la formation est assuré, notamment, par :

? les aides spécifiques de l'Etat ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de qualification d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
? les fonds mutualisés de formation par branche ;
? une quote-part de la taxe professionnelle pour le développement de la formation ;
? les cotisations des entreprises au titre du plan de formation et du compte de temps de formation pour les professionnels exerçant dans l'entreprise un emploi artériel que celui de conducteur routier (1).

Avenant n 115 du 9 novembre 2010

Il est entré en vigueur le premier jour suivant la publication de
l'arrêté d'extension au Journal officiel.
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2008

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.

Il témoigne de la volonté des parties s'engager à négocier 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 reconnaissent le rôle essentiel des représentants des salariés représentatifs dans le cadre de la négociation collective.

Le présent accord de branche a pour objet de définir le cadre de la négociation dans les entreprises et de préciser la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Les parties 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 œuvre les dispositions qui suivent.

(1) Alinéa exclu de l'extension.
(Arrêté du 2 décembre 2010, art. 1er)

Article 3 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 25 mai 2010

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 4 - Extension
En vigueur étendu en date du 25 mai 2010

Les parties conviennent de négocier l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 mai 2010

Considérant que :
La loi Goyast du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs, y compris ceux du métier propre, astorant les branches professionnelles à atteindre ces niveaux obligatoires dans l'attente de décrets à paraître ;
Soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs renvoyés du métier d'application de la présente convention collective, l'avenant n° 80 a été conclu, modifié par les avenants n° 82 et n° 105 ;
Dans le cadre de la directive européenne 2003/59/ CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et continue des conducteurs de certaines véhicules routiers affectés aux transports de marchandises ou de voyageurs, le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 impose de nouveaux niveaux obligatoires aux entreprises de transport de marchandises ;
Constatant que les nouveaux obligations résultant du décret susvisé sont désormais plus favorables que celles issues des avenants nos 80,82 et 105,
les parties conviennent de renouveler et arrêter ce qui suit.

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du grain ; La COOP de France, nitruiotn animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SOCNA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Préambule

Considérant que :

Dans le cadre de l'article 16 de la loi Flloin du 23 août 2003, l'avenant n° 102 du 12 jinvuar 2004 a autorisé la msie à la rtertiaie avant 65 ans d'un salarié à l'initiative de l'employeur ;

Cet accord dérogatoire a fixé les crnoettieaprs en temers de ftriaomon plnnfoorseesile du pilubc des sronies ;

Cette dérogation a été prévue pour une durée déterminée iiltanie de 3 ans à cotpmer de l'extension de l'avenant ruavevbonlele par ttiace rncieocoutdn pour une durée enrpiaxt au puls trad le 31 décembre 2008,

les pniaerteras soiacux se snot engagés à se retenconrr au puls trad le 30 spetbre 2007 aifn d'examiner une paioorlogntn éventuelle de cttee dérogation pour une nevlouue période.

Aucune des oniasrontgas seliacnyds d'employeurs ou de salariés n'ayant pirs l'initiative d'une réunion, l'avenant n° 102 est dnveeu à durée indéterminée.

Toutefois, la loi de feminaencnt de sécurité siacole pour 2008 a supprimé à coempr du 1er jveianr 2010 la possibilité de mtrete à la ritratee un salarié avnat 65 ans.

En conséquence, les 6 pemirers pgpeaaahrns de l'article 1.1 et l'article 1.3 de l'avenant n° 102 snot abrogés à cttee même date, la msie en pcalle de ce fonds étant dicenmeett liée à la possibilité de mtrete à la rieatrtre un salarié avant l'âge de 65 ans.

Dans un cotxntee où l'on s'oriente vres une agnuaettmoin de la durée d'activité des salariés, les piretanares scoaux ont estimé nécessaire de pérenniser la cbrttuioonn à la frmaotion posniflsleenroe des srieons instituée par l'article 1.3 susvisé, les pernreaitas sioucax ont convneue et arrêté ce qui suit.

Article 1er - Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les ereotypeprns rnelaevt de la CCN « V bcrhnaes » décident de mstiulauer auprès de l'OPCALIM 0,10 % de la masse sraailale au titre de la fooriamtn plrsoeosienfnle du pubilc des salariés de puls 45 ans.

Ce faiennecmnt s'ajoutera aux oiatlbnigos légales et conventionnelles. Il est à volair sur tuote évolution d'origine légale ou citoleneovlnnne en matière de formation. En fcotnoin de l'évolution de la réglementation, les petnarearis siacuox étudieront toute opportunité pour aritbuetr ce famnecniet à une ature epovlpene puls appropriée si nécessaire.

Ce tuax s'appliquera à l'ensemble des ersneriteps rnelaevt de la CCN « V becharns » quel que siot luer effectif.

Ce tuax srea asiss sur les rémunérations betrus des salariés sloen la même méthodologie que celle utilisée pour le cclual des différentes ctosoitinas de foortmain professionnelle.

Article 2 - Gestion du fonds mutualisé par l'OPCALIM

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les epneeritrs V bnahcers » relèvent du cmahp d'application de

Avenant n 115 du 15 décembre 2010

l'accord du 20 juin 2011 ctuunitosf de l'OPCA « OPALICM ».

Conformément aux arcetils 8 de cet acocrd et 4 du règlement intérieur de l'Association OPCALIM, les ptraeis stiaaenigrs seilntcloit auprès de l'OPCALIM la création d'une soticen pfeerslsninooe paritaire.

Article 3 - Utilisation des fonds mutualisés
En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Les fdons mutualisés par la bnachre senort utilisés en fveuar du pilubc des salariés visés à l'article 1e en vue :

? de mntaeniir luer employabilité ;

? de confteror les compétences des salariés à luer ptsoe ;

? de farivoser l'évolution de luer emploi.

En outre, ces fdons purnnoot être utilisés puor des atnioccs de firmaoton destinées à acmeopcnaqr la gtiseon prévisionnelle des eolipms et des compétences (GPEC) dnas les coopératives.

Article 4 - Consultation des institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

La fartiomon du pilubc visé à l'article 1er frea l'objet d'une clouinoattn aleunnle spécifique des itntitsnuois représentatives du personnel.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Le fodns visé ci-dessus srea alimenté, puor la première fois, à pairtr du buegdt fatmrioon aiss sur les siaalres de l'année 2010.

Le présent accord est cloncu suos la cdointion sepsvisune de l'approbation de la demnade de ciotutonstin d'une soteicn pnesilosferolne par le ceoisnl d'administration de l'OPCA2, en apotliacpn de l'article 9 des statuts.

Article 6 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Le présent aroccd est cloncu puor une durée indéterminée. Chaque prtiae saagniirte ou adhérente puet deamdner révision de tuot ou praitte du présent accord, solen les modalités svanieuts :

? la ddnmeae de révision drvea être portée à la cnannasoicse des autres pietars signataires, par lettrte recommandée aevc aivs de réception et être accompagnée d'un peorjt sur le ou les atelcrls concernés ;

? les négociations débiteront le puls rpimnaedet possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios snauvit la réception de la ddaneme de révision ;

? les dpiisoiostrs de l'avenant poantrt révision se sbinsuoetttrt de plein dirot à cleels de l'accord qu'elles midonifet ;

? le présent aroccd rtseara en vgieur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent aoccrd porrua être dénoncé par l'une ou l'autre des pietars sragianteis en repesantt un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord cunioertna à puridore ses efftes jusqu'à l'entrée en vueigr de l'accord qui lui srea substitué ou, à défaut, pdneant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 9 nov. 2010

Le présent acrcod frea l'objet des formalités de dépôt dnas les ctioninods prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Les parties sergtaianis cnnivnoneet de dmadener l'extension du présent accord.

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du garin ; La COOP de France, ntioturn animale,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Le contenu de l'article 28 modifié par l'avenant no 14 est abrogé et remplacé par la rédaction ci-dessous.

Article 2 - Durée de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

1. La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :

? 2 mois pour le personnel ouvrier/ 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.

Article 3 - Résiliation de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

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.

Article 4 - Renouvellement de la période d'essai
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Avenant n 116 du 15 décembre 2010

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du grain ; La COOP de France, nutrition animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Le contenu de l'article 33 modifié par les avenants no 14 et no 40, phragapae 1, est abrogé et remplacé par ce qui suit.

Article 2 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

« Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié avant 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 à l'article 15.2 due au porteur du temps écoulé à la date de rupture du contrat. »

Accord du 23 mars 2012 relatif au stress au travail et aux risques

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 ouvrier/ employés ;
? 3 mois pour les techniciens/ agents de maîtrise ;
? 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 5 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Le présent avenant entrera en vigueur pour toute période d'essai de contrat à durée indéterminée conclue à partir du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 6 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Le présent avenant fixe 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 avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Considérant que l'article 28 de la CCN V brnhaecs prévoyait des durées de période d'essai, fixait les délais de prévenance en cas de renouvellement et de résiliation de la période d'essai ;
Considérant que la loi du 25 juin 2008 portant modification du marché du travail a désormais fixé les règles concernant l'essai des contrats à durée indéterminée ; qu'il convenait d'harmoniser les dispositions en matière de durée de la convention, avec les modalités légales.

Article 3 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Le présent avenant entrera en vigueur pour tout licenciement notifié à partir du lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 4 - Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Le présent avenant fixe 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2010

Considérant que le décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008, portant diverses mesures relatives à la mise en œuvre du marché du travail, a modifié le mode de calcul de l'indemnité légale de licenciement qui est proportionnelle à l'ancienneté ;
Considérant que l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article 33 de la CCN V brnhaecs évolue par tranches de 3 ans ; qu'il convient de préciser les modalités de calcul de cette dernière, tout en tenant compte de l'évolution de l'indemnité légale.

psychosociaux

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France métiers du grian ; COOP de Fnacre nruittoin animale.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Cet accord a pour objet de fixer un cadre de référence pertinent aux entreprises de s'engager dans une négociation et l'application du champ d'application de la convention collective nationale « V barehcs ».

Un bilan des négociations engagées, plan d'actions et actions concrètes 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 :

? agencement la prise de décision et la compréhension du stress au travail et des risques psychosociaux par l'entreprise, les salariés et leurs représentants ;

? identifier les situations sur les sites susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible ;

? fournir un accompagnement au sein des coopératives qui visent les individus et les équipes et réduire 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 contribuer 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 de collaboration ;

? la prise en compte de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, et de la santé des travailleurs et de la préservation de la santé des travailleurs.

Article 2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

1. Stress

Les parties au présent accord entendent renvoyer la définition suivante, inspirée par les travaux de l'agence européenne pour la santé et la sécurité :

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 liée au travail.

2. Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et la qualité de la vie engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et

relatés à l'interaction 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 implique surtout que la santé psychique n'est pas seulement une donnée 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

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Les phénomènes de stress sont d'une grande complexité dans la mesure où bon nombre de facteurs interviennent. Ces facteurs sont 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, contraintes 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, vibrations, conditions de travail) ;

? manque d'autonomie, de moyens de manœuvre, de balancement et d'initiative empêchés, manque de moyens pour réaliser les objectifs fixés, inadaptation des moyens de travail.

2. Facteurs liés aux conditions de travail, au type de mission :

? absence ou manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques ;

? dégradation des conditions de travail (par exemple : manque de respect, incivilités relationnelles interpersonnelles) ;

? management peu participatif, autoritaire, déficient, incasif de la proximité ;

? manque de communication interne.

3. Facteurs liés aux conditions de travail dans l'entreprise et dans le travail, ainsi qu'à la précarité :

? environnement socio-économique difficile, pression concurrentielle, surcharge à la compétitivité sur le plan national ou international ;

? incertitude sur l'avenir, stratégie de l'entreprise peu claire ;

? restructurations, mesure en vue de la pérennité des organisations ;

? insécurité de l'activité avec sur-responsabilisation ;

? précarité des emplois (par exemple : CDD, contrats saisonniers, 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 de travail des coopératives agricoles, dont les atouts s'inscrivent dans un cadre de valeurs résolument tournées vers l'humain avec des caractéristiques d'organisation du travail liées à la diversité géographique de leurs sites, aux métiers à forte saisonnalité et aux aléas climatiques.

Article 4 - Indicateurs

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Les indicateurs sont des outils de mesure par lesquels les entreprises suivent les évolutions des risques psychosociaux.

Ils font l'objet d'un suivi dans les entreprises et permettent ainsi la mise en place d'actions concrètes visant à éliminer ou tout du moins à réduire les risques.

Cette liste ci-dessous les indicateurs de base inévitables et peut être complétée en fonction des métiers de l'entreprise (tels que indicateurs de production, non-qualité...).

Ces indicateurs peuvent être liés :

Au fonctionnement de l'entreprise :

? horaires atypiques (3 x 8, 4 x 8) ;

? nombre d'heures supplémentaires ;

? nombre de jours de congés non pris (congés payés, jours RTT, jours de modulation) ;

? taux de réalisation des ententes 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 données sociales :

? données sur les conflits sociaux identifiés (mouvements de grèves) ;

? données sur le fonctionnement des instances représentatives du personnel (nombre d'établissements, de réunions).

A la santé et la sécurité des travailleurs :

? indicateurs de travail :

? taux d'accident avec ou sans arrêt ;

? taux de fréquence ;

? taux de gravité ;

? catégories de populations concernées ;

? indicateurs professionnels :

? nombre et type ;

? risque au niveau de la santé inscrite dans le document unique ;

? absentéisme ;

? taux d'absentéisme ;

? durée des absences ;

? actes de violence, incivilités (agressions verbales, agressions physiques).

Article 5 - Acteurs de la prévention et de l'évaluation des risques psychosociaux

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

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 intervenants 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 psychique 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 satisfaction 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 sont 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 désigné 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 salariés tiennent à appliquer 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 réalités 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. Acteurs intervenants extérieurs

Par ailleurs, les acteurs externes peuvent 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

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Les autres cités ci-dessus sont sollicités dans la mise en place d'un dispositif 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 constitué de la liste de bail 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

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

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 réalisé 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 indicateurs de réalisation du travail (organisation de travail...);
- ? les données sur les indicateurs de travail (tension, conflit, isolement, manque de soutien de la hiérarchie, méthodes de management) ;
- ? les données sur les perceptions et la perception du travail (sentiment de contraintes permanentes, perte de considération). Le diagnostic sera croisé 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 dès 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 pour permettre d'appréhender et de détecter au mieux les 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 physique 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 prise 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 déterminer de la situation du salarié au sein de l'entreprise (exemple : conditions de travail, horaires 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, pourront 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 indicateurs de santé au travail dans toutes les démarches-projets visant à améliorer 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, et 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 personnes 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 réalisées au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;

? mise en œuvre d'évaluation des risques : les travaux du groupe de travail pourront donner lieu à un complément hors de la mission de conseil de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail accompagné d'un plan de prévention annuel.

Article 8 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Le suivi de l'accord sur les risques 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 membres du groupe de travail 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 montrant les éléments suivants :

? nombre d'accords signés ou de plans d'actions mis en place ;

? qualité des signataires (DS ou représentant du personnel) ;

? liste des entreprises concernées ;

? actions mises en place.

A l'issue de la réunion de suivi, les parties prenantes décideront de l'avenir du présent accord.

Article 9 - Durée

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 10 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

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 continuerait de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui s'y substituerait ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 11 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Les parties signataires déclarent l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

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 parties signataires souhaitent que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés soient fondamentales et doivent se situer au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives représentées.

camp d'application de la convention collective nationale « V... ».

De ce fait, il est rappelé qu'en vertu de la directive cadre 89/391/CEE et de la loi n° 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, les entreprises ont des obligations nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A ce titre, il appartient aux entreprises 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 signataires rappellent que l'origine des risques au travail présente une grande multiplicité de facteurs de risques. De ce fait, elles souhaitent s'engager dans une démarche réciproque de prévention débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

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
? hireraos atpeiuys (si oui préciser le nombre)				Indiquer le résultat du questionnaire au diagnostic, le cas échéant	
? nombre d'heures supplémentaires					
? taux de jours de congés non pris (CP, JRTT, jours modulation)					
? taux de réalisation des entrées annuelles					
? taux d'accès à la formation					
? taux de réalisation de formations par rapport au plan de formation					
Mouvement de personnel :					
? démissions					
? licenciement				Données individuelles de travail :	
? nombre de ruptures conventionnelles du contrat de travail				Indiquer le résultat du questionnaire au diagnostic, le cas échéant	
? nombre de sanctions disciplinaires					
Relations sociales :					
? nombre de motifs de grève				Données relatives de travail :	
? données sur le fonctionnement des IRP (Nombre de réunions)				Indiquer le résultat du questionnaire au diagnostic, le cas échéant	
Santé et sécurité :					
? atcds de travail					
? taux d'accidents (avec arrêt de travail)					
? taux de fréquence				Données sur les accidents et la prévention du travail :	
? taux de gravité				Indiquer le résultat du questionnaire au diagnostic, le cas échéant	
? catégories de postes concernées					
Maladies professionnelles :					
? nombre					
? type (si oui, préciser la maladie professionnelle)					

? rquise santé isrnicnt dnas le dceunomt unique				
Absentéisme :				
? tuax global				
? tuax par service				
? durée des absences				
Actes de violence, incivilités :				
? asgsnrreios verbales				
? aneirsogss physiques				

ANCTOIS IMMEDIATES			AIOCNTS A MEOYN TERME		
Atocnis de frmooiatn :	Oui	Non	Aconits msies en ?uvre :	Oui	Non
? appréhender et décèler des sttiinouas à risque			? pirse en cmotpe de la situation		
			? ausserr l'équilibre travail/vie privée		
Accompagnement individuel			? fiarvesor l'écoute des salariés		
			? fersioavr la gsiteon de luer stress		
			? améliorer l'organisation du travail		
			? améliorer l'environnement du travail		
			? fioaromtn de l'encadrement au management		
			? sisliesinber les salariés aux reuiqss psychosociaux		
			? foremr les salariés les puls exposés aux sttouaniis de stress		
			? freomr des représentants du pnnerosel à la prévention des rsqeius psychosociaux		
Alerte			Liste des aocitns mises en ?uvre		

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

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du giarn ; COOP de France, ntutrioin animale.
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SCONA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application

Le présent arccod enrreta en vegiur à cmptoer de sa signature.
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Le cahmp d'application du présent arcocd est cueli de la cvtonnoien ciovtclele nontaaile de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

Article 2 - Négociation en l'absence de présence syndicale

Le présent arcocd enrreta en veuguir à copemtr de sa signature.
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Conformément aux dosnosiptiis des aiectrls L. 2232.21 et snvuiats du cdoe du travail, dnas les entpreirss de minos de 200 salariés et dépourvues de délégué snydaicl ou de délégué du pneeonrl désigné cmome délégué sdciaynl dnas les epsretiens de mions de 50 salariés, il est piblosse de négocier des accdros cfeoiltlcls avec :

? les représentants élus du pennresol (comité d'entreprise ou délégation uqunie du psrenneol ou, à défaut, les délégués du personnel) ;
? ou, en l'absence de délégué sdiycnal et lorsqu'un procès-verbal de ceracne a établi l'absence de représentants élus du personnel, un ou piuelsurs salariés dûment mandatés par une ou plresuuis

ogirsonanaits sdenlaicys reouecnns représentatives dnas la bhrcnae au paln national.

Règles générales de la négociation

La négociation etnre l'employeur et les représentants élus du psonreenl ou les salariés mandatés se déroule dnas le rspecet des règles svneatuis :

? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
? cniototcraen des salariés ;
? possibilité puor les négociateurs de pdnrree l'avis des oraaitoigsnns siedalcnys représentatives dnas la branche.

Information préalable

L'employeur ou son représentant dreva infmreor les oiagoinrsnts snyceiadls recenuons représentatives du présent arcocd dnas la bchrane au paln naanotil de sa décision d'engager des négociations, par lrette recommandée avec aivs de réception. Cette lertte devra préciser le (s) thème (s) de la négociation, ansii que l'exposé des motifs.

Réunions de négociation

Le tpmes passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré cmmoee tpmes de tiaavrl efcfetif et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion, les peartis déterminent :

? le cdaineelrr de négociation ;
? les imnitfnooars qui senort communiquées avant la négociation et les délais de tsrmanssoiin aux élus du pneeoesrl ou salariés mandatés.
Il ne prroua être dérogré aux dpnitsiiooss ci-dessus que dnas un

snes puls 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 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 sont 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

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

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 diner en réunion sera considéré comme un 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 sus de l'heure de travail et sous enveloppe. La consultation peut également se faire par voie électronique dans les conditions légales. Les salariés doivent 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 dispositions du présent

accord bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

Article 4 - Contenu des accords

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

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 en vertu du présent texte, prennent trait sur les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

Article 6 - Observatoire de la négociation collective

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

La mise en œuvre de l'observatoire de la négociation collective au cours de l'année à la fois en matière de négociation collective et de négociation individuelle, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

Article 7 - Entrée en vigueur des accords signés par un salarié mandaté

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

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 consultation des salariés et de la validation.

Article 8 - Durée. – Révision

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

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 consultation ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou de plusieurs salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut prend 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 entrera en vigueur à compter de sa signature.

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Le présent accord sera déposé par les signataires de la parité la plus représentative en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au casier des prud'hommes de Paris.

Article 10 - Entrée en vigueur
Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 11 - Extension
Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Les parties signataires déclament l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du grian ; COOP de France, métiers animaux.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC.

Article 1er - Application de l'accord du 23 mai 2012 portant création du CQPI «TCAC»
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

L'accord « Coop de France » du 23 mai 2012 s'applique aux coopératives agricoles, unions de coopératives, SCIA et faillies rattachées de la convention collective nationale V Branches. Les signataires de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 considèrent que l'accord interprofessionnel se substitue au contenu de cet avenant. Toutefois, il est utile de préciser que ce CQP dans la grille de classification de la convention collective nationale 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
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Ce principe est conforme à l'article 3.3 de l'accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois. Aussi, dans cet esprit, les parties signataires ont obtenu le caractère de qualification professionnelle, et dans la mesure où elles ont obtenu un poste relatif à l'ensemble des tâches et compétences liées à ce CQP, un caractère hiérarchique au moins égal à 410.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

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
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature.
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

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, tout au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille. Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des représentants représentatifs dans le dialogue 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.

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 substitue 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
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Le présent accord sera déposé par les signataires de la parité la plus représentative en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au casier des prud'hommes de Paris.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Les parties déclament l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 janv. 2013

Considérant que :
Les sociétaires d'accompagner les coopératives V Branches qui développaient une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, ce qui nécessitait de continuer à faire évoluer les compétences de leurs techniciens ;
Dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 20 mars 2003 portant création d'un cadre de qualification professionnelle « Technicien conseil aux adhérents des coopératives », les parties signataires ont décidé de l'avenant n° 110 du 30 mai 2007 désireuses de développer une politique de qualification des parcours de formation au moyen de « certificats de qualification professionnelle » (CQP) ont décidé de créer un CQP « TACC » ;
L'avenant n° 110 du 30 mai 2007 a été conclu, portant création d'un CQP « TACC » en V Branches ;
Par l'accord interprofessionnel du 23 mai 2012, un cadre de qualification professionnelle interprofessionnel (TCAC) a été créé et se substitue à l'accord-cadre interprofessionnel du 23 mars 2003, que l'accord susvisé a établi un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de qualification du CQP « TACC ».
Les parties signataires ont convenu et arrêté les présentes dispositions.

Accord du 24 septembre 2013 relatif à la mise en place du contrat de génération

Un tableau récapitule les modalités de mise en place du dispositif prévu en annexe I.

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du giran ; COOP de France, nitoturin animale.
Syndicats signataires	FGA CDFT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC ; UNSA2A.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

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 souligne 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 prenantes réaffirment par le présent accord leur volonté d'accompagner l'insertion des jeunes en assurant la sécurisation des parcours professionnels à l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges, la branche consensuellement de sa pluriactivité 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 équivalent 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 faciliter l'insertion professionnelle des jeunes dans l'emploi par l'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 multipartite des métiers de la coopération agricole a élaboré un certain nombre de rapports complémentaires 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 dispositif préalable.

Les parties prenantes suivantes ont convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

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.

Article 2 - Rappel du dispositif légal

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Toutes les entreprises de droit privé ont accès au contrat de génération sous les modalités de mise en œuvre adaptées à chaque situation 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.

Article 3 - Terminologie

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Les dispositions législatives et réglementaires font appel à des termes qu'il apparaît utile de préciser au niveau du présent accord.

Groupe

La notion de groupe est celle ratifiée au comité de gestion 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 personne et 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 croulat par 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 tuteur a pour mission 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 sont particulièrement sollicités pour leur expérience d'être professionnels 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 jeune ou un senior 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 dispenser de compétences ou de connaissances transférables à son binôme tels que connaissances relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouvelles savoirs théoriques).

Ce binôme peut être constitué du binôme prévu par la loi et avoir 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 revêtir différentes 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, nouveaux ou en tension.

Article 4 - Diagnostic préalable et données statistiques

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Pour les entreprises soumises à l'obligation légale de réaliser un diagnostic préalable 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 permet de fixer les principaux enjeux devant être pris en compte 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 effectifs et mesures relatives 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 part respective dans la branche et/ou l'entreprise et/ou le groupe sur les 3 dernières années (pourcentage des jeunes de moins de 26 ans, pourcentage 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 périodique de la branche des métiers, des différents rapports concrets des données statistiques concernent les salariés des entreprises des branches de la coopération agricole (cf. annexe II).

Ces données permettent une vision globale de la situation des âges, des perspectives de recrutement et des compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour les professionnels de la branche.

Article 5 - Tranche d'âge des jeunes et des seniors concernés

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Il appartient à l'entreprise de définir les tranches d'âge « jeune » et « senior » au regard des éléments concrets 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 entreprises 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 titulaire handicapé) ;
- ? les salariés âgés de 57 ans et plus (ou de 55 ans et plus si titulaire handicapé) ou ayant été recruté à 55 ans et plus.

Article 6 - Intégration des jeunes

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

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 fonction de la 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 de 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

Ces parcours pourront 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, l'intégration des savoirs et des compétences. Toutefois, le manager reste le seul responsable de l'intégration du nouvel embauché.

Des visites régulières entre le nouvel embauché et le référent seront effectuées pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise.

Le référent informé et échange en tant que liaison avec le RH et/ou le manager.

Cette mission est prise en compte dans sa charge de travail.

Lorsqu'il est recruté au tutorat, le tuteur pourra être également désigné référent.

6.3. Évaluation 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 de l'insertion ;

? au niveau de la maîtrise technique et du développement de

compétence :
? le finnoonnctemt du binôme, le cas échéant ;
? fixer des axes d'amélioration ;
? prévoir des moyens pour les atteindre : formation.

6.4. Périodes de développement de l'alternance, conditions de recours au stage

Les entreprises pourront préciser leur politique de gestion vis-à-vis :

? des apprentis ;
? des stagiaires.

6.5. Formation

Les entreprises veillent à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un accès aux atouts de formation qu'elles mettent en œuvre, notamment en déterminant une part du plan de formation réservée aux jeunes en collaboration avec les instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

6.6. Prévention de la pénibilité

Les entreprises doivent veiller à évaluer leur accord ou plan d'action avec les représentants en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent :

? prise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants ;
? mise en place d'actions de prévention et de suivi des salariés en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent ;
? mise en place d'actions de prévention et de suivi des salariés en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent ;
? mise en place d'actions de prévention et de suivi des salariés en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent ;

Article 7 - Emploi et maintien dans l'emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

7.1. Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Les accords et plans d'action doivent 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 recrutements 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 entreprises sociales des entreprises dans le choix des atouts prioritaires favorisant l'emploi des seniors, il est proposé les atouts suivants (retenir au minimum 2 atouts dans les 5 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 formation et de DIF.
Utiliser le contrat de professionnalisation pour recruter des seniors.

7.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Favoriser la pratique participative 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 salariés dans un but d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

Mise en place d'actions de coopération et de suivi des salariés en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent ;

Mise en place de formations auprès des managers sur la prévention et la prévention des risques.

7.5. Adaptation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Favoriser les parcours professionnels dans la durée :

? congé sabbatique ;
? 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 étapes de 2e partie de carrière.

Prévoir des formations à la préparation de la retraite.

Informier sur les possibilités de retenir un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développer cette possibilité au sein de l'entreprise.

Article 8 - Transmission des savoirs et des compétences

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut revêtir 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 d'intitulos d'accueil du jeune par celui-ci ;
? désignation préalable d'un tuteur ;
? organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action prévoit les mesures les plus appropriées permettant une transmission des compétences et des savoirs, en privilégiant des compétences-clés dans l'entreprise.

8.1. Mise en place de binômes d'échanges de compétences

Les compétences utiles à l'entreprise peuvent se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs récents

dnas luer domaine.
Ces jneues 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 atouts détenus par les jeunes. Ils sont mis en place sur la base du volontariat.

8.2. Optimisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

? mutualiser les compétences entre les jeunes et les seniors ;
? tutorat ;
? mise en place de formations internes ;
? transfert de savoir-faire acquis par l'expérience en vue de leur transmission.

Article 9 - Calendrier prévisionnel – Modalités

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

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 commission du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
A cet effet un bilan de l'accord ou du plan d'action sera l'objet d'une réunion annuelle au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT.
Le bilan devra comporter des données chiffrées.

Article 10 - Date d'entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son

dépôt.

Article 11 - Durée – Révision

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.
Les parties concluent toute modification du présent accord, celui-ci sera automatique de plein droit à l'expiration 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 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 écrit 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.

Article 12 - Dépôt – Extension

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Le présent accord sera l'objet des formalités de dépôt dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail.
Les parties s'engagent de plein droit à l'extension du présent accord.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

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	Non	Oui
? moins de 50 salariés ? appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couvert 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 à moins de 300 salariés				

? 50 à moins de 300 salariés ? appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être cotisée 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 décider d'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.				

Article - Annexe II

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2013

Données statistiques. ? Orbiatvse petopcrisf des métiers de la coopération agricole

Pour mémoire (cf. EUTDE 5 Sitqtsieutas 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>).

Avenant n 120 du 14 novembre 2013

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du grain ; La COOP de France, nitutroin animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SOCNA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er - Objet. – Durée. – Portée
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Le présent avenant remplace les avenants n° 91 du 29 octobre 2001 et n° 109 du 1er février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2 - Rappel des bases de la structure salariale
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Depuis le 1er janvier 2002, une nouvelle structure salariale, se substituant au système binôme créé par l'avenant n° 22 du 31 décembre 1975, est mise en place et se fonde sur les bases suivantes :
? la création de 13 niveaux représentant les fonctions hiérarchiques ;
? la fixation au niveau national de salaires maximum par niveau ;
? la création d'une rémunération minimale annuelle garantie.

Article 3 - Classement par niveau
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Il convient de se référer au tableau ci-dessous pour le classement par niveau à partir des fonctions hiérarchiques :

Niveau	Coefficient
I	205-215
II	220-235
III	240-260
IV	270-290

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 essentielle à la réalisation de l'activité de la coopérative ;
? nécessitant 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).

V	300-320
VI	330-350
VII	360-390
VIII	400-430
IX	440-470
X	480-520
XI	530-570
XII	580-620
XIII	630

Article 4 - Rémunération minimale annuelle garantie (RAG)
En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Depuis le 1er janvier 2002, cette rémunération minimale annuelle garantie est fixée selon un barème négocié chaque année dans le cadre de la commission mixte nationale.
Ces valeurs tiennent compte de la rémunération annuelle du coefficient hiérarchique correspondant, en dehors de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.
Ce barème est établi sur la base de l'heure normale de travail légale de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois et tient compte de la réintégration de la prime RTT dans l'expression mensuelle.
Pour la vérification de l'application de cette grille annuelle, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaire liés à l'exécution du contrat de travail quel que soit le mois de la période et la périodicité, c'est-à-dire de tous les montants bruts figurant sur les bulletins de paie et sur tout document de paie en vertu de la législation sociale, à l'exception des éléments suivants :
? la rémunération afférente à des heures supplémentaires (art. 21 de la convention collective) ;
? les majorations de l'heure de base pour heures extraordinaires (art. 23 et 44 de la convention collective) ;
? la prime d'ancienneté prévue à l'article 24 de la convention collective ;
? la prime d'équivalence telle que prévue par l'article 5 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001 ;
? les sommes versées au titre d'accord d'intéressement et/ou de participation des salariés aux résultats de l'entreprise au sens de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 relative à l'intéressement et à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et à l'actionnariat des salariés ;
? les sommes constituant un versement de frais, ne pouvant pas être considérées en vertu de la législation sociale.
Les éléments ci-dessus sont à cumuler paritaire, avec les

délégués suinacydx ou, à défaut de représentation syndicale, aevc les mbmrees du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, qules snot les éléments de rémunération qui snot exclus du ciamropatf ernte ce que vsere l'entreprise aux salariés et le maonntt de la RAG.

Les périodes de speuosisnn du craotnt de taaivrl dnonat leiu au mitanein du sraiale au tuax plein, dnas le crade de l'article 42 de la ctneioovn collective, sneort assimilées puor le ccalul à un teps de tarival effectif, et ce uemnuqnet puor l'application de la RAG. En conséquence, l'intégralité de la rémunération burte fcitvie de bsaee de la poersrnee srea pisre en cptmoe cmome si elle aivat continué à talaierlvr nmolmneaert pnedant ces périodes.

En fin d'année civile, l'employeur vérifiera que le montnat des rémunérations définies par le présent actrile arua bein été au monis égal au mnanott des rémunérations anluelens btuers gnrtaaeis fixées puor l'année de référence.

Dans le cas où le salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération minliame anullene garantie, l'employeur procède au vsreemnet du complément au puls trad aevc la piae du mios de janver suivant. Ce complément est exclu de la rémunération ecefftvie comparée à la rémunération mmanilie anlluee griatane l'année suivante.

Lorsqu'en curos d'année une pneorsne n'aurait pas entièrement effectué l'horaire hariddbmaeoe (ou l'horaire hedbmraaoide moyen) (congés snas solde, ansebps non autorisées, chômage partiel, entrée en cours d'année?) le montant du complément différentiel saerit ajusté au prrotaa du tpems de présence.

Il est ceonvnu que les eretsrepnis ont la possibilité d'établir une équivalence mleselune puor l'application de la rémunération mliamie anllnuee burte ginrtaae ; si clea est, l'indication srea portée sur le beltuiln de piae et, dnas le cas contraire, une ifriaotnmon individualisée srea rsimee au salarié lros de cuhqae raeativrlsion cneentovlilnone ainsi qu'un récapitulatif en fin d'année précisant les cmptosneaos aneenulls de la rémunération mliamine allnuee garantie.

Les ensrtprées qui ont un hoairre oficefil inférieur à l'horaire légal aujtonsret le barème prévu à l'article 4 du présent avenant, proportionnellement.

Ce barème ne rmeet pas en csuae :

? la fxioiatn des cfieifectons hiérarchiques sur la bsaee de l'accord de casctlfsaioiin du 27 mras 2007 ;

? le cculal de la pmrie d'ancienneté tel qu'il est défini à l'article 24 de la cntiovenon coilelctve ou les adcoers d'entreprise.

Article 5 - Examen annuel

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Avenant n 121 du 14 novembre 2013 relatif à la durée du travail

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du grain ; La COOP de France, ntuiirotn animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er - Objet. – Durée. – Portée

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Le présent aenanvt rlmappce l'avenant no 37 du 3 jiuin 1982. Il est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 2 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

La durée du tiraavl est fixée à 35 hueers par semaine. Puor l'application du présent accord, la durée du tiaarvl s'entend*exclusivement* (2) du taraiavl eficeff au snes de l'article R. 713-21 du cdoe rural.

(1) *Ailtrce étendu suos réserve du rsecpet des dspoisintios de l'article L. 713-5 du cdoe rraul et de la pêche maritime.*

(Arrêté du 20 jiuin 2016-art. 1)

(2) *Le tmree : « exlmvneecuist » est eclxu de l'extension.*

Chaque année, dnas le cdrae de la négociation alnluee sur les salaires, les priraeeatns suaocix erenxnaiomt l'évolution des rémunérations miaeinlms aunlenels bertus garanties, étant ednnetu que le pgaoncreue de rlaoietrasiovn rteenu puor le mmiinum du neaviu prtoera sur l'ensemble des mnimia ciomprs dnas ce même niveau.

Article 6 - Saisine éventuelle de la commission paritaire nationale d'interprétation

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Depuis la msie en plcae de la nvllueoe srucuttrue salariale, la dtaipsoiirn de ttuoe référence à une vuealr de ponit a pu entraîner, par vioe de conséquence, la siuuistottbn de la nioton de différentiel ponrnseel à celle de points personnels.

En cas d'application non cmrfoone de la coninteovn coltivcele « Cniq beahrncs » en général et du présent anaevnt en particulier, il cnivoent de siaisr la cissomomin prrtiiaae notnalaae d'interprétation.

Article 7 - Dépôt et notification

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Le présent anvanet de révision, qui aunlle et rcepmlae les dstooniipsis des avetnnas nos 91 et 109, est établi en vrteu des atirlecs L. 2221-2 et svitnaus du cdoe du travail, en un nmobre sfsifnaut d'exemplaires puor nioticoiatn à chuanee des onriigsuaos slandeicys représentatives.

Il frea l'objet des formalités de dépôt, par la priate la puls diligente, auprès du secvrie compétent, dnas les cntindoois prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 8 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Le présent aaevnnt etrenra en vuieugr à ctpeomr du lnemeiadn de la dtae de son dépôt auprès du sircvee compétent.

Article 9 - Extension

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les peirtas sgaenirtias ddenemnat l'extension du présent avenant.

(Arrêté du 20 jiuin 2016 - art. 1)

Article 3 - Durée maximale du travail

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

3.1. Suos réserve des diosnpioits dérogoires prévues au 3.2 du présent article, les durées melaaixms du taavril snot fixées cmme siut :

? durée mmlixaae hmadaorebe abusole : 48 hruees ;
? durée mxamlaie haaboderimde meyonne : 44 hueers calculées sur une période de 12 siemnaes consécutives ;
? durée malamxie journalière : 10 heures.

3.2. Toutefois, conformément aux dotnisiiposs de l'article L. 713-13 du cdoe rruul et de la pêche maritime, puor faire fcae aux activités et tvaruax dnot les ctiinondos particulières et saisonnières snot énumérées ci-après et après clounaiottn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et après atriutiosaon de l'inspecteur du travail, il puora être déroge, puor les catégories de poensenrl concernées, aux durées malmaxeis fixées au 3.1 du présent article.

3.2.1. Dnuart les périodes de pitone saisonnières du travail, les snemias ou faioctrns de seaemis croanonprdest à des imprévus liés aux aléas climatiques, en cas de réparations uetgners ou de coitcscneans exceptionnelles, de turaavx impératifs liés à la sécurité, la durée du taviarvl proua excéder le panlfod prévu au ppraahagre 3.1 snas dépasser :

? 60 hereus par smniaee ;
? 46 hueers en mnyonee sur 12 smeaneis ;
? 12 heuers par jour.

3.2.2. Dnanut les périodes de récoltes telles que définies au 3.3 du présent article, la durée du tivaral puet atnditree et dépasser les pdanflos prévus au 3.1 ci-dessus, snas pooiuvr finhracr la limite de 12 hueers par juor ni 72 hueers par semaine. La durée maiaxlme hmdaboediare mnyonee est portée à 52 heures sur une période de 12 seanemis consécutives.

3.3. Les périodes réputées de récoltes constatées 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 produits 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 conditions de la production, les aléas climatiques de l'année et les caractéristiques 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 ou discontinues.

Article 4 - Heures supplémentaires En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

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 personnes qui sont soumises effectivement à la modulation.

4.2. Les entreprises du secteur d'activité métrologie des périodes telles que définies à l'article 3.3 ci-dessus et pour des catégories de personnes 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. À défaut de dispositions différentes arrêtées par accord au niveau de l'entreprise, la période de référence choisie à une période de 12 mois commençant à l'origine à partir du premier jour de l'année civile.

4.5. Les entreprises conviennent toutefois que ces dispositions ont en priorité pour objet de permettre aux entreprises rattachées aux fédérations professionnelles de faire face aux impératifs particuliers 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 En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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 personnes concernées par les périodes de récoltes, le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnes 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 En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

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 compensatoire de 20 %. Cette mesure ne se cumule pas avec ce qui peut résulter d'accord d'entreprise ou d'une décision de l'inspecteur du travail en la matière.

Article 7 - Mesures d'assouplissement En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

7.1. Heures spéciales réduites de fin de semaine

Dans les entreprises, une ou plusieurs à caractère industriel, les heures réduites spéciales de fin de semaine réparties sur 2 ou 3 jours peuvent être mises en place au niveau de l'entreprise ou d'un atelier là où les activités le nécessitent au regard des impératifs de la compétitivité.

Ces heures sont suivies 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 partiel et un emploi réduit de fin de semaine.

La mise en œuvre de ces dispositions est subordonnée à la consultation 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 de travail d'emploi et de rémunération au moins les mêmes garanties que pour les salariés et que la durée du travail ne soit pas dépassée (temps complet).

L'entreprise doit prendre toutes les dispositions pour que la mise en œuvre des heures affectées à ces heures soit régulièrement communiquée au comité d'entreprise et affichée avec les horaires.

L'inspecteur du travail est informé des dispositions de l'accord intervenu. À 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 les dispositions pour que la mise en œuvre de ce mode de travail soit publiée par l'entreprise ou tout autre moyen reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

7.3. Heures flexibles

Les entreprises peuvent avoir recours aux heures 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 astreintes 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 consultation de ces heures est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail après que celui-ci a constaté l'accord des salariés.

Le nombre d'heures supplémentaires 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 annuelles ne donnent pas lieu à compensation pour heures supplémentaires dès lors que ces heures résultent d'un libé des salariés concernés.

Article 8 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires ou de même nature qui peuvent être prévues par l'entreprise ou par voie législative ou réglementaire.

Article 9 - Dépôt et notification En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Le présent accord de révision, qui a été conclu et signé par les représentants 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 être communiqué à l'ensemble des représentants des salariés.

Il fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 10 - Entrée en vigueur En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

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

Article 11 - Extension

Accord du 5 novembre 2014 relatif au travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du giran ; La COOP de France, nttrouin animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernnant 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
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Qu'il s'agit de durée et 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
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

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 en remplacement 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 salariés 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.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2013

Les parties conviennent de l'extension du présent avenant.

Article 4 - Garanties accordées aux salariés à temps partiel
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

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 engagement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser l'engagement de leur planning dès lors que ce cumul n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée.

Ce refus ne pourra pas être sanctionné d'une façon 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 justification effective de l'incompatibilité de ces horaires de travail.

4.2. Répartition 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 atteindre 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
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

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 ne peut être effectué 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 sont prises en compte 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 préalablement un délai de prévenance de 3 jours calendaires avant taverux ugrtens 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.

6.1. Coincidences de croquis au complément d'heures

En vue de limiter le recours aux congés à durée déterminée et pour répondre aux éventuelles demandes 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 situation de travail de la saisonnalité de l'activité ;
- ? les périodes de congés.

Les dispositions visées à percevoir les avantages « complément d'heures » peaufinés aux salariés qui en ont 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 conclue de travail sur la période considérée ;
- ? la rémunération mensualisée correspondante ;
- ? la répartition de cette durée pendant la durée de travail.

Les autres dispositions relatives régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Le nombre d'avenants « complément d'heures » peut être conclu 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. Tenu de heures complémentaires

Les heures complémentaires ajoutées 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 salarié à temps partiel par avenant

Sur demande écrite 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
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

7.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Un suivi de l'accord sera assuré par la commission mixte paritaire 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 s'engagent à 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 délais prévus par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou de salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouveau 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

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

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

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Article 10 - Extension

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

Les parties s'engagent à demander l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2014

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 plurisemaine par accord d'aménagement du temps de travail) (art. L. 3123-14-1 du code du travail).

Dans les coopératives et entreprises sociales à la majorité des salariés triennales à temps plein. En effet, d'après les chiffres de la mutualité 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 sociales à la majorité des salariés a montré que :

- ? les entreprises de la « V branches » n'ont pas recruté de nouveaux salariés depuis l'été 2014 ;
- ? les 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 attentes des salariés liés à leurs métiers de la branche et à la spécificité structurelle des entreprises. Par ailleurs, le temps partiel 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 poursuivre leurs activités lorsqu'ils le souhaitent.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'objectif des partenaires sociaux à travers les dispositions susvisées est donc de :

- ? favoriser le temps partiel choisi, recruter et engager les salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- ? préserver les emplois au sein des coopératives et entreprises de la branche et tenir compte des impératifs économiques 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).

Avenant n 124 du 5 novembre 2015

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du giarn ; La COOP de France, ntituoirn animale,
Syndicats signataires	La FGA CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 2 « Durée du tiavral » de l'avenant n° 121 du 14 nmrobove 2013 aneargobt et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié ainsi qu'il suit.

« La durée du tavrail est fixée à 35 hueers par semaine. Puor l'application du présent accord, la durée du tvraial s'entend enecslxvumit du tavrail ectiefff au snes de l'article R. 713-21 du cdoe rural. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 4.3 de l'avenant n° 121 du 14 nomebvre 2013 aabonegrt et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« La msie en ?uvre de ces cnnioetngts frea l'objet d'une cooltniustan préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pennrosel et d'une ioatifnomrn de l'inspecteur du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du prseoennl snerot informés de l'évolution des heuers supplémentaires et de l'emplo. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 7.3 de l'avenant n° 121 du 14 nvromebe 2013 aorebnagt et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les enesitpres puevent aoirv rcruoes aux hroareis flexibles, après aocrd du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du prnosneel et inofroatmin préalable de l'inspecteur du travail. Puor cleees qui ne snot pas ajsttueises aux dtiisisonops sur les comités d'entreprise et/ ou les délégués du psonerenl ou puor cleels qui, bein qu'étant smeuoiss n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la prtuaqie de tles heoriars est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du taravil après que celui-ci a constaté l'accord des salariés.

Le nmbroe d'heures sspubecetils d'être reportées d'une siename à une autre est fixé par acrocd au navieu de l'entreprise. Dnas le cdrae de la réglementation en vigueur, les hueers ainsi reportées ne doennnt pas leiu à mjiatiroaon puor hurees supplémentaires dès lors que ces roepts résultent d'un lbrie choix des salariés concernés. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 9 « Dépôt et naiotfcioitn » de l'avenant n° 121 du 14 nmoberve 2013 aaneogrbt et remplaçant l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Le présent aanvent de révision, qui aunne et rlcmpaee les diooitispss de l'avenant n° 37 du 3 juin 1982, est établi en vretu des alcitrés L. 2221-2 et saivnvtu du cdoe du travail. (?) »

Article 5

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 7 « Dépôt et ntitiaocifon » de l'avenant n° 120 du 14 nmeorvbe 2013 aobanergt et remplaçant les atevnnas nos 91 et 109 est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Le présent anevnat de révision, qui anulne et rlapmece les dsoistinpois des antaevns nos 91 et 109, est établi en vertu des aetrcils L. 2221-2 et svainuts du cdoe du travail. (?) »

Article 6

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 27 nuavoou de l'avenant 122 est modifié et rédigé ainsi

qu'il siut :

« (?) l'égalité de rémunération enrte les femmes et les homems diot être assurée? ».

Article 7

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 6 « Délégués saycnuidx » est modifié et rédigé ainsi qu'il siut :

« 1. Dnas l'entreprise ou l'établissement, snot représentatives les oanrisgatnois slcydeans qui snistaoft aux critères de l'article L. 2121-1 du cdoe du taivarl et qui ont recueillie au mnois 10 % des sgerafus exprimés au pmreier tuor des dernières élections des tlatruuies au comité d'entreprise ou de la délégation uique du prsonenel ou, à défaut, des délégués du personnel, qeul que siot le nmorbe de votans.

2. Le délégué scydnial désigné par son organisation, prmai le peennsori de l'entreprise, bénéficie, dnas l'exercice de ses fonctions, des gaartines accordées par la législation et la réglementation en vuguier (art. L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du cdoe du travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est riuques en cas de lcnmnceeiit de ce délégué.

3. Le délégué scnaydil représente en penacmrene son onariostaign auprès de l'employeur.

Pour ce qui ernte dnas sa mission, il est l'interlocuteur drciat de la direction.

Le délégué sadyicnl a madnat puor sigenr tuot acocrd d'entreprise ; il négocie tutoe meusre de caractère ccloieltf etarnt dnas le crdae de ses attributions. Il puet assister, à luer demande, les délégués du psrneenol dnas l'exercice de lures fonctions.

Le madant détenu par un délégué diot être exercé conformément à la réglementation snas auunce entrave.

Au cruos de ses herues de délégation, il puet se déplacer dnas et hros de l'entreprise puor l'exercice de son mnadat de délégué syndical.

Le tpmes de déplacement du délégué snyciadl est considéré cmome du tmeps de tvairal efcifetf et rémunéré comme tel dès lros qu'il s'agit de se rrende à une réunion à la daendme de l'employeur.

Les cioitdnns d'exercice du mandat de délégué sciadynl snoert réglées par un acocrd d'entreprise ccnolu en vteru de l'article 4 de la présente convention.

4. Les moneys d'expression de l'organisation sindcalye et des délégués syndicaux, dnas le rspceet de la législation en vigueur, snot nemmtnaot :

a) La cicolete des cnaiosottis à l'intérieur de l'entreprise pnendat les heerus de travail, solen des modalités à déterminer par aocrd dnas cahque eirsnerpte ;

b) La liberté de dsoiifufn de la pssree et de tuos donetmcs snoidayux dnas l'entreprise, sloen des modalités à déterminer par acocrd dnas cahque eerrpinste ;

c) Le lirbe aicaghffe des citoomamuicnns senycialds dnas les cootnidnis pattemernt une imotfanroin eivfetfce des travailleurs, aevc cntouiamicomn simultanée à l'employeur ;

Compte tneu de l'évolution des noveeluls technologies, les enreiesrtps snot encouragées à négocier aevc lreus praetnreais siaocux sur l'utilisation des myones de cctioumianomn numériques.

d) Dnas les etsnerireps ou établissements où snot occupés jusqu'à 100 salariés, le cheff d'entreprise met à la dpistioion des snictoes syndicales, de façon ponctuelle, un lcoal approprié puor lerus réunions.

Dans les ertsrnepies où snot occupés puls de 100 salariés, le cheff d'entreprise met à la dsipiotsion des senciots siaenydlcs un lcoal cmumon cnnaovet à l'exercice de la mosisin de lerus délégués.

Dans les esrreepnts où snot occupés au mions 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la doiistpison de cuaque scieton sadlnciye 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 seocitns syndicales, snot fixées par acocrd aevc le cheff d'entreprise. Dnas la meusre du posiblsle le local prévu puor les snctios secinadyls est situé au niveau du stie administratif.

e) Le diot puor cqhuae scieton sndaiycle de réunir ses adhérents à rsoian de 2 herues payées tuos les 2 mois, prseis sur le tpems de travail, après acocrd préalable sur les dtae et huere ;

f) Le driot puor cahque oaitaniogrsn syidlnace aanyt ontbeu un élu aux élections de délégués du ponnerel de désigner un délégué scydnial dspansiot d'heures de délégation.

Le délégué synciadl désigné dsepsaira d'autant de fios 5 herues de délégation que son ongitaisoran cmpote de délégués du pesroennl tatiliures élus aevc un miiuumm de 15 huerees 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 pour le délégué syndical qui pour le membre de la section s'ajoute en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, les temps nécessaires 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 CCHST assistent 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 congés exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par année civile conformément à la convention. S'il exerce une fonction 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 statutaires 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 syndicat à exercer une fonction de représentation professionnelle 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 le désire renouveler son emploi ou renouveler son congé, en attacher son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent correspondant des activités industrielles à ce que le salarié bénéficiait avant son détachement. Il en est de même s'il désire renouveler son emploi à l'expiration de son deuxième congé. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 6 bis « Participation des salariés aux décisions » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du code du travail le présent article traite des décisions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au mineur de la durée 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 ascendants autorisées est :

? le mineur par rapport de la rémunération d'un salarié désigné par son syndicat syndical ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention ;

? le mineur par rapport de la rémunération d'un salarié désigné par son syndicat syndical, pour servir les travaux d'un groupe de travail mixte et pour la mise en place d'un comité d'entreprise ;

? le mineur par rapport de la rémunération d'un salarié désigné par son syndicat syndical, pour servir les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisées.

A ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail fixant 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 des commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus est couverte par une enveloppe globale fixée 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 représentatives :

? à 60 % de manière égalitaire ;

? à 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la branche. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 6 relatif « Représentant de la section syndicale » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« 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 s'applique caduque. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 22 « Ceonstamment entre périodes de grandes vacances et période de morte-saison » est supprimé.

Article 11

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 23 « Heures de nuit et de dimanche » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« 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 convention ou accord, 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 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 12

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 31 « Évaluation et contrôle de travail » est complété par un point n° 5 rédigé ainsi qu'il suit :

« 5. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y recourir et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes réglementaires applicables dans l'entreprise. »

Article 13

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 44 « Jours fériés chômés. ? Récupération » est complété par un point n° 5 avec la phrase suivante : « 5. Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque 2 jours fériés tombent le même jour, les manquements ne se cumulent pas. »

Article 14

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 45 « Durée et période des congés payés » est modifié en son 5° et rédigé ainsi qu'il suit :

« (?) 5. Lorsque les conjoints mariés ou pacés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément. (?) ».

Article 15

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 45 bis « Don de jour de repos à un parent d'enfant gemmeur malade » est créé et ainsi rédigé :

« Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer à son droit de repos 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 amusse 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 entraînant insubordonnés une présence sur le lieu de travail 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 jours 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 16

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Un article 51 bis « Congé de paternité » est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« 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 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 mort civile légale, cette disposition s'applique caducue. »

Article 17

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

L'article 52 « Congés exploités pour événements familiaux » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

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

- ? 4 jours ouvrables pour le mariage ou le Pcas 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 Pcas ;
- ? 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 18

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Avenant n° 127 du 19 janvier 2017 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du grain COOP de France, nutrition animale
Syndicats signataires	FGA CFDT FGTA FO CFTC Agri SNCOA CFE-CGC UNSA 2A

Article 1er - Modification de l'article 1er « Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'article 1er de l'accord du 16 juin 2010 est modifié et devient : « Les entreprises rattachées de la CCN « V bacheliers » décident de verser auprès de l'OPCALIM 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle des salariés de plus de 45 ans.

Ce pourcentage s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à violer sur toute évolution d'origine légale ou conventionnelle en matière de formation. En cas de l'évolution de la réglementation, les dispositions s'appliquent

L'article 6 de l'avenant n° 121 « Reops camptoseuner » est modifié et rédigé ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures et celles que définies à l'article 21 de la présente convention collective naissent de droit à un repos compensatoire 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 19 - Dépôt légal

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations représentatives et déposé dans les délais prévus à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 20 - Extension

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

Les parties signataires déclarent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2015

La délégation « européennes » et les organisations syndicales sont convenues de se doter d'une convention collective actualisée et lisible.

Ainsi, la première phase des travaux de réécriture s'est traduite par trois années de révision en date du 14 novembre 2013.

Dans le cadre du préambule de l'avenant de révision de la convention collective nationale, il était indiqué : « Les représentants 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. » C'est l'objet du présent avenant de révision.

Par ailleurs, le présent avenant adapte les dispositions nécessaires suite aux réserves indiquées par les arrêtés du 15 avril 2014 portant énonciation des articles nos 120, 121 et 122 du 14 novembre 2013 à la convention collective nationale des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux et qui étaient liées à des erreurs matérielles.

étudieront toute opportunité pour adapter ce document à une autre éventuelle pulvérisation si nécessaire.

Ce texte s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN « V bacheliers » quel que soit leur effectif.

Ce texte sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de cotisation professionnelle. »

Article 2 - Modification de l'article 2 « Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2 »

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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 bacheliers relèvent du champ d'application de l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA « OLAIPCM ».

Conformément aux articles 8 de cet accord et 4 du règlement intérieur de l'Association OPCALIM, les parties signataires s'engagent auprès de l'OPCALIM la création d'une instance paritaire.

Article 3 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er janvier 2017.

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des organisations syndicales et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Article - Préambule

Accord du 2 avril 2019 relatif à la CPPNIC

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France ? métiers du grain ; COOP de France ? nutrition animale,
Syndicats signataires	Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des forêts et des activités annexes FTGA FO ; Fédération agricole CFE-CGC ARGO ; Union nationale des syndicats autonomes Association nationale des salariés agricoles USNA 2A,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

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 bœuf » (IDCC 7002).

Article 2 - Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

L'article 9 de la convention collective nationale « V bœuf » 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 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 organisations désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la « V bœuf ».

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties signataires du présent accord reconnaissent la nécessité de favoriser les salariés de la V bœuf en favorisant leur employabilité et notamment s'agissant des seniors. À cet effet, les parties signataires du présent accord réaffirment leur volonté de pérenniser le fonds mutualisé et la cotisation à la faïence pour les salariés de la V bœuf instituée par un accord du 16 juin 2010 (enregistré comme un accord n° 115 du 9 novembre 2010 à la convention collective nationale du 5 mai 1965 concernent 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 branche professionnelle du public des salariés de plus de 47 ans.

Afin de favoriser l'utilisation des fonds collectés au titre de cette cotisation et la formation des salariés, les parties signataires du présent accord, 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 parties signataires décident de mettre à jour l'accord du 16 juin 2010 pour tenir compte de la création d'OPCALIM.

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 bœuf » se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins trois fois par an.

La convocation est 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 est envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation sont 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 arrêté, des réunions extraordinaires peuvent être fixées à la demande de l'un des collèges et lorsque l'actualité professionnelle 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 signataires reconnaissent que la commission peut définir les engagements à l'égard des 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 n'ont pas de portée sur ces thèmes prévus par les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- ? les structures hiérarchiques ;
- ? les classifications ;
- ? la mise en œuvre des fonds de formation professionnelle ;
- ? les garanties 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 congés et les durées de repos pendant 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 cintheur ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
? l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;
? les modalités selon lesquelles la procédure 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 devient 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 dispositions 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 votation de leur mandat ;
? les peines pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste devient caduque.

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

La commission paritaire 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 résoudre les conflits 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'un journaliste sur l'interprétation de la convention collective 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 partenaires sociaux désignés par les organisations représentatives au sein de la « V branches ».

Lorsqu'un membre de la CPNIPC saisit la commission paritaire au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne peut pas intervenir sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPNIPC peut être saisie par l'entreprise 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 figure la stiautoin entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de la commission.

La CPNIPC devra alors se réunir dans les dix jours suivant la saisie par l'entreprise recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collègue salarié et le collègue 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 participants 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 mandat à une autre organisation syndicale que celle-ci ne soit pourvue de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission paritaire 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 décision commune.

Si la commission ne parvient pas à une décision commune, les autorités de la médiation 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 médiation de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation

La commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CNPIPC peut jouer un rôle de médiation et est saisie par la partie 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, en matière de différend dans un délai maximum de 1 mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPINC saisit la commission paritaire au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne peut pas intervenir sur ce litige.

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

Dans tous les cas, la CPNIPC peut organiser des commissions locales de médiation de médiation des parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la médiation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

IV. ? Attributions de la commission paritaire de négociation, d'interprétation et de conciliation (1)

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

Elle exerce un rôle de médiation sur les conflits 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 aertus congés ;
? ctmpeo épargne-temps.

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

Pour ce faire, les ertspeeirns enanrtt dnas le cmahp d'application de la ctinnoeovn clocilvete ntoanliae des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, snot tueens de cuqmuimoer à la comisssoin tuos les acdorcs et avannets ccotefills d'entreprise ou d'établissement culoncs sur les thèmes précités en les adassrnet à l'adresse suvniate : social. Vrehacbns @ coopdefrance. coop.

Le présent accrd est cnolcu puor une durée indéterminée.

Le présent arcocd puet être révisé, temnoalett ou partiellement, conformément aux dtiipiosnoss des atecirls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.
Le présent acrocd puet être dénoncé, teaomenlitt ou partiellement, conformément aux disstionopis des aclrteis L. 2261-9 et saitunvs du cdoe du travail.

Ce rpaupt annuel diot en pueliiractr fraie état de l'impact des acdorcs colietlcs d'entreprise sur les codniotins de tivaarl des salariés et sur la cncuocrnere enrte les eersetnpirs de la branche. Le cas échéant, il frumle des rmainmtcoeanods destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Article 5 - Dépôt et Publicité
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

Le rparopt est versé dnas la bsaie de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail, qui a vacoiton à rcuielelir l'ensemble des ctnvonnieos et accdors clicotefls conclus.

Il est établi en un nrhome ssfaifnut d'exemplaires puor niocaiittfon à chcuane des onagtsnioiars sedylcains représentatives et déposé par la pirate la puls dlitgiene auprès du sirecve compétent, dnas les ciiodtnnos prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

4. Ppataticrioin des salariés à la cimssiomon prtiaarie pmaetnrene de négociation, d'interprétation et de cioialonictn

Article 6 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

Les dnoiptsosiis ralveeits aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au meinaitn du salaire, et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprises appelés à ptcraipier aux négociations des comsimisons piaaerttis nlotnaaeis constituées dnas le crdae de la présente convention, asini qu'aux grupoes de traavil metixs et aux réunions préparatoires snot prévues à l'article 6 bis de la présente cnoinovten collective.

Il enrtera en vieugur à cempotr de sa signature.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

S'agissant des réunions de CPPNIC, les aebcesns au ttrie de ces réunions ne snot pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au nvaieu des entreprises.

Les ptaeirs siiangertas dnadement l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

Chacun des salariés amenés à paticipier aux cnmmoioissis pitaareis diot teinr son elmuepyor informé, aevc un préavis de 10 jours, suaf ccenncisoarts exceptionnelles, de la dtae de son ascnbee ainsi que de sa durée. Il lui fnoriura en outre une atsitteotan jttuscivifaie de sa potiiiaartpcn à la réunion paritaire, celle-ci lui srea reimse par le secrétariat de la CPPNIC.

5. Plocortten des salariés mermeps de la CPIPNC

En aiaoptoplcn des diisntosopis de l'article L. 2234-3 du cdoe du travail, les salariés à qui s'applique la coovtinenn cevlticole et meberms de la CPIPNC bénéficient des disiooniptss prteeoicrtcs instituées par l'article L. 2411-3 du cdoe du travail, dnas les mêmes cnontiiods légales que les délégués sdicaynux et les ancies délégués scyidaunx suos réserve que la désignation de ces salariés, en tnat que mmerbe de liatde commission, ait été reçue par l'organisation parloatne et l'employeur (par ceurorir aevc AR ou courriel), et ce, anavt que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au lmeceeniicnt par son employeur, la dtae de réception de l'information fsnaait foi.

L'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rltaiève au travail, à la mrteosoniadn du daguiole scaoil et à la sécurisation des puacros pseorenlnfnsois moidfie l'article L. 2232-9 du cdoe du tiaavrl aifn de prévoir la msie en place, par accrod ou cntoneovin dnas cahque branche, d'une cmososmiin prtiaiare pneamtnree de négociation, d'interprétation et de clicatioionin (CPPNIC).

À cet effet, les peiarts ont décidé de mtrete en ?uvre les ditnsioisops qui suivent.

Le rôle de la présente cmioiosmsn est essieetnl à la négociation coilcvlete dnas la brhcaie et teint une plcae fodmenlantae dnas l'édiction de nmeros cinenevoentlnos adaptées aux pteets et mneyenos erpitseens qui la composent.

Les petnerrrais scoaix rlppaelnet asusi que la bncahre rtsee gtarne des dtiors des salariés et des entreprises.

(1) Le « IV. ? Aruets mionsiss de la cmossioin patriarie peanrtmne de négociation, d'interprétation et de cinoictioaln » est étendu suos réserve du reespt des dootpsisniis du 3° du II de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 neborvme 2019 - art. 1)

Article 3 - Commission paritaire nationale de validation
En vigueur étendu en date du 2 avr. 2019

La csmmmoioin prtiaarie noaitnale de votdiilaan telle que prévue à l'article 5 de l'accord du 24 jevinar 2013 rileatf au dilgaoue sicaol et développement de la négociation clcioeltve est supprimée.

Les mssonis dévolues à cette csomiomisn par la loi étaient déjà assumées par la bhrncae à trevars d'autres commissions. Il est dnoc proposé d'adapter les cleuass générales de la cinoevontn clovceitl nltaianoie dtie « V bhnrces » puor apedatr son ctonou aux nuloveels dtiisiposons en veiguur et intégrer les nlueolevs moiisnss dévolues à cette commission.

L'ensemble des atrues iacsnttes ptaiirraes de la bchnrae demeure, à saiovr la CPEFNP « V benarchs » (accord du 30 mai 2007) et la cismoismon financière 0,1 % soriens (accord du 16 jiun 2010 et ses avenants).

Article 4 - Durée. – Révision. – Dénonciation

Compte tneu de la thématique du présent accord, les ptraeeinrs saccoix cinnevnoent qu'il n'y a pas leiu de prévoir des dotipionisss spécifiques aux esptenerirs de mnois de 50 salariés.

Accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la V

Branches

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du gain ; COOP de France, nitiroutn animale,
Syndicats signataires	Fédération générale agnitrmoraieale FGA CDFT ; Fédération générale des trelialvuars de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités axeenns FTGA FO ; Union nilotnaae des sidaycnts amotneuos agciuturle aegaoiltmrirnae USNA 2A,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La méthode reutnee à critères castlsnas pmreet de pdrnree en ctmpeo l'objectif d'égalité psilsnfeerolone etrne les feemms et les hmeoms et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tneit compte de la diversité des activités pnlnrsloiesoeefs et des systèmes d'organisation mis en pclae par les eprtnrseies ansii que l'évolution des qualifications.

Cette nluveole cailliaistfocsn s'inscrit dnas la volonté des pteiers sraitineags de développer la msie en place de purroacs psneelfrnsoois en fnsvaaroit une évolution plreilnoonfseese des salariés, répondant anisi à la nécessité de meuij volieasrr les eioplms et les métiers de la « V bharencs ».

La présente coillacstasfin diot iecnitr la msie en ?uvre d'une GEPC au nviaeu des entreprises.

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le champ d'application du présent aocrd est culei de la cinooetnvn ceclitlvoe nalanote des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002). Il s'applique queul que siot l'effectif de l'entreprise.

Une dostipioisn spécifique aux eeersitrnps de mnois de 50 salariés est prévue en matière de fitraoomn des salariés patpntcriais à la négociation prraiatie de l'accord dnas les erenpesits (art. 5).

Article 3 - Contenu de l'accord de classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Cette nulelveo cftaiisoclasn dénommée « Csiailfsacotin 2020 » corpmote :
? un goalsisre ;
? la glirle des critères clssnaat ;
? la glrlie de pondération des 8 critères csstlnaas ;
? la glrile de tiornsaioispn ;
? la gillre de ccsiitsliaofn composée de 10 csealss et 26 échelons ;
? un gdjue méthodologique d'aide au déploiement rédigé pmtanerirraet qui diot pmtretree de feiatclir la msie en ?uvre et l'appropriation de ctete nlelovue cisostacilafin par les salariés et les employeurs.

Ce guide prévoit nanmtmoet :
? la définition d'un eolpmi elmxxee ;
? la pesée de cet epolmi exemple.

Article 4 - Date d'application et mise en œuvre de la présente classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aocrd de ccafstisioalin etrne en vuiuger à cmotepr du 1er jniaevr 2020 et aborge l'accord de csioalctiaisfn du 27 mras 2007.

La msie en ?uvre de la présente classification, au nievau de l'entreprise, se tuairdt par la négociation d'un accord collectif. Cttee négociation diot se friae paritairement.

À cet effet, conformément aux dissiinopots légales en vigueur, une négociation etrne la dcioiretn et les délégués syndicaux, ou à

défaut, les iannescts représentatives du personnel, ou à défaut, un ou pileuruss salariés mandatés par les oniaiaogotrns snileadycs ou dnas les TPE par référendum à l'initiative de l'employeur, dvrea s'ouvrir au puls trad dnas un délai de 3 ans, à cepmotr de la dtae de msie en vgueiur du présent accord.

Toutefois, les eesrrpenits qui ont cnoclu un acocrd de coisftcsalilan duipes le 1er jnviear 2018 doienvt ourivr des négociations dnas un délai de 4 ans, à cetpomr de la dtae d'entrée en vueigur du présent accord.

En l'absence d'interlocuteur salarié puor négocier un arccod de ctsiclosfiaan ou en cas de procès-verbal de désaccord ou en l'absence de racofttaiiin en cas de référendum, l'employeur rstee tneu de mrette en ?uvre le présent arccod de façon unilatérale.

Un suvii de l'application du présent aocrd srea réalisé par une cmimisoon de sviui réunissant l'ensemble des ootnarngiias seagintiras du présent accord, dnas les 2 ans de la dtae d'entrée en veiguur de l'accord.

Pour ce faire, les etneersirps visées à l'article 2, snot invitées à tmntesrrate luer acrocd signé et déposé au secrétariat de la « V brcaenhs » par ciuruorl à l'adresse sniavute : social.vhcearbn @coopdefrance.coop.

Par ailleurs, les prrateanies scouaix itciennnt les esteirnpres à aieucstair luer pesée et/ ou luer accrod de ccsoasitiflian par le biias d'avenant en fnotocin de l'évolution de lrues eilpmos et de luer organisation.

Article 5 - Formation des salariés participant à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À défaut de dpoositins puls favobearls au neaviu de l'entreprise, les salariés appelés à négocier la classification, dnas la lmtiie de 2 salariés par osrtniinaagos sldeacnyis représentatives dnas l'entreprise ou à défaut dnas la lmitie de 2 représentants du presnonl mandatés ou non, ou 2 salariés mandatés ou non, pnoorrt bénéficiier d'une ftmoioran de 1 jour, délivrée par un ormsgiae de ftaromion coihsi par le(s) intéressé(s), nemtaomnt pmrai la lsite des ctneres et iinstttus de fmtraoion visés à l'article R. 3142-2 du cdoe du travail.

Les frias afférents à ctete fmroatoin (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) snoret intégralement pirs en chrage par l'entreprise dnas la ltimie des pdoalfns reutens par le cdoe général des impôts.

Pour les epteeinrrss de mnios de 50 salariés, cette faoitrmon purroa être irnstice au paln de développement des compétences de l'entreprise.

Article 6 - Glossaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Activités ppincearlis : synthèse de l'ensemble des tâches aeplcimocs dnas le cdrae des mssiions confiées.

Complexité : critère clsanast qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et oitlus pernettmat de firae fcae à des sutoaiitns puls ou mions diversifiées ou dcliieiffs à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère cnasslat pmtenaertt de trarudie le degré de coacasnesnis générales ou de theiecuqns nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat fianl de la pesée ptraenmtet l'attribution d'un nobrme de pintos et déterminant le ptimisnnoeoeet dnas la gllire en classe-échelon par le biias d'une gillre de transposition.

Critères csatanls : références ou iniiacondots qui ptenmetet de deniigtsur les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un eopmli ou d'un psote aifn de les hiérarchiser par le biias d'une pesée.

Emploi : stiuaoin de tvarial caerodprnnsot à un ou pesiulrus ptsoes de trvaial dnas une srtuurcte mnobailsit des activités et compétences de même naurte (conducteur pdois lourd, cariste,

rpnlssaeboc comptabilité, rsbpnaesole 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 tiosisoranptn : grille qui permet de traduire le nombre de postes issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère causal qui se définit par la manière de travailler pour :
 ? préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
 ? adapter les interventions 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 fluide (exemples : transport, pénurie 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 causaux 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 cadrées pour une situation de travail (conducteur poids lourds 1er échelon et 2e échelon?).

Relations : critère causal qui se définit par l'ensemble des échanges et transmissions d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère causal qui se définit à travers les aspects analytiques des impacts en termes de performance économique (CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers?).

Responsabilité humaine : critère causal qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :
 ? l'organisation et l'animation d'une équipe performante ou projet ;
 ? le développement des compétences des collaborateurs ;
 ? la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère causal qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur 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 causal qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 7 - Méthodologie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 couverts dans ces emplois : la description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requises minimum et maximum des activités dans chaque entreprise. Cela suppose la rédaction de fiche emploi/poste recensement 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 mesurer le degré des critères classants à l'emploi

considéré ;
 ?? déterminer le nombre de postes associés pour chacun d'eux ;
 ?? attribuer la classe et l'échelon en fonction de différentes caractéristiques de postes ;
 ? agréger la grille de positionnement : affecter le nombre de postes obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants.

Article 8 - Grille des critères classants

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 formation reconnue par : ? un diplôme ; ? une certification (VAE, CQP) ; ? une habilitation par un organisme externe et professionnel ; ? l'expérience et les compétences professionnelles.
Complexité	La complexité se définit par les raisonnements, techniques, méthodes et outils permettant de faire face à des situations ou problèmes diversifiés 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 manière de travailler pour : ? préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ; ? adapter les interventions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.	Elle prend en compte : ? la nature des tâches ou missions précises et définies dans le temps ; ? l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lesquels se réalise le travail ; ? l'environnement physique ou humain soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Responsabilité technique et métier	La responsabilité technique et métier se définit à travers les décisions prises ou les actions réalisées sur la fiabilité et la conformité des résultats	Elle se mesure par : ? la rigueur du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ; ? la maîtrise des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ; ? le périmètre puis 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 prises des acteurs 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/développement ; ? 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 prises 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 prises sur : ? l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou temporaire ; ? le développement des compétences des collaborateurs ; ? la qualité de vie au travail.	Elle se mesure par : ? la maîtrise des actions et l'impact ; ? la diversité des situations à traiter en permanence ; ? 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 interactions d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la dimension managériale.	Elle se mesure par : ? la complexité des interactions ; ? la diversité des relations.
-----------	---	---

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de compétences 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

La complexité qui se définit par les raisonnements, techniques, méthodes et outils permettant de faire face à des situations complexes ou multiples 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 démarches techniques et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des compétences 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 procédures des initiatives professionnelles ou pilotes activités relevant de domaines différents (ex : mécanique et gestion des planning) ;
	? de peser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour résoudre le problème.

	L'emploi nécessite l'étude et la caractérisation d'activités diversifiées caractérisées par :
	? l'analyse et la hiérarchisation des risques ;
5	? l'anticipation et la planification des actions à mener ;
	? la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.
	L'emploi implique :
6	? 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?
	L'emploi est liée à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par :
7	? le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ;
	? la contenance de travail ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rattachement de coopératives, gestion d'un centre majeur, création d'une unité industrielle?).

La latitude (ou champ d'action) se définit par la mesure de manœuvre pour :
? préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
? adapter les itinéraires au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des exigences 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 normes précises 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 situations non prévues
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 pose 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 même en jeu des données connues ; ? organise les moyens pour gérer, anticiper et atteindre les résultats de son activité.
6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie globale : ? fixe les objectifs, met en place et organise les moyens, prend 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 valoir par la direction générale la stratégie à moyen et long terme de son activité)

La responsabilité économique 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 processus en amont/aval
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une incidence sur les processus créés en ligne 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 aptitudes ou des compétences spécifiques 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 nécessitant une qualité et une efficacité : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d'urgence?
5	L'emploi nécessite la prise de décisions ayant des impacts : ? 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 ayant des impacts sûrs : ? l'organisation ou le développement d'une activité globale ; ? ou un processus transversal ; ? 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 parties ; ? 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, mesure 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 : engagements et décaissements, réassort, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits fins ou intermédiaires, d'emballages, etc. ; ? et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des engagements en vue de garantir un fonctionnement courant.
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des performances : ? ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, 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'opérations 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, l'atténuation et la suspension :
	? 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, l'évaluation préalable et suivi :
	? d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, R et D?) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ;
	? garantir 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, simplifiées et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
2	L'emploi nécessite des processus de suivi d'amélioration ou d'ajustement des procédures existantes ou à mettre en œuvre en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou bien, l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevées
3	L'emploi exige la mise en œuvre de procédure(s) ou de processus adaptés dans des domaines 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 mise en œuvre des processus de sécurité auprès de sous-traitants ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la mise en œuvre et l'animation de systèmes de gestion continue 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 la mise en œuvre 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 a accès et participe aux formations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	L'emploi requiert la mise en œuvre d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un processus (ex. : activité de déploiement, de suivi projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers)
	L'emploi requiert : ? l'animation d'un projet dans un objectif de développement ou de poursuite ; ? et/ou la mise en œuvre d'actions influençant la performance globale dans une dimension ou un projet (retour d'expérience, mise en œuvre des plans d'actions?).
4	L'emploi requiert : ? la mise en œuvre d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de l'équipe ; ? et/ou la mise en œuvre de processus : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.

L'emploi requiert :	
5	? un environnement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des objectifs annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ;
	? et/ou le maintien de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.
6	L'emploi requiert un environnement hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les enjeux techniques et économiques, les relations externes) caractérisé par : ? l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le client ; ? le processus de démarche d'adaptation/de changement.
	L'emploi requiert la mise en œuvre de processus de décisions impactant l'organisation et les relations de travail :
	? développement de processus d'amélioration de qualité de vie au travail ; ? actions sur des structures organisationnelles.

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et l'échange d'informations (écrites ou verbales avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale)	
1	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'informations : sélection des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
2	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
3	L'emploi requiert la mise en œuvre d'informations : ? échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs) ; ? adoption des échanges normés en cas de litige.
	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : ? tentative d'identification et/ou qualification des intervenants ; ? 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 : ? mise en œuvre et mise à jour des informations en temps réel ou quasi temps réel ; ? recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeu stratégique ?) ; ? prise de parole auprès d'un service ou d'un autre tiers.
	L'emploi requiert la mise en œuvre de techniques de négociation : ? recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; ? mise en œuvre des processus et recherche de performance ; ? dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, opérationnels avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).
	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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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 concevoir une méthode à critères classants en s'appuyant et actualisant les critères classants ainsi que leur pondération.

En conclusion l'accord du 1er octobre 2019, les signataires ont confirmé leur volonté de :

? simplifier la grille de classification pour lui redonner de la lisibilité et faciliter sa lecture ;
? prévoir pour les emplois au plus près des professionnels en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notation d'emploi exemplaire ;
? 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 par le groupe de travail « classification V branches » plus validé par la commission paritaire nationale d'interprétation et de suivi de la « V branches ».

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre le nouvel accord de classification.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- ? pointer les emplois de manière objective et homogène ;
- ? déterminer un coefficient de classification par chaque emploi et un salaire de qualification associé à chaque échelon ;
- ? garantir l'équité d'un système ainsi qu'une hiérarchie satisfaisante.

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 principes suivants s'appliquent à chaque étape décrite.

Un mémo illustratif de l'ensemble des critères classés 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 prioriser les emplois en fonction de leur contenu dans une grille de classification ;
- ? établir une structure (échelons/salaires de qualification) dans une hiérarchie satisfaisante ;
- ? donner de la visibilité aux salariés sur les moyens d'évolution.

Les enjeux sont les suivants :

- ? définir les emplois et les classes en cohérence avec l'organisation, le métier, le marché ;
- ? homogénéiser et améliorer les procédures en assurant une équité interne ;
- ? aligner la classification avec les dispositifs RH en place ;
- ? intégrer des filières d'évolution permettant aux salariés d'identifier ses possibilités d'évolution : jalons de la progression, compétences transversales ou transverses, qualification 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. Fiche emploi
2. Pesée brute = évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + aboutissement d'un degré	2. Définition des critères classants
3. Pesée pondérée = calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Toirposntian 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 gagnée (RAG) associée	5. Grille de correspondance

1. Itinéraire 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, informatique ?).

La définition préalable des filières facilite l'identification des métiers.

Dans le travail d'identification des emplois, une méthode se dessine : les filières représentent le niveau supérieur de l'arborescence, les métiers et les emplois constituent des niveaux intermédiaires, les postes constituent quant à eux la base.

L'exemple ci-dessous représente une nomenclature d'emploi :

Exemple ? Filière « Support » ? Métier « Comptabilité »

(Graphique non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Recueil de circulaires des collectivités, 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, informatique ?).

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 dans une structure impliquant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, comptabilité, magasinier, 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 lourd 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 impliquant des activités et des compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, comptabilité, magasinier, conseiller-vendeur ?).

L'identification des emplois permet le regroupement de postes similaires pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, permettant l'adaptation ou la formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquelles une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « poste dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice (cf. méthode de l'emploi).

L'analyse des postes (ex : description de poste) est un procédé qui consiste à identifier les éléments caractéristiques des emplois donnés, afin d'en déterminer les caractéristiques essentielles et définir les activités, les compétences requises du travailleur pour qu'il puisse exercer de manière satisfaisante les fonctions inhérentes à cet emploi.

Il s'agit tout d'abord d'identifier les éléments : plus de rassembler les renseignements nécessaires au 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 postes min et max (responsable comptable 1 et 2).

Illustration :

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires officiels des conventions collectives, page 174.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020048_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 comprenant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles. Il est important de privilégier 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 faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, 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 liste ou deux.

2.2. La lisibilité et la validité des fiches d'emplois

La lisibilité des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et s'appuie sur des outils d'information.

2.3. L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des dénominations d'emplois/ postes

Les dénominations 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 premier alinéa de l'article 4 de l'accord du 1997, les partenaires sociaux identifient les entreprises à atteindre pour luer pesée et/ou luer accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leur emplois et de leur organisation.

2.4. La mise en œuvre d'une fiche emploi

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bénéficiaires officiels des conventions collectives, page 175.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_2020048_0000_0021.pdf/BOCC

3. Procédure 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 maitrisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois par critères est un

système objectif qui repose sur l'évaluation des emplois à travers plusieurs caractéristiques et qui définit différentes modalités de l'emploi, appelés « critères classants ».

Le principe de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. A contrario dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

3.1. Les critères 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 est divisée en 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 « Vierge » repose sur les 8 critères suivants :
? connaissances et expériences ;
? complexité ;
? l'autonomie et les responsabilités ;
? responsabilité économique ;
? responsabilité sécurité ;
? responsabilité humaine ;
? relations.

L'accord définit ces critères 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 peser un emploi ou un poste, c'est-à-dire des critères doit être évalué.

Définition des critères classants par degré

1. Connaissances et expériences

Définition générale

Les connaissances et expériences se mesurent par un degré de connaissances générales ou de compétences nécessaires à l'exercice de la fonction.

Explication

Ce critère mesure le niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation ou par l'expérience.

Les connaissances résultent d'une formation ou par :
? un diplôme ;
? une formation (VAE, CQP) ;
? une habilitation par un organisme professionnel ;
? l'expérience et les compétences 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 performance des situations et la sélection des atouts appropriés.

Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, méthodologiques, mais l'acquisition est nécessaire et mesurée par l'exercice de l'emploi.

Exemples

Bac technique, bac professionnel agricole ou bac professionnel « Conduite et entretien de l'exploitation agricole »
BTSA (agricole) BTSA ACSE
Master professionnel en gestion du personnel
CQP « Agent de service », tertiaire ?

Caces, pmeirs pdios lourds, hitntbaoliais électriques ?

Questions à posesr puor iidnifiteer le degré adéquat à trite indicatif

De geul diplôme d'entrée a-t-on beison ? Geul est le diplôme ciblé ou expérience équivalente puor le rntmueecert ?
 Quelles ccaosanisnens théoriques ou tqincehus à maîtriser puor teinr l'emploi ? (connaissances métier, spécialité) ?
 Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/ en externe) ?

Définitions par degré

Les cinasaocennss et expériences qui se tridasuent par un degré de csaseanconnis générales ou de tnciheuques 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 naveiu 5 Habilitation ou ctaeofiiritch astttnaet des cinanonassecs tuehcqnies rieuseqs sur l'emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/ VAE de nevaiu 4 Habilitation ou cfiicarttoien atestntat une spécialisation dnas une dcpnisllie donnée
4	BTS/ DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/ VAE de nieavu 3
5	Licence pensnfsleolrie ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/ VAE de naveiu 2
6	Master 2/ ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	VAE de nveaiu 1
7	Doctorat/post dtoraoc ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

2. Complexité

Définition générale

La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et oltuis penttmaert de fraie fcae à des satuiiotns puls ou mnios diversifiées ou dliffeicis à réaliser/ résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Explication

Ce critère pernd en ctmpeo :

- ? l'expertise ;
- ? la pluridisciplinarité définie par la csonaioibmn de tquceenihs ou togllheinoocs différentes ;
- ? l'environnement de trivaal dnas luqeel les anoicis snot menées ;
- ? la tlalie des oaingosarnits ;
- ? la tilale des projets, des budgets.

Elle se meuse par :

- ? la nraute et le nmrboe d'opérations à réaliser/ l'enchaînement slmieps ou entremêlées ;
- ? la nturae de la stiouoln à mtetre en ?uvre ;
- ? la maîtrise de diiceisnpls pesserfneoilolns ielfbateindis par luer spécificité et technicité ;
- ? la capacité à appréhender les riusqes (= interpréter et anticiper) puor asuresr un bon déroulement des activités (mettre en ?uvre, aedatpr et/ ou résoudre) ;
- ? l'importance en trmees d'impacts des atcnios menées, de bgudet à gérer.

Exemples

Opérations élémentaires (maintenir la propreté du silo, opération d'agrèage, aciuecl du pbuilc ?)
Opérations cexlmopes (mise de craemenght en cellule, crvsoianeton du giarn ?)
Activités diversifiées
Actions transverses
Mécanique et giesotn des plannings
Suivi d'un cifrhfe d'affaires de magasin
?

Questions à psoer puor iitnedefr le degré adéquat à tirte indicatif

L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou censcasaoiins thcneequis spécifiques ?
 Quel est le degré de cihox des procédures et moeyns à misbielor puor anetridte les résultats ?
 L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements neuuvaox et/ ou peettuarrbrs ?

Définitions par degré

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et oluits pmeetntat de fiare fcae à des stoauitnis puls ou mions diversifiées ou dflieicis à réaliser/ résoudre (intellectuellement ou techniquement)	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires aevc des myenos organisés, répétitifs et habituels
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations ceplxmos nécessitant l'identification d'aléas, des dsymftotncoeennins et des reuqiss possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des copoteasmns de l'emploi exercées dnas des snottiiuas diversifiées. En oture il nécessite d'analyser les sintoaitus et de poeepsr des siltonuos simples
4	L'emploi nécessite la msie en ?uvre d'opérations, imbriquées entremêlées nécessitant :
	? la maîtrise de piueslurs dspnelicis pelnflorsneeosis ou peiusrlus activités relenavt de dinamos différents (ex. : mécanique et gsieton des plannings) ; ? de pseor un datsgiinoc apdroonpfi et de poesorpr des priorités d'actions puor souneonitlr le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la caooidritnn d'activités diversifiées caractérisées par :
	? l'analyse et la hiérarchisation des rqsuiies ; ? l'anticipation et la poatriosirin des aoncits à meenr ; ? la résolution dnas les délais des problèmes cxleoemp tennat ctopme des eeunx humains, techniques, organisationnels, économiques.
6	L'emploi ilqpmue :
	? l'organisation et l'optimisation du système golbal de son dmanioe d'activité (production, gestion, craommcieel ?) à pritar d'objectifs définis sur le meoyntmere ; ? l'anticipation de rusqies techniques, économiques, oiannteianglorss ?
7	L'emploi cnstosie à la cotndiue gblaloe de son dmaoine d'activité ou de projets, caractérisée par :
	? le pglitae et la giteson de son activité en lnige aevc la dcoitrien générale ; ? la cotnoisrtcun de sioutoln ou moeds d'action intégrant de froets cetanornits extérieures dnas un crdae imposé et/ ou irréversible (ex. : rhpecnmpaot de coopératives, gian d'un cnelit majeur, création d'une unité iituntllrsede ?).

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 instruments 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 instruments 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 freins externes.

Il s'agit de déterminer le degré d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instruments reçus. Cette élaboration vise, à adapter les instruments et les instruments de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

À noter : La latitude (à laquelle n'importe quel soit) est toujours plus ou moins limitée par des instruments de contrôle et de contrôle exercés 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
Autonomie 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 problèmes auxquels 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 instruments 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 agit 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, matricielle ?], référentiel métier ?), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux difficultés connues
4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail :
	? les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ;
	? l'existence et l'importance des situations imprévues 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 même en jeu des données connues ;
	? organiser les moyens pour gérer, organiser et atteindre les résultats de son activité.
6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale :
	? fixer les objectifs, mettre en place et organiser les moyens, mesurer l'impact des résultats ;
	? participer à l'élaboration des axes stratégiques.
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il participe et agit à l'élaboration de la stratégie générale de l'entité (à l'initiative et en lien avec le travail 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 maîtrise du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ;
- ? la maîtrise 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

Informer, conseiller et présenter les produits proposés aux besoins des clients en expliquant leur utilisation et en donnant des recommandations tout en maintenant la vente
Responsable de X clients (relation et suivi client, volume des ventes ?)
Gérer les stocks de produits proposés (commander, réceptionner, saisir, dispatcher)
Gérer le service téléphonique (ex. : attribution, suivi, dépannage ?)
Assurer le suivi des flux bancaires en relation avec les banques
Garantir le respect du cadre réglementaire dans le cas d'un litige
?

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 ?

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 équipements connexes (amont/ aval)
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les équipements existants en leur 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 apports ou des choix généraux la bonne et canonnée application des procédures 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 nécessitant une qualité et une efficacité : présence des normes professionnelles, des délais et des degrés d'urgence ?
5	L'emploi nécessite l'ajout et prises de décisions significatives des résultats techniques et des performances : ? sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; ? sur l'image interne et externe.
	L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur : ? l'organisation ou le développement d'une activité globale ; ? ou un processus transversal ; ? ou les représentations à l'externe : autres 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

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 : commandes 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 escomptes en vue de garantir un fonctionnement courant.
	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs : ? ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, réservations magasin, ventes, etc. ; ? nécessitant un suivi permanent des résultats et des coûts en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/ financiers : ? préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; ? suivi et optimisation d'opérations économiques ou financières : marges en entité commerciale.
	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, l'ajout et le suivi : ? de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; ? d'un équilibre financier et économique d'une entité.
	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi : ? d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, R&D ?) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; ? garantir 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 trite indicatif

Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le bien-être individuel ? ?
 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 lieux ; ? des données ; ? des matières, des produits, des biens, de l'environnement ?	
1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, systèmes et normes 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 mise en place 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 coordonnés 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 ayant un impact sur un individu ;
 ? la diversité des sujets à traiter en entreprise ;
 ? l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ;
 ? le périmètre d'action.

Exemples

Nécessité 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 engagements annuels, entretien de cadrage, reconnaissance ?
Nombre de salariés à manager

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à trite 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 projets ?

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 pratique des formations sur les bons 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 suivi projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des aspects et soutien aux salariés ou aux tiers
3	L'emploi requiert : ? l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de coordination ; ? et/ ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une dimension ou un projet (retour d'expérience, motivation des plans d'actions ?).
4	L'emploi requiert : ? la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de réunions ; ? et/ ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de projets dans une logique de résultats, rhérence de coopération entre les acteurs.
5	L'emploi requiert : ? un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des engagements annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ; ? et/ ou le management de projets complexes : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des compétences 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 techniques 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 coordination de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail : ? développement de politiques d'amélioration de qualité de vie au travail ; ? agissements sur des situations organisationnelles.

8. Relations

Définition générale

Le critère « relations » se définit par l'ensemble des échanges et transmissions d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ ou externes. Elle prend en compte la

catconouimimn managériale.

Explication

Ce critère se mesure par :
 ? la complexité des interactions renouées 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 tiers ? des sous-traitants ?
 Cela nécessite-t-il une simplification d'information ? ou une négociation ?

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et transmissions d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ ou externes. Elle prend en compte la dimension managériale	
1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : - équilibre 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 à partir de la situation dans un environnement connu et délimité
3	L'emploi requiert la circulation 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 : ? transmission d'informations et/ ou utilisation des compétences ; ? dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; ? recherche de coopération 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 : ? coordination et formalisation des interactions entre deux ou plusieurs intervenants ; ? recherche de solutions/ d'accords sur des sujets (à enjeu stratégique ?) ;

	? poursuite de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
6	L'emploi requiert la mise en œuvre de techniques de négociation : ? recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; ? adaptation des situations et recherche de complémentarité ; ? dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenariat avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).
	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 qualification de la branche à chaque profil d'emploi en analysant 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. Fiche 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 = Attribution 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 partir de l'analyse de l'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 mémoire justificatif des critères classés en degrés.

2. Pour chaque profil d'emploi (si cela s'avère nécessaire une pesée mixte ou une pesée mixte via le cas échéant une pesée intermédiaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classés en degrés 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 chaque des critères classés

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 pondération 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 « Latence/ 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 suivants :

Grille de pondération des critères classés

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/ expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latence/ 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. Attribution de classe/échelon

à partir de la grille de classification.

Il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du

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 situation financière est sous la

responsabilité d'un (e) DAF et composée de 2 reopblsanses cmbteopals (1 puor la coopérative et 1 puor les filiales).

Le rpesablosne cbopmatle de la coopérative est amené à eernadcr hiérarchiquement une équipe et est rlnbsoaspe de la cdtosloiaoinn des résultats puor l'ensemble du groupe, cdeenariortnt au rnbaloepsse cmbotalpe des filiales.

1. Iietnaioictdfn des filières au sien de l'entreprise

5 filières ont été identifiées puor l'entreprise X.

Filière de l'entreprise
Production agricole
Distribution
Qualité
Logistique
Support

2. Itiaoindfetcin des emplois

La ntrauelcnmoe des métiers et elmopis cnpremod l'emploi de robsslaenpe cblomptae qui regporue 2 postes.

Métiers	Emplois	Postes
Finance ? gestion	Directeur des affaires financières (DAF)	Directeur des aifefras financières (DAF)
	Responsable comptabilité	Responsable clmptbaoe « opérationnel »
		Responsable cbltmopae « confirmé »
	Technicien comptable	Technicien cbmpatole « opérationnel »
		Technicien cmlatpobe « intermédiaire »
		Technicien caoptlbme « confirmé »

3. Idctfoitiniean des pflrios d'emploi

Emploi	Pesée mini	Pesée maxi
Responsable comptable	Responsable cmtpolabe « Opérationnel »	Responsable cmalbopete « Confirmé »
	Responsable cpmalotbe filiale	Responsable ctbomlape coopérative qui, ortue les misnois du rosnlpseae cmatolbpe filiale, ercnade hiérarchiquement une équipe et est rlosbnpease de la ctaonidlioosn des résultats puor l'ensemble du groupe

Des intitulés et des définitions de pofirl snot proposés.

4. Dsetpoicrin de la fhice emploi

(Document non reproduit, cutlabosne en ligne sur le stie Légifrance, rrbuiuqe Bulnliets oclfiefis des cnoeintvons collectives, pgae 191.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20200048_0000_0021.pdf/BOCC

5. Alysane des éléments déterminants

S'appuyant sur le cntentou de la fhice emploi, il s'agit d'établir la glrlie d'analyse des éléments déterminants à pdrerne en ctmpoe puor peesr cquahe piofrl d'emploi.

Grille d'analyse des éléments déterminants des 2 poirfls du rablsepnoe comptable

Critère	Pesée Mini	Pesée Maxi
Connaissances et expériences	Formation de metasr pllosorfnesie finance/ contrôle de gestion/ DSCG	Formation de meastr penensllrofosie finance/ contrôle de gestion/ DSCG
Complexité	Nécessite la maîtrise de la totalité des caosnemtps de l'emploi Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un cmopte d'exploitation, les comptes/ sldoes : ? préparer, établir des dctemouns et résultats clapmebtos iertens et légaux (déclarations fiaselcs et légales) ; ? tiner des cmtoeps de la comptabilité générale et/ ou budgétaire et/ ou aantuiqyle ; ? collecter, exécuter et vérifier des données et donectums comptables.	Nécessite la msie en ?uvre d'opérations imbriquées : ? rédiger des procédures comptables, des dmcnteous de synthèse ; ? justifier, epixuleqr et atgemnurer sur les poistinos cmbaoltpes auprès d'interlocuteurs internes/ externes.
Latitude	Planifier et farie réaliser la production Mettre en ?uvre les plnas d'actions	Développer et mrtete en ?uvre des panls d'amélioration puantot se concrétiser par la riseme en cuase et ou msie en place de naueovux procédés ou organisations
Responsabilité tehcnqie et métier	Établir des déclarations fiscales, jseftiur l'assiette de ces déclarations	Consolidation des résultats
Responsabilité économique	Préparer, établir des dncmeutos et résultats colmpbteas ietnners et légaux (déclarations fselcias 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 roetinlas externes	Assurer le suivi des raoiltens aevc les oasrgneims ereentxs cnrennoact le doiname aandiitmitsf et financier

6. Ciohx du degré de cqhuae critère déterminant

1. Lrie la glrlie d'analyse des éléments déterminants et le mémo ilrltiutasf des critères csalasnt déclinés en degrés (page 10 du guide méthodologique).

2. Puor cahque pfirol d'emploi (pesée mxai ou pesée mnii ou pesée intermédiaire si création de proifl supplémentaire),

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi
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. Itéocndiaifn de la cslase 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

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 se décline en 2 profils d'emplois et correspond à une fourchette de coefficients allant de :
 ? profil min = profil « Opérationnel » : classe 5/ échelon 3 ;
 ? profil max = 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. Glisaorse non exhaustif

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches principales dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère principal qui se définit par les raisonnements, techniques, méthodes et outils utilisés de façon à des situations plus ou moins diversifiées ou délicates à réaliser/ résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère principal qui définit 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 classement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères secondaires : références ou indicateurs qui permettent de définir les degrés d'exigence nécessaires 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 minimale des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur ?).

Emploi exemplaire : 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, informatique ?).

Grille de positionnement : 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 principal qui se définit par la marge de manœuvre pour :
 ? préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une mission 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 principaux et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de tvaairl : emnesble des activités concrètes réalisées dnas le cadre des procédures normées et cdrepornoasnt à une stitoauin de taavrl (conducteur poids lduros 1er échelon et 2e échelon ; ?).

Relations : critère clssaant qui se définit par l'ensemble des échanges et tanrmeetit d'informations (écrites ou verbales) avec des arutecs iertnens et/ou externes.

Responsabilité économique : critère casslnat qui se définit à treavrs les anicots anayt des ictpams en treems de pefnacorrme économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, fulx fneairnics ?

Responsabilité hmuaine : critère cssaant qui se définit à trvaers les décisions et antcois anayt un imcpat sur :
? l'organisation et l'animation d'une équipe pneatenmre ou preoijt ;
? le développement des compétences des ceburotarlolos ;
? la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère csnaslat qui se définit à tarervs les décisions et anotcis ayant des imcpats sur le paln de la sécurité :
? des penreosns (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
? des luocax ;
? des données ;
? des matières, des produits, des biens, de l'environnement ?

Responsabilité tquncihee et métier : critère caanlsst qui se définit à tavvrs les aotincs ou décisions ayant des icmtaps sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 12 - Durée. Révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent arccod est conclu puor une durée indéterminée.

Le présent aoccrd puet être révisé, taeemotlnt ou partiellement, conformément aux dosisoiinpts des aliectrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Article 13 - Dénonciation de l'accord

Avenant n 132 du 10 juin 2021

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France métiers du gain ; COOP de France nortuitn animale,
Syndicats signataires	Fédération générale amalineiorratge FGA CDFT ; Fédération arroimgiletanae CFE-CGC Argo ; Union nltianaoe des stndiyacs aonoumtes aclrrgtuiue alaotngemriraie USNA 2A,

Article 1er - Mise en place d'accord de méthode et de moyens
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

L'article 6 bis de la CCN « V bhaerncs » est complété par l'alinéa sanuivt : « Puor ttuoe négociation de branches, dnas le cdrae de la CCN « V Bancrehs » et nécessitant un taivarl tcuiqhene anodrfpopi par le bias de goprue de taavrl paritaire, il est prévu la clusnion d'un acorcd de méthode et de meoyn puor pttmerere nmmntaoet le facnninemet des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités srea détaillé dnas cet aoccrd de méthode et de meoyn en ftonoicn de la thématique. »

Accord du 14 juin 2022 relatif au

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent aoccrd puet être dénoncé, temotnaelt ou partiellement, conformément aux dipitoissnos des atcliars L. 2261-9 et stuvnls du cdoe du travail.

Article 14 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les piaerts demndanet l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

S'inscrivant dnas le cdrae de la révision de la catliaisscifon prévue par l'article L. 2241-1,6° du cdoe du traavil et sur la bsae d'un cnaostt partagé, les pntaeierars suioacax castnotnet :
? l'obsolescence de l'accord du 27 mras 2007 qui diot être modernisé coptme tneu des différentes évolutions iruetennves dnas le seucter pnoeissrneofl dpueis la clonsuicon du deiernr arccod ;
? la nécessité de cveseronr une méthode à critères csaltsaans en siniilampft et aatusnlicat les critères cnasasl aisni que luer pondération.

En ccnuoant le présent accord, les sgnaireiats cfieomrnt luer volonté de :
? silmfeipir la glilre de coiicsaatifsln iitinale puor lui reennodr de la cannsisocet et ftaicelir sa letrcue ;
? pooviuir peser les elpimos au puls près des eirerstepns en n'utilisant puls d'emplois repères mias une nootin d'emploi exmlepe ;
? aaeptdr la gjrille à l'évolution des métiers ;
? moedifir le cetonnu des critères classants.

Les pianraertes saioucx ont dnoc décidé de metrte en palce une neovulle casioasftcliin à critères cstnasals appelée à se sutiutbser à la gillre de cscisialitfaon tllée qu'issue de l'accord du 27 mras 2007.

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Le présent anveant est clcnou puor une durée indéterminée.

Article 3 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

Les piartes dmaendent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 juin 2021

S'inscrivant dnas le pgnelonemort des dtspoonsiiis prévues à l'article 6 bis de la CCN « V berahncs », les ptireneas scouiax ont décidé de compléter cet alicte aifn d'introduire le pirnicpe de cncruole un accord de méthode et de moyen, puor totue négociation nécessitant un traivrl tniueqche anopporfdi par le bias de gropue de taivrl paritaire.

Le présent anaevnt ne prévoit pas de dpioiotissn spécifique aux eteenpirrss de mnois de 50 salariés.

télétravail

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole,
Syndicats signataires	Fédération générale agromlieaintrae FGA CDFT ; Fédération générale des traerialulvs de l'agriculture, de l'alimentation, des tcabas et des activités aneexns FTGA FO ; Union nnoaaltie des sayitdcns amotuoens aiutruclge arntaleraoiigme UNSA2A,

Article 1er - Rappel des types de télétravail
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le télétravail au sien des coopératives agecolirs de la « V banhcers » est une modalité d'organisation du traaiavl qui puet être suos la frome de :

- ? télétravail alterné : le salarié va arols aretenlr des journées de tivaarl sur stie et des journées de tarvail à dclioime ou en epacse de proximité ;
- ? télétravail exercé au dmicile du salarié ;
- ? télétravail exercé en ctnere de proximité (ou epscae de coworking).

(1) Artlice étendu suos réserve du recest des dsioonstpiis de l'article L. 1222-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 2 - Principes régissant le télétravail
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

La msie en ?uvre du télétravail sopsue le rpsect de pleuuisr pnierepcis :

- ? varoloantit dnas sa msie en plcae du télétravail :
- ?? siot par une demndae formulée par écrit par le salarié et acceptée par l'employeur (en cas de reufs de l'employeur, celui-ci diot être motivé par écrit) ;
- ?? siot par une propioston de l'employeur qui diot être acceptée par le salarié, snas que son rfeus ne siot un mtoif de rtupure du ctroant de travail, ni etanerir de soincatn dinliipsirace ;

? nécessité de fslomreair la msie en plcae iiviudldnele du télétravail par écrit (via une ntoe ou un aavnent au cnrtoat de travail) :
sur ce point, il est fneotemrt recommandé de prévoir dnas l'accord d'entreprise ou la charte, les ctnoinodis de msie en place iienndvlilue du télétravail par une fsmiariotan écrite, par une sessinbaitliion au télétravail ;

? nécessité d'alternance enrte tvriaal sur stie et télétravail :
afin de feaosrivr le mietnain du lein saicol enrte les salariés, les piaenrertas siouacx rnpheplaet la nécessité de prévoir une arntelance etnre le trvail en présentiel au sien du ccteiollf de traival et le télétravail, en prévoyant des journées cnmmoues sur stie ;

? usgae et msie à dtssopiion d'outils iifoanretqums sécurisés :
pour liietmr les rqsueis de pgairtae imtrouiniquafe (cyber-attaque), il est préconisé de doter l'entreprise de réseau iutorfmqniae sécurisé et de mrttee à diisptioions des oiutls inarfotmies adaptés. Il est rappelé que les salariés en télétravail doivent reeptcesr la carhte informatique, le cas échéant ;

? doirts et deroivs du télétravailleur :
les panaetirers scaiuox rplpenaelt que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et oganitbolis liés au cratont de tiraavl que lorsqu'il tlvalirae sur site.

Article 3 - Conditions d'éligibilité
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

3.1.?Celles tnanet au salarié

L'entreprise diot déterminer dnas l'accord ou la charte, les tyeps de cnaortts de tavairl éligibles au télétravail : CDI, CDD, cntorat d'apprentissage, tepms plein, tpms partiel?

Il est plibsose de prévoir une conodtiin d'ancienneté liée à l'autonomie nécessaire puor msiaertr son psote de travail.

Le salarié diot doispesr d'un einonmenvret de tavaril dédié et adapté au télétravail (installation, réseau?), rcpsteneat les cnootiidns de sécurité et d'ergonomie nécessaire à la bonne exécution de son travail.

Il est préconisé de deanemdr une aetotsiattn d'assurance muqistiulre iclunant le télétravail, ansii 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 partnerieas saouicx rleapnpet que le télétravail ctnotiuse un otuil de prévention à la désinsertion pnenofresloisle puor les salariés en situtaoin de hdcaïnap ou antetits d'une midalae iivnnladtae ou évolutive ou en cas de tpms pireatl thérapeutique, après aivs de la médecine du travail.

3.2.?Conditions tannet au poste

Les petarrenais suaiocx préconisent que soenit définis et motivés au sien de l'accord ou de la catrhe les scieervs ou les pteoss puor lqueuess le télétravail n'est pas éligible, puor les ptesos puor lleseuqs la présence piyhsque est lieepdnsasnlbe (exemples : cndotuceur routier, agent de silo, pernelnsos de magasin?). Cette liste puet être discutée aevc les représentants du personnel.

3.3.?Conditions liées à la durée

Les priraeatnes suicaox rplalnept la nécessité de prévoir le nobrme de juor de télétravail et sa périodicité dnas le crade de l'accord d'entreprise ou de la charte. Une attitnoen particulière prroua être portée sur la noiotn de pintoe de tvriaal en focontin des saisons.

Article 4 - Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Comme puor tuot salarié, les acceitdns de tvraail dvoient être déclarés dnas les mêmes cdinooints qu'un acdecint de tavrail sur stie puor être cvroeut ; il srea simous au même régime que s'il était arrivé au sien des loucax de l'entreprise (art. L. 411-1 et situavns du cdoe de la sécurité sociale).

Dans le cadre des msisonis de la CSSCT, en cas d'accident du travail, ses mrbmees pnrrouot sotlcieilr le salarié concerné aifn de réaliser l'enquête anicdect du trvaial aifn de déterminer les meoyns de prévention si clea s'avère nécessaire.

Il est rappelé la nécessité de mtrete à juor le dcmuonet uquine d'évaluation des requis plnesrfiesoos (DUERP), prévu à l'article L. 4121-3 du cdoe du travail, en cas de msie en place du télétravail en créant ce rsuiqe lié à des reuisqs psuraoutx ou des ruqsies psychosociaux.

Article 5 - Suspension temporaire du télétravail

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Chacune des paerits prroua sdnsurpee temanemireorpt le rcroues au télétravail. Il cviennot arols d'en prévoir les cidooitnns dnas l'accord d'entreprise ou la crthae (en iqinuadnt nmtemnoat un délai de prévenance et les moifts pvuaont le justifier).

Elle puet également être prévue en cas de danedme de doimiutinn du nomrbe de juors de télétravail ntmeanomt en cas de période huate d'activité.

Article 6 - Réversibilité

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Chacune des parties puet mttree un temre à cttee orsiagoatnin du trvail suos réserve de retescepr des ctondoins à définir dnas l'accord d'entreprise ou la charte.

Il est netmomant préconisé de prévoir un délai de prévenance roaiblnane aueuql il porura être dérogé en cas d'urgence, de falersmior cette réversibilité par écrit, aevc la nécessité de remterte le matériel en cas de fin de télétravail.

La réversibilité diot être motivée si elle est demandée par l'employeur.

(1) Aictrle étendu suos réserve du rscept des dipissinoots de l'article L. 1222-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 7 - Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Il est rappelé la nécessité de rpeectsr le droit du salarié à la déconnexion (L. 2242-17 du cdoe travail) puor aersusr le rpeset des tmeps de rpoes et de congé anisi que le rscept de la vie psenholerle et filamilae du salarié.

À cet effet, il est préconisé de fosreavir la msie pacle d'entretien régulier naemmontt puor litimer les riqsues de dmicnneenosfynt lié au télétravail (isolement, oaiargtosinn de son tavairl ?).

Il est rappelé l'obligation de rpceetser les temps de rpoes qiutieonds et habieroeadmms ; la réalisation d'heures supplémentaires diot se farie à la ddnmeae de l'employeur.

En outre, les plgae hroraes aclppbaiels sur stie snot les mêmes en télétravail, suaf aorccd entre l'employeur et le salarié. Il est préconisé de prévoir l'établissement de déclaratif hioarre ou tuot arute moeyn prettnmaet de svirue les hereus réalisées.

(1) Acirtle étendu suos réserve du reepcst des dsniotsioips de l'article L. 1222-10 du cdoe du travail.
(Arrêté du 26 mai 2023 - art. 1)

Article 8 - Plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Pour les salariés en fraioft jour, il est préconisé de définir de manière concertée, la plgae hrraioe de joignabilité draunt leqlaule ils punevet être contactés.

Article 9 - Fourniture et entretien des équipements
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Afin de prrttmeee au salarié de réaliser sa mission, l'entreprise lui fruonit un oetdarnuir aïsni qu'un csauqe audio. Il cenivont de prévoir des stionulos de téléphonie via des apatlpiifcs puor rvoeyner la linge téléphonique.

Article 10 - Rôle du manager
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Les prreatinas sociaux reapnlept le rôle pimaroidrl du mangaer dnas le mintaien du lein scoial au sien de son équipe en mtnaett en pacle des pionts réguliers. Il est préconisé de foevsairr la msie en pcale de fimotroan à l'exercice de meneaagnt à distance.

Article 11 - Information annuelle auprès du CSE du nombre de salariés en télétravail
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Une iafrommtinn alenunle sur le nmbroe de salarié bénéficiant de télétravail est fatie auprès du CSE.

Article 12 - Durée. Révision
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

12.1. Durée

Le présent accord est clconu puor une durée indéterminée.

12.2. Révision ? Dénonciation

Le présent acocrd est ccnlou puor une durée indéterminée.

Le présent aorccd puet être révisé, tetlmaneot ou partiellement, conformément aux dispnitoioiss des arcilets L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.
Le présent accord puet être dénoncé, tmltoaneet ou

partiellement, conformément aux dtsoptions des arctels L. 2261-9 et savnuits du cdoe du travail.

Article 13 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent accord srea déposé par les sions de la parite la puls dgeiltine en cniq elpxrameeis oiagurinx à l'administration compétente asni qu'au censoil des prud'hommes de Paris.

Article 14 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent aroccd pdnerra efeit au limaneedn de la dtae de son dépôt.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Le présent accord-cadre cconerne le télétravail chosii par le salarié, suos réserve de l'accord de l'employeur.

Il n'a pas voicoatn à cnenrcoer les sinttoiaus de csire tleles que dnaurt la cisre sntraiaie de la « Covid-19 ».

Les pitrraeas suoiacx rpeellnpat que le seucter des coopératives des métiers du grian et de la nottiiurn aaimnle aeuuql s'applique la CCN « V bhcranes » est un scueter où le tvraail en présentiel rtsee le principe. Cependant, puor crntiaes emplois, le télétravail est une modalité d'organisation du tiaravl qui puet être adaptée, suos réserve d'en fiexr les critères et les cnindotios d'accès.

Le télétravail supspoe une cfncioiane mleutlue etnre le salarié et l'employeur.

Il est nécessaire d'assurer une cohésion ernte les équipes et de préserver un climat siacol serien au sien de l'entreprise.

Les pnerirteas sciuaox repantpelt que le télétravail présente de nbeurmox atgaevans puor l'employeur et le salarié :
? puor farvesoir la ciloatcioinn ertne la vie privée et la vie plinsnfseroeole ;
? en trmees d'attractivité puor cirteans métiers ;
? en matière d'impacts tuorairrtex et eotnevemnnrriax puls favorables.

Pour aserus une sécurité jiduiqrue des dstoisiipfs de télétravail pouvat être mis en palce au sien des coopératives nemmatnot de pttiee taille, le présent accord-cadre a puor ojebt d'inventorier les éléments à perdnre en ctompe dnas la msie en pcale d'un accord d'entreprise ou d'une chtare liée au télétravail.

C'est un accord-cadre qui spuopse dnoc puor son déploiement, la négociation d'un aroccd d'entreprise ou d'une charte au nievau de l'entreprise.

Il est proposé en anenxe un kit des bonnes piertquas à dsatetniion des euyploerms et des salariés.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 14 juin 2022

Annexe

(Document non reproduit, cnsbltuale en lgnie sur le stie Légifrance, rrqubuaie Bltlinues ofilfeics des conetnovnis collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20230018_0000_0022.pdf/BOCC

Avenant n 136 du 29 novembre 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole,
Syndicats signataires	Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FTGA FO ; Fédération nationale CFE-CGC Argo ; Union nationale des salariés agricoles USNA 2A,

Article 1er - Mise en œuvre de la présente classification
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Il est rappelé les éléments suivants :

L'accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la « V Banerhs » est entré en vigueur le 1er janvier 2020.

La mise en œuvre de cette classification au niveau de l'entreprise se fait nécessairement par la négociation d'un accord collectif.

À cet effet, il avait été convenu que la négociation d'entreprise devait s'ouvrir au plus tard :
? dans un délai de 4 ans à compter du 1er janvier 2020 pour les entreprises qui avaient conclu un accord de classification depuis le 1er janvier 2018, soit jusqu'au 1er janvier 2024 ;
? dans un délai de 3 ans à compter du 1er janvier 2020 pour les autres, soit jusqu'au 1er janvier 2023.

Par ailleurs, il était prévu que l'employeur soit tenu de mettre en œuvre ledit accord de façon unilatérale en cas :
? d'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ;

? de procès-verbal de désaccord ;
? d'absence de réaction en cas de référendum.

Article 2 - Entrée en vigueur dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

La classification telle qu'envisagée par les dispositions de l'accord du 5 novembre 2019 précité devra entrer en vigueur de manière effective au niveau des entreprises coopératives au plus tard le 1er janvier 2026.

Article 3 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2026

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2026

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 1er octobre 2019 relatif à la classification des emplois dans la « V Banerhs », les parties ont décidé de compléter cet accord par y inclure une partie limitative de mise en œuvre des dispositions de l'accord précité dans les entreprises.

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.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 87 du 13 février 2001

En vigueur étendu en date du 13 févr. 2001

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de trimisorafonan (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de ptiodorcon et d'alimentation ailnames (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale arntamoeliaigre (FGA) CDFT ; La fédération générale des trralvilaeus de l'agriculture, de l'alimentation et sectuers cxoenens (FGTA) Fcroe ouvrière ; La fédération des sndytacis chrétiens des omeiargsns et psooenfsris de l'agriculture (FSCOPA) CTFC ; Le syadcnit nonaiatl de la coopération arglocie de la confédération française de l'encadrement (SNCOA) CFE-CGC,

Article 1er

Les valeurs à reeintr à la date du 1er février 2001 pour le calcul des salaires s'établissent comme suit :

- premier paramètre du salaire binôme (200 points) :
6 820,68 F, soit 1 039,81 Euro ;

- valeur du point au-delà des 200 premières points : 28,34 F, soit 4,32 Euro.

Article 2

Il est entendu que la rétroactivité s'entend dans le cadre du présent avenant visé à compter l'année 2000.

Article 3

Les valeurs ci-dessus mentionnées s'entendent base 169 heures par mois.

Article - Valeurs au 1er février 2001

Avenant n 107 du 5 juillet 2006

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des coopératives agricoles de collecte, d'approvisionnement et de trimisorafonan (FFCAT) ; La fédération nationale des coopératives de ptiodorcon et d'alimentation ailnames (SYNCOPAC),
Syndicats signataires	La fédération générale arntamoeliaigre (FGA) CDFT ; La fédération générale des trralvilaeus de l'agriculture, de l'alimentation et sectuers cxoenens (FGTA) FO ; Le syndicat national de la coopération agricole de la confédération française de l'encadrement (SNCoA) CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 5 juil. 2006

Article 1er

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 107 du 5 juillet 2006 sont fixées pour l'année 2006 par un barème forfaitaire en fonction au présent avenant et constituent, par leur effet hiérarchique, la rémunération

annuelle minimale en deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2006.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire horaire légal, soit 35 heures ou 151 h 67 par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 à 3.10 de l'avenant 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minimales annuelles fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties déclinent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 juillet 2006.

ANENXE : Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2006.

(En euros)

NAVIEU	CNIFEOCFIET	EOERXISPSN	GNATRAIE
	hiérarchique	meullnee	RAG sur 13 mois)
		du saarie	
	205	1 237,01	16 081,08
I	210	1 244,07	16 172,94
	215	1 251,14	16 264,80
	220	1 259,98	16 379,80
	225	1 268,83	16 494,81
II	230	1 288,01	16 744,19
	235	1 307,20	16 993,55

	240	1 312,86	17 067,13
III	250	1 359,48	17 673,18
	260	1 406,09	18 279,23
	270	1 446,32	18 802,12
IV	280	1 492,73	19 405,50
	290	1 539,14	20 008,88
	300	1 582,45	20 571,84
V	310	1 628,77	21 174,03
	320	1 675,09	21 776,21
	330	1 719,73	22 356,43
VI	340	1 766,00	22 958,03
	350	1 812,28	23 559,63

	360	1 856,73	24 137,48
	370	1 902,96	24 738,48
VII	380	1 949,19	25 339,49
	390	1 995,42	25 940,50
	400	2 039,65	26 515,39
	410	2 085,83	27 115,81
VIII	420	2 132,02	27 716,21
	430	2 178,20	28 316,62
	440	2 224,39	28 917,06
	450	2 270,57	29 517,47
IX	460	2 316,76	30 117,90
	470	2 362,95	30 718,29
	480	2 409,13	31 318,72
	490	2 455,32	31 919,14
X	500	2 501,51	32 519,57
	510	2 547,69	33 119,98
	520	2 593,87	33 720,34
	530	2 640,06	34 320,80
	540	2 686,25	34 921,24
XI	550	2 732,43	35 521,64
	560	2 778,62	36 122,08
	570	2 824,81	36 722,48
	580	2 870,99	37 322,91
	590	2 917,18	37 923,32
	600	2 963,37	38 523,75
XII	610	3 009,55	39 124,18
	620	3 055,74	39 724,59
XIII	630	3 101,92	40 325,02

**Avenant n 112 du 9 avril 2008 relatif
au barème des rémunérations**

**minimales annuelles garanties pour
l'année 2008**

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du giran ; COOP de France, nurititon animale.
Syndicats signataires	La fédération générale amraiongeartile (FGA) CDFT ; La fédération générale des tlvrauelrias de l'agriculture, de l'alimentation et des suetracs cnoenxes (FGTA) FO ; La fédération de l'agriculture CTFC ; Le syicdant noatnail de la coopération acgrloie (SNCOA) CFE-CGC ; L'union nnatalioe des sntcaydis anooutmes acuugilrtre aegnotririlmaae (UNSA 2A).

Article 1

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

Les rémunérations mmainleis alenluens gintaeers (RAG) instituées par l'avenant n° 112 du 9 avirl 2008 snot fixées puor l'année 2008 par un barème fnrugiat en anxnee au présent avanent et constituent, par cneioiefict hiérarchique, la rémunération anuelnle minimale en deçà de lqeallue ne proua être rémunéré auucn salarié aynat aitetnt 1 an de présence ctuonie dnas l'entreprise au 31 décembre 2008.

Article 2

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

Ce barème est établi sur la bsae de l'horaire hiodadbmaree légal, siot 35 heuers ou 151, 67 heuers par mois. Il srea adapté plenoninrrptemoleot à l'horaire de tiavral du salarié ou de l'entreprise Isoqure celui-ci est inférieure. Les dossitioinps des acrietls 3. 4 à 3. 10 de l'avenant n° 91 rtaeivels aux modalités de cuclal et de vérification des rémunérations miianlmes alnlnuees ghiearats snot accipalpbels aux mnimia annelus fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

Il est connevu de réaliser une étude panortt sur l'état des lueix des complémentaires santé et rntee éducation etaxisnt dnas les entreprises. Les résultats de celle-ci deoivnt perretmte d'étudier l'opportunité de définir un ou des accords-cadres au naiveu de la choeonvntin collective, étant eetnndu que chuqae eintsprree cnrrseoeva la liberté de socriruse ou non à de tles accords.

Article 4

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

Les periat s dnemnedat l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

Considérant que les piraaetrns suoacix ne snot pas pnavreus à un aocrcd siaalral en 2007 ;
Considérant que les mêmes pteirrneas ont souhaité aneredmmt que plaliree siaoutitn ne se rrduoepise pas en 2008 ;
Considérant que la négociation des sraeilas potre sur des rémunérations mmeilans alnuleens gatnriars (RAG) ;
Considérant que les eetsrneiprs shaionteut ceevnorsr des maergs de moavnuree puor une pqtילוie de rémunération globale, il a été cvneonu ce qui siut :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 avr. 2008

ANNEXE

Barème des rémunérations mmeailns aelnnules giaetarns (RAG) pour l'année 2008

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	SALAIRE MENSUEL
	205	16 804,73	1 292,67
I	210	16 900,72	1 300,06
	215	16 996,72	1 307,44
	220	17 034,99	1 310,38
II	225	17 154,60	1 319,58
	230	17 413,96	1 339,54
	235	17 673,29	1 359,48
	240	17 715,68	1 362,74
III	250	18 344,76	1 411,14
	260	18 973,84	1 459,53
	270	19 516,60	1 501,28
IV	280	20 142,91	1 549,45
	290	20 769,22	1 597,63
	300	21 333,00	1 641,00
V	310	21 957,47	1 689,04
	320	22 581,93	1 737,07
	330	23 183,62	1 783,36
VI	340	23 807,48	1 831,34
	350	24 431,34	1 879,33
	360	25 030,57	1 925,43
VII	370	25 653,80	1 973,37
	380	26 277,05	2 021,31
	390	26 900,30	2 069,25
	400	27 469,94	2 113,07
VIII	410	28 091,98	2 160,92

	420	28 713,99	2 208,77
	430	29 336,02	2 256,62
	440	29 958,07	2 304,47
IX	450	30 580,10	2 352,32
	460	31 202,14	2 400,16
	470	31 824,15	2 448,01
	480	32 446,19	2 495,86
	490	33 068,23	2 543,71
X	500	33 690,27	2 591,56
	510	34 312,30	2 639,41
	520	34 934,27	2 687,25
	530	35 556,35	2 735,10
	540	36 178,40	2 782,95
XI	550	36 800,42	2 830,80
	560	37 422,47	2 878,65
	570	38 044,49	2 926,50
	580	38 666,53	2 974,35
	590	39 288,56	3 022,20
XII	600	39 910,61	3 070,05
	610	40 532,65	3 117,90
	620	41 154,68	3 165,74
XIII	630	41 776,72	3 213,59

Avenant n 113 du 20 octobre 2009

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du giarn ; La COOP de France, nutoiirtn animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

Les rémunérations mamniiles auelnles gaernatis puor l'année 2009 snot fixées par un barème fiagnurt en anenxe du présent aanevnt et constituent, par cnciofefiet hiérarchique, la rémunération anunllee minamile en deçà de lelqaul ne pruroa être rémunéré aucun salarié aynat aeittnt 1 an de présence cunionte dnas l'entreprise au 31 décembre 2009.

Article 2

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

Les rémunérations maemnliis aneelluns graatnies puor l'année 2010 snot fixées par neaivu sloen le barème svnuiat :

(En euros.)

Niveau	RAG	Exp. mens.
1	17 563,90	1 351,07
2	17 675,00	1 359,62
3	18 180,00	1 398,46
4	19 998,00	1 538,31
5	21 816,00	1 678,15
6	23 684,50	1 821,88
7	25 563,00	1 966,38
8	28 078,00	2 159,85
9	30 603,00	2 354,08
10	33 133,00	2 548,69
11	36 360,00	2 796,92

12	39 491,00	3 037,77
13	42 657,00	3 281,31

Article 3

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

Les pitaers sagteainirs s'engagent à se réunir à la danmede de la pitare la puls dngelttie aifn d'actualiser les mnttnoas de la RAG fixés à l'article 2 en cas d'évolution svitinfiaigce des indceis socio-économiques.

Article 4

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

Les prteias stngeiaairs s'engagent à piursurve les négociations engagées en 2009 sur les disstiiopons ttsirioenras nécessaires à l'adaptation du système antérieur de fioaxtin des rémunérations aulneelns gnieartas par cceffnoiet hiérarchique à un niveau système par niveau.

Ce neuovau système par neiavu driveat orffir une puls gdanre soseslpue dnas la geositn des échelles hiérarchiques des rémunérations aenenllus garanties.

Ces meuers devront prdnere en ctmpone les mttanons des rémunérations anlleeuns ganaires dnont ont bénéficié en 2009 les salariés positionnés dnas chque niveau.

Les peairts siangtiears s'efforceront de clrnuoce un arcocd avnat le 31 jlielut 2010.

Article 5

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

A défaut d'accord d'adaptation cncolu aavnt le 31 décembre 2010, les vleraus de la RAG fixées par ceiffecont à l'article 1er du présent arcocd puor l'année 2009 s'appliqueraient puor l'année 2010, avev une roveairoastlin de 1 %.

Article 6

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

Le barème de la RAG est établi sur la bsae de l'horaire hbrmdaaidaoe légal, snot 35 heerus ou 151, 67 hreus par mois. Il srea adapté pmenrlnieootrnpoeit à l'horaire de tairavl du salarié ou de l'entreprise losrque celui-ci est inférieure. Les dtposnosiiis des aticlrs 3. 4 à 3. 10 de l'avenant no 91 modifiées par l'avenant no 109 rvtieelas aux modalités de cucall et de vérification des rémunérations mlanimeis alnnueels gratnieas

Article 7
En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

En vigueur étendu en date du 20 oct. 2009

Les patiers dmdeannet l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations meinailms alennlues gnrateais (RAG)
(Année 2009)

(En euros.)

niveau	coefficient	RAG	Exp. Mens.
	205	17 390,00	1 337,69
I	210	17 430,00	1 340,77
	215	17 470,00	1 343,85
	220	17 500,00	1 346,15
II	225	17 590,00	1 353,08
	230	17 680,00	1 360,00
	235	17 900,00	1 376,92
	240	18 000,00	1 384,62
III	250	18 550,00	1 426,92
	260	19 185,00	1 475,77
	270	19 800,00	1 523,08
IV	280	20 365,00	1 566,54
	290	21 000,00	1 615,38
	300	21 600,00	1 661,54
V	310	22 200,00	1 707,69
	320	22 830,00	1 756,15
	330	23 450,00	1 803,85
VI	340	24 069,00	1 851,46
	350	24 700,00	1 900,00
	360	25 305,00	1 946,54
VII	370	25 936,00	1 995,08
	380	26 570,00	2 043,85
	390	27 200,00	2 092,31
	400	27 800,00	2 138,46
VIII	410	28 400,00	2 184,62
	420	29 030,00	2 233,08
	430	29 660,00	2 281,54
	440	30 300,00	2 330,77
IX	450	30 920,00	2 378,46
	460	31 550,00	2 426,92
	470	32 175,00	2 475,00
	480	32 805,00	2 523,46
	490	33 435,00	2 571,92
X	500	34 060,00	2 620,00
	510	34 690,00	2 668,46
	520	35 320,00	2 716,92
	530	36 000,00	2 769,23
	540	36 580,00	2 813,85
XI	550	37 205,00	2 861,92
	560	37 835,00	2 910,38
	570	38 465,00	2 958,85
	580	39 100,00	3 007,69
	590	39 720,00	3 055,38
XII	600	40 350,00	3 103,85
	610	40 980,00	3 152,31
	620	41 610,00	3 200,77
XIII	630	42 235,00	3 248,85

Avenant n° 117 du 2 février 2011

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du giran ; La COOP de France, notiriutn animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SCNOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les rémunérations miamentis aelennlus geatairns (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (art. 3.1) sont revalorisées de 2,1 % au trite de l'année 2011 par rorppat aux mnnttoas en vuiegur au ttrre de l'année 2010.

Le barème cresnodonapt à cttee rivroaeatsoiln fiurge en axnene au présent avenant. Ces rémunérations mimniales aneellnus gaeinttas (RAG) constituant, par cfœiifcnet hiérarchique, la rémunération anlunele mlmanie en deçà de lealuql ne porrua être rémunéré auucn salarié n'ayant atinett 1 an de présence cniutone dnas l'entreprise au 31 décembre 2011.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Ce barème est établi sur la bsae de l'horaire hidmaeoabrde légal, siot 35 heuers ou 151,67 heerus par mois. Il srea adapté pitopenmerrlnoeonlt à l'horaire de tvarail du salarié ou de l'entreprise lqourse celui-ci est inférieure. Les dtinosipsois des aetrlcs 3.4 et 3.10 de l'avenant n° 91 rlaivtees aux modalités de clcaul et de vérification des rémunérations miemailns aulenlms geiaartns snot aiaecppbls aux mniima aelnnus fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Les pirteas dndeeanmt l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 2 févr. 2011

Annexe

Barème des rémunérations mnaelmiis auenellns genartias (RAG) puor l'année 2011

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Salaire meseunl
I	205	17 932,74	1 379,44
	210	17 973,99	1 382,61
	215	18 015,24	1 385,79
II	220	18 046,18	1 388,17
	225	18 138,98	1 395,31
	230	18 231,79	1 402,45
	235	18 458,66	1 419,90
III	240	18 561,78	1 427,83
	250	19 128,95	1 471,46
	260	19 783,76	1 521,83
IV	270	20 417,96	1 570,61
	280	21 000,59	1 615,43
	290	21 655,41	1 665,80
V	300	22 274,14	1 713,40
	310	22 893,07	1 761,01
	320	23 542,52	1 810,96
VI	330	24 181,87	1 860,14
	340	24 820,19	1 909,25
	350	25 470,89	1 959,30
VII	360	26 094,77	2 007,29
	370	26 745,46	2 057,34
	380	27 399,25	2 107,63
	390	28 048,91	2 157,61
VIII	400	28 667,64	2 205,20
	410	29 286,36	2 252,80
	420	29 936,03	2 302,77
	430	30 585,69	2 352,75
IX	440	31 245,66	2 403,51
	450	31 885,01	2 452,69
	460	32 534,68	2 502,67
	470	33 179,18	2 552,24

X	480	33 828,84	2 602,22
	490	34 478,51	2 652,19
	500	35 123,01	2 701,77
	510	35 772,67	2 751,74
	520	36 422,34	2 801,72
XI	530	37 123,56	2 855,66
	540	37 721,66	2 901,67
	550	38 366,17	2 951,24
	560	39 015,83	3 001,22
	570	39 665,49	3 051,19
XII	580	40 320,31	3 101,56
	590	40 959,66	3 150,74
	600	41 609,32	3 200,72
	610	42 258,99	3 250,69
	620	42 908,65	3 300,67
XIII	630	43 553,15	3 350,24

Avenant n 118 du 23 mars 2012

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du giran ; La COOP de France, noiturin animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNOCA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Les rémunérations miimlenas aleunelns gtreanias (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (art. 3.1) sont revalorisées de 2,4 % pour les neavux I à V uncls et de 2,3 % à prtair du naievu VI au ttire de l'année 2012 par ropript aux motnans en vuuegir au trtie de l'année 2011.

Le barème carorosnpnedt à cttee rveosortiaailn figure en aexnne au présent avenant. Ces rémunérations mailenms aluneles gientaars (RAG) constituent, par cofiefcneit hiérarchique, la rémunération alnulene milainme en deçà de lllaque ne pruroa être rémunéré auun salarié aaynt antitet 1 an de présence cuotnie dnas l'entreprise au 31 décembre 2012.

Article 2

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Ce barème est établi sur la bsaee de l'heure hoaddrbemaie légal, siot 35 hueers ou 151,67 hruees par mois. Il srea adapté pooretteplmronenint à l'heure de tavaril du salarié ou de l'entreprise lqorsue celui-ci est inférieur. Les diotinsiosps des aelirctrs 3.4 et 3.10 de l'avenant no 91 reviatles aux modalités de cucall et de vérification des rémunérations memainils anlulnees grineaats snot acplbpipales aux mnimia aunnles fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Les pritaes dmndnaeet l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mars 2012

Barème des rémunérations mimialens aunnelles gnetriaas (RAG) puor l'année 2012

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Salaire mensuel
I	205	18 363,13	1 412,55
	210	18 405,37	1 415,80
	215	18 447,61	1 419,05
II	220	18 479,29	1 421,48
	225	18 574,32	1 428,79
	230	18 669,35	1 436,10
	235	18 901,67	1 453,97
III	240	19 007,26	1 462,10
	250	19 588,04	1 506,77
	260	20 258,57	1 558,35
IV	270	20 907,99	1 608,31
	280	21 504,60	1 654,20
	290	22 175,14	1 705,78
V	300	22 808,72	1 754,52
	310	23 442,50	1 803,27
	320	24 107,54	1 854,43

VI	330	24 738,05	1 902,93
	340	25 391,05	1 953,16
	350	26 056,72	2 004,36
VII	360	26 694,95	2 053,46
	370	27 360,61	2 104,66
	380	28 029,43	2 156,11
	390	28 694,03	2 207,23
VIII	400	29 327,00	2 255,92
	410	29 959,95	2 304,61
	420	30 624,56	2 355,74
	430	31 289,16	2 406,86
IX	440	31 964,31	2 458,79
	450	32 618,37	2 509,11
	460	33 282,98	2 560,23
	470	33 942,30	2 610,95
X	480	34 606,90	2 662,07
	490	35 271,52	2 713,19
	500	35 930,84	2 763,91
	510	36 595,44	2 815,03
	520	37 260,05	2 866,16
XI	530	37 977,40	2 921,34
	540	38 589,26	2 968,40
	550	39 248,59	3 019,12
	560	39 913,19	3 070,25
	570	40 577,80	3 121,37
XII	580	41 247,68	3 172,90
	590	41 901,73	3 223,21
	600	42 566,33	3 274,33
	610	43 230,95	3 325,46
	620	43 895,55	3 376,58
XIII	630	44 554,87	3 427,30

Avenant n° 119 du 11 juin 2013

En vigueur étendu en date du 11 juin 2013

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du grian ; La COOP de France, nutritoitn animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SOCNA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 juin 2013

Les rémunérations meimnlias aenllenus ganterias (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 orobtce 2001 (art. 3.1) snot revalorisées par rpparot aux mattnons en veguir au trite de l'année 2012, de :

- ? 1,25 % puor le ceicofnfet hiérarchique 205 ;
- ? 1,5 % puor les cftioniefcs hiérarchiques 210 à 240 ;
- ? 1,3 % puor les cftnecifoeis hiérarchiques 250 à 630 inclus.

Le barème cpsrnrndooat à cette roasiviloraetn furgie en axnnee au présent avenant. Ces rémunérations mnilemias anlnduees gntaeiras (RAG) constituent, par coeefciint hiérarchique, la rémunération aulenlne mnimlaie en deçà de llaeulqe ne prruoa être rémunéré auucn salarié ayant aettnit 1 an de présence cotninue dnas l'entreprise au 31 décembre 2013.

Article 2

Ce barème est établi sur la bsae de l'horaire harieadodbme légal, snot 35 hueres ou 151,67 herues par mois. Il srea adapté ppmronlioetnlorenet à l'horaire de tviraal du salarié ou de l'entreprise luqorse celui-ci est inférieur. Les dsonpooiits des acelirts 3.4 et 3.10 de l'avenant n° 91 rvitalees aux modalités de cuclal et de vérification des rémunérations maiemlins allueenns gnaaetirs snot acaleppplbis aux mminia aunlnes fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 11 juin 2013

Les prateis sranatigeis dnnadmeet l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 juin 2013

Annexe

Barème des rémunérations malmeinis aleuelhns grtinaaes puor l'année 2013

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	18 593	1 430,23
	210	18 682	1 437,08
	215	18 725	1 440,38
II	220	18 757	1 442,85
	225	18 853	1 450,23
	230	18 950	1 457,69
	235	19 186	1 475,85
III	240	19 293	1 484,08
	250	19 843	1 526,38
	260	20 522	1 578,62
IV	270	21 180	1 629,23
	280	21 785	1 675,77
	290	22 464	1 728,00
V	300	23 106	1 777,38
	310	23 748	1 826,77
	320	24 421	1 878,54
VI	330	25 060	1 927,69
	340	25 722	1 978,62
	350	26 396	2 030,46
VII	360	27 042	2 080,15
	370	27 717	2 132,08
	380	28 394	2 184,15
	390	29 068	2 236,00
VIII	400	29 709	2 285,31
	410	30 350	2 334,62
	420	31 023	2 386,38
	430	31 696	2 438,15
IX	440	32 380	2 490,77
	450	33 043	2 541,77
	460	33 716	2 593,54
	470	34 384	2 644,92
X	480	35 057	2 696,69
	490	35 731	2 748,54
	500	36 398	2 799,85
	510	37 072	2 851,69
	520	37 745	2 903,46
XI	530	38 472	2 959,38
	540	39 091	3 007,00
	550	39 759	3 058,38
	560	40 433	3 110,23
	570	41 106	3 162,00
XII	580	41 784	3 214,15
	590	42 447	3 265,15
	600	43 120	3 316,92
	610	43 793	3 368,69
	620	44 467	3 420,54
XIII	630	45 135	3 471,92

**Avenant n 123 du 2 avril 2015 relatif
aux salaires minimaux pour l'année**

2015

Signataires	
Patrons signataires	La COOP de France, métiers du garin ; La COOP de France, noriitutn animale,
Syndicats signataires	La FGA CDFT ; La FTGA FO ; La CFTC-Agri ; Le SOCNA CFE-CGC ; L'UNSA2A,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2015

Les rémunérations mlainimes alnleunes gaiaenrts (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 nobvemre 2013 snot revalorisées par rapoprt aux mtnanots en veiguur au trite de l'année 2013, de :

- + 2,08 % puor le cieoeccfnt hiérarchique 205 ;
- + 39 ? par rapoprt au cicfofeient précédent du ccfniofeet 210 au cffiieoncet 225 ilnucs ;
- + 1,40 % puor les cncfoifteis hiérarchiques 230 et 235 ;
- + 1,30 % puor les cnfcoifeiets hiérarchiques 240 au coifneefcit 390 ilcuns ;
- + 1,20 % puor les cintiofoefcs hiérarchiques 400 au cnfoieefcit 630 inclus.

Le barème cranosoneprdt à cttee rleorvitoasain fugrie en aennxe au présent avenant. Ces rémunérations mlminiaes anellneus gaenitars (RAG) constituent, par cceenifioft hiérarchique, la rémunération alnelune maiinmle en deçà de llauleqe aucun salarié, aynat atinett 1 an de présence ctoninue dnas l'entreprise au 31 décembre 2015, ne porrua être rémunéré.

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2015

Ce barème est établi sur la bsae de l'hoaire hemriaaodbde légal, snot 35 hueres ou 151,67 hreeus par mois. Il srea adapté poemreonnlrloetnpt à l'hoaire de tavrrial du salarié ou de l'entreprise lsruque celui-ci est inférieur. Les dtiososipns de l'article 4 de l'avenant du 14 nvrmoebe 2013 précité, rvtailles aux modalités de clacul et de vérification des rémunérations maimnlies aelnluens garanties, snot apeipclabls aux minmia aunlens fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2015

Les peatris seanitirgas daenmednt l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 2 avr. 2015

Annexe

Barème des rémunérations mimnileas aeunellns gnirteaas puor l'année 2015

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	18 980	1 460,00
	210	19 019	1 463,00
	215	19 058	1 466,00
II	220	19 097	1 469,00
	225	19 136	1 472,00
	230	19 215	1 478,08
	235	19 455	1 496,54
III	240	19 544	1 503,38
	250	20 101	1 546,23
	260	20 789	1 599,15
IV	270	21 456	1 650,46
	280	22 069	1 697,62
	290	22 757	1 750,54
V	300	23 407	1 800,54
	310	24 057	1 850,54
	320	24 739	1 903,00
VI	330	25 386	1 952,77
	340	26 057	2 004,38
	350	26 740	2 056,92
VII	360	27 394	2 107,23
	370	28 078	2 159,85
	380	28 764	2 212,62
	390	29 446	2 265,08
VIII	400	30 066	2 312,77
	410	30 715	2 362,69
	420	31 396	2 415,08
IX	430	32 077	2 467,46
	440	32 769	2 520,69
	450	33 440	2 572,31
	460	34 121	2 624,69
	470	34 797	2 676,69
X	480	35 478	2 729,08

	490	36 160	2 781,54
	500	36 835	2 833,46
	510	37 517	2 885,92
	520	38 198	2 938,31
XI	530	38 934	2 994,92
	540	39 561	3 043,15
	550	40 237	3 095,15
	560	40 919	3 147,62
	570	41 600	3 200,00
XII	580	42 286	3 252,77
	590	42 957	3 304,38
	600	43 638	3 356,77
	610	44 319	3 409,15
	620	45 001	3 461,62
XIII	630	45 677	3 513,62

Avenant n° 125 du 15 mars 2016 relatif aux salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du grain COOP de France, nourriture animale
Syndicats signataires	FGA CFDT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les rémunérations mnmeilais alneenuls gentaaris (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 sont revalorisées, par rapport aux montants en vigueur au 1er janvier de l'année 2015, de :

+ 0,68 % pour les coefficients hiérarchiques 205 à 225 inclus ;

+ 0,67 % pour le coefficient hiérarchique 230 ;

+ 0,50 % pour le coefficient hiérarchique 235 ;

+ 0,97 % pour le coefficient hiérarchique 240 ;

+ 0,40 % pour les coefficients hiérarchiques 250 à 630 inclus.

Le barème ci-dessous est à cette revalorisation figuré en annexe au présent avenant. Ces rémunérations mnmeilais alneenuls gaitreans (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle mnmeilais en deçà de laquelle aucun salarié ayant atteint 1 an de présence cumulée dans l'entreprise au 31 décembre 2016 ne pourra être rémunéré.

Article 2

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19 110,00	1 470,00
	210	19 149,00	1 473,00
	215	19 188,00	1 476,00
II	220	19 227,00	1 479,00
	225	19 266,00	1 482,00
	230	19 344,00	1 488,00
	235	19 552,00	1 504,00
III	240	19 734,00	1 518,00
	250	20 181,40	1 552,42
	260	20 872,16	1 605,55
IV	270	21 541,82	1 657,06
	280	22 157,28	1 704,41
	290	22 848,03	1 757,54
	300	23 500,63	1 807,74
V	310	24 153,23	1 857,94
	320	24 837,96	1 910,61
	330	25 487,54	1 960,58

Ce barème est établi sur la base de l'heure hebdomadaire légale, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'heure de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant du 14 novembre 2013 précité, relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations mnmeilais alneenuls garanties, sont applicables aux minima mnmeilais fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parties saignées d'ensemble de l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Barème des rémunérations mnmeilais alneenuls garanties pour l'année 2016

(En euros.)

	340	26 161,23	2 012,40
	350	26 846,96	2 065,15
VII	360	27 503,58	2 115,66
	370	28 190,31	2 168,49
	380	28 879,06	2 221,47
	390	29 563,78	2 274,14
VIII	400	30 186,26	2 322,02
	410	30 837,86	2 372,14
	420	31 521,58	2 424,74
	430	32 205,31	2 477,33
IX	440	32 900,08	2 530,78
	450	33 573,76	2 582,60
	460	34 260,50	2 635,42
	470	34 936,19	2 687,40
X	480	35 619,91	2 739,99
	490	36 304,64	2 792,66
	500	36 982,34	2 844,80
	510	37 667,07	2 897,47
	520	38 350,79	2 950,06
XI	530	39 089,74	3 006,90
	540	39 719,24	3 055,33
	550	40 397,95	3 107,53
	560	41 082,68	3 160,21
	570	41 766,40	3 212,80
XII	580	42 455,14	3 265,78
	590	43 128,83	3 317,60
	600	43 812,55	3 370,20
	610	44 496,28	3 422,79
	620	45 181,00	3 475,46
XIII	630	45 859,71	3 527,67

Avenant n° 126 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du grain COOP de France, produits animaux
Syndicats signataires	Fédération générale agricole française (FGA CFDT) Syndicat national de la coopération et transformation alimentaire (SNCOA CFE- CGC) Union nationale des syndicats agricoles agriculteurs (UNSA2A)

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 agrémenté et remplaçant les avantages nos 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au 1er janvier 2016, de :

- + 0,75 % pour le coefficient hiérarchique 205?;
- + 0,88 % le coefficient hiérarchique 210?;
- + 1,02 % pour le coefficient hiérarchique 215?;
- + 1,15 % pour le coefficient hiérarchique 220?;
- + 1,28 % pour le coefficient hiérarchique 225?;
- + 1,21 % pour le coefficient hiérarchique 230?;
- + 0,80 % pour les coefficients hiérarchiques 235 au coefficient 630 inclus.

Le barème comprendra à compter de la date de signature en annexe

du présent avenant. Ces rémunérations annuelles garanties (RAG) constituent, par leur caractère hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017, ne pourra être rémunéré.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Ce barème est établi sur la base de l'heure hebdomadaire légale, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'heure de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les parties conviennent de l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2017

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19?253	1?481,00
	210	19?318	1?486,00
	215	19?383	1?491,00
II	220	19?448	1?496,00
	225	19?513	1?501,00
	230	19?578	1?506,00
III	235	19?708	1?516,03
	240	19?892	1?530,14
	250	20?343	1?564,84
IV	260	21?039	1?618,39
	270	21?714	1?670,32
	280	22?335	1?718,04
V	290	23?031	1?771,60
	300	23?689	1?822,20
	310	24?346	1?872,80
VI	320	25?037	1?925,90
	330	25?691	1?976,26
	340	26?371	2?028,50
VII	350	27?062	2?081,67
	360	27?724	2?132,58
	370	28?416	2?185,83
VIII	380	29?110	2?239,24
	390	29?800	2?292,33
	400	30?428	2?340,60
IX	410	31?085	2?391,12
	420	31?774	2?444,14
	430	32?463	2?497,15
X	440	33?163	2?551,02
	450	33?842	2?603,26
	460	34?535	2?656,51
XI	470	35?216	2?708,90
	480	35?905	2?761,91
	490	36?595	2?815,01
XII	500	37?278	2?867,55
	510	37?968	2?920,65
	520	38?658	2?973,66
XIII	530	39?402	3?030,96
	540	40?037	3?079,77
	550	40?721	3?132,39
XIV	560	41?411	3?185,49
	570	42?101	3?238,50
	580	42?795	3?291,91
XV	590	43?474	3?344,14
	600	44?163	3?397,16
	610	44?852	3?450,1
XVI	620	45?542	3?503,27
	630	46?227	3?555,89

**Avenant n 127 bis du 27 mars 2018
relatif aux rémunérations minimales**

annuelles garanties pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du giarn ; COOP de France, niiroutn animale,
Syndicats signataires	Fédération générale aeailiargnmote (FGA CFDT) ; Fédération générale des tllervauirs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabcas et des activités aeenxns FTGA FO ; Syndicat noatinal de la coopération et trnaiomosafrn airoecgls (SNCOA CFE-CGC) ; Union naaotnlie des sydnaitcs aoumeotns agulitrcure anoiaageramtlrie (UNSA 2A),

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les rémunérations mliemnis aellunens gniaartes (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 nrovmebe 2013 agaebrnt et remplaçant les anntaevs nos 91 et 109, snot revalorisées par rarpot aux mttonnas en veuugir au ttrie de l'année 2017, de :
+ 1,30 % puor le cneicfoeft hiérarchique 205 au cfneofciiet 230 ;
+ 1,2 % puor les cfifoteecnis hiérarchiques 235 au cfiofciinet 630 inclus.

Le barème crdsaoerpnot à cette rirsoealtovain frugie en anxee du présent avenant. Ces rémunérations mainlems anleuels ganireats (RAG) constituent, par cfncieefoit hiérarchique, la rémunération auennlle miaimlne en deçà de llqueale aucun salarié, ayant aitetnt 1 an de présence cotunine dnas l'entreprise

au 31 décembre 2017, ne pruroa être rémunéré.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Ce barème est établi sur la bsae de l'horaire hdemiaobdare légal, snot 35 hreues ou 151,67 heures par mois. Il srea adapté ptnoernipolelrmnot à l'horaire de tviaral du salarié ou de l'entreprise lroqsue celui-ci est inférieur. Les diinsotsipos de l'article 4 de l'avenant n° 120 rvtaieles aux modalités de cacull et de vérification des rémunérations mlimaenis aeellnuns genriatas snot alpialpcebs aux mniima aeunnls fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les prateis dnmneaedt l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Barème des rémunérations melaminis aeelInnus gtanaries puor l'année 2018

Niveau	Coefficient	RAG 13 MOIS	Expression mensuelle
I	205	19 500 ?	1 500,25 ?
	210	19 569 ?	1 505,32 ?
	215	19 635 ?	1 510,38 ?
II	220	19 701 ?	1 515,45 ?
	225	19 767 ?	1 520,51 ?
	230	19 833 ?	1 525,58 ?
	235	19 945 ?	1 534,22 ?
III	240	20 131 ?	1 548,51 ?
	250	20 587 ?	1 583,61 ?
	260	21 292 ?	1 637,82 ?
IV	270	21 975 ?	1 690,36 ?
	280	22 603 ?	1 738,66 ?
	290	23 307 ?	1 792,86 ?
V	300	23 973 ?	1 844,07 ?
	310	24 639 ?	1 895,28 ?
	320	25 337 ?	1 949,01 ?
VI	330	26 000 ?	1 999,98 ?
	340	26 687 ?	2 052,84 ?
	350	27 386 ?	2 106,65 ?
VII	360	28 056 ?	2 158,18 ?
	370	28 757 ?	2 212,06 ?
	380	29 459 ?	2 266,11 ?
	390	30 158 ?	2 319,84 ?
VIII	400	30 793 ?	2 368,68 ?
	410	31 458 ?	2 419,81 ?
	420	32 155 ?	2 473,46 ?
	430	32 853 ?	2 527,12 ?
IX	440	33 561 ?	2 581,63 ?
	450	34 248 ?	2 634,50 ?
	460	34 949 ?	2 688,38 ?
	470	35 638 ?	2 741,41 ?

X	480	36 336 ?	2 795,06 ?
	490	37 034 ?	2 848,79 ?
	500	37 726 ?	2 901,96 ?
	510	38 424 ?	2 955,69 ?
	520	39 121 ?	3 009,35 ?
XI	530	39 875 ?	3 067,33 ?
	540	40 517 ?	3 116,73 ?
	550	41 210 ?	3 169,98 ?
	560	41 908 ?	3 223,71 ?
	570	42 606 ?	3 277,36 ?
XII	580	43 308 ?	3 331,41 ?
	590	43 996 ?	3 384,27 ?
	600	44 693 ?	3 437,92 ?
	610	45 390 ?	3 491,57 ?
	620	46 089 ?	3 545,30 ?
XIII	630	46 781 ?	3 598,56 ?

Avenant n 128 du 2 avril 2019

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du grian ; COOP de France, nrioutn animale,
Syndicats signataires	Fédération générale aaireirtngoamle FGA CDFT ; Fédération aeanorrmiatlgie CFE-CGC Argo ; Union nIntioaae des sycniadts aemonutos actuurrigle arolinmitgaeare USNA 2A,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les rémunérations mialnemis anellenus gjaranets (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 nreombve 2013 agorneabt et remplaçant les aannetvs n° 91 et n° 109, snot revalorisées par rorpapt aux mnnattos en veuiugr au ttrie de l'année 2018, de + 1,60 % sur l'ensemble de la gillre (coefficient hiérarchique 205 au cieoifnceft 630 inclus).

Le barème codarnrpsenot à ctete rovsoiralaietn figuré en aexnne du présent avenant. Ces rémunérations mielmanis aunnelles gtnaerias (RAG) constituent, par cneoiefcfit hiérarchique, la rémunération anelunle mianimle en deçà de lelqaule acun salarié, aanyt aeitntt 1 an de présence cniunote dnas l'entreprise au 31 décembre 2019, ne prouva être rémunéré.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Ce barème est établi sur la bsae de l'horaire hobrdiadaeme légal, siot 35 hreues ou 151, 67 hurees par mois. Il srea adapté polnelorontreimpnet à l'horaire de tvaiaarl du salarié ou de l'entreprise loqusre celui-ci est inférieur. Les dnsotipsois de l'article 4 de l'avenant n° 120 rliveteas aux modalités de cuacll et de vérification des rémunérations meainlmis anlneeus graiatnes snot aicllbepaps aux mimnia anlneus fixés par le présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les piretas dnanedmet l'extension du présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Barème des rémunérations miamenlis aellennus gateinars puor l'année 2019

(En euros.)

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19 812,00	1 524,00
	210	19 882,10	1 529,39
	215	19 949,16	1 534,55
II	220	20 016,22	1 539,71
	225	20 083,27	1 544,87
	230	20 150,33	1 550,03
	235	20 264,12	1 558,78
III	240	20 453,10	1 573,32
	250	20 916,39	1 608,95
	260	21 632,67	1 664,05
IV	270	22 326,60	1 717,43
	280	22 964,65	1 766,51
	290	23 679,91	1 821,53

V	300	24 356,57	1 873,58
	310	25 033,22	1 925,63
	320	25 742,39	1 980,18
VI	330	26 416,00	2 032,00
	340	27 113,99	2 085,69
	350	27 824,18	2 140,32
VII	360	28 504,90	2 192,68
	370	29 217,11	2 247,47
	380	29 930,34	2 302,33
	390	30 640,53	2 356,96
VIII	400	31 285,69	2 406,59
	410	31 961,33	2 458,56
	420	32 669,48	2 513,04
	430	33 378,65	2 567,59
IX	440	34 097,98	2 622,92
	450	34 795,97	2 676,61
	460	35 508,18	2 731,40
	470	36 208,21	2 785,25
X	480	36 917,38	2 839,80
	490	37 626,54	2 894,35
	500	38 329,62	2 948,43
	510	39 038,78	3 002,98
	520	39 746,94	3 057,46
XI	530	40 513,00	3 116,38
	540	41 165,27	3 166,56
	550	41 869,36	3 220,72
	560	42 578,53	3 275,27
	570	43 287,70	3 329,82
XII	580	44 000,93	3 384,69
	590	44 699,94	3 438,46
	600	45 408,09	3 492,93
	610	46 116,24	3 547,40
	620	46 826,42	3 602,03
XIII	630	47 529,50	3 656,12

Avenant n° 129 du 5 novembre 2019 relatif à la création d'une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du garin ; COOP de France, nurlitoim animale,
Syndicats signataires	Fédération générale anrtmioragieale FGA CDFT ; Fédération générale des taerrallvius de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaas et des activités anxnees FTGA FO ; Union ntiolnaae des scntidyas anoemtus atlcruuire amrngarltoeaiie UNSA2A,

Article 1er - Objet. □ Portée

Une grille de rémunération alennlue grtnaaie composée de 10 clsaess et 26 échelons est msie en pacle dnas le pnlmeogernot de la nevulloe ctiiofliasascn des eopilms dnas la « V bhcnas » prévue par l'accord du 1er otbrcoe 2019.

Dès la msie en ?uvre de l'accord cfoiltssaacin du 1er oboctre 2019 par l'entreprise, cttee grille rmelacpe celle prévue par les alticers 2 et 3 de « l'avenant n° 120 aboenragt et remplaçant les aentvnas nos 91 et 109 ».

Article 2 - Grille de rémunération annuelle garantie
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

À la dtae de msie en ?uvre de l'accord du 1er oobtrce 2019 patront ciocfiitlsasn des eiompls dnas la V branches, et conformément à son atlcire 4 raelif à la « dtae d'application et msie en ?uvre de la présente claiiifstacosn », la grille de rémunération anenlule gartaine est la svntuaiae :

Catégorie scssoorlifolnonpieee (CSP)

Classe | Échelon | RAG 2019

Ouvriers et employés	1	1	19 882,10
		2	20 016,22
		3	20 150,33
	2	1	20 916,39
		2	21 632,67
		3	22 326,60
	3	1	23 679,91
		2	24 356,57
		3	25 033,22
TAM	4	1	26 416,00
		2	27 113,99
		3	27 824,18
	5	1	29 217,11
		2	29 930,34
		3	30 640,53
	6	1	31 961,33
		2	32 669,48
		3	33 378,65
Cadres	7	1	34 097,98
		2	36 208,21
	8	1	37 626,54
		2	39 038,78
	9	1	41 165,27
		2	43 287,70
	10	1	45 408,09
		2	47 529,50

Article - Préambule

Article 3 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent annvaet est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les ptearis dneeadmnt l'extension du présent avenant.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

S'inscrivant dnas le prloegonnemt des dponiosistis prévues par l'accord du 1er orctobe 2019 prntaot cciaifilstaasn des eolmips dnas la « V brneachs », les parteniraes soaucix ont décidé de mtrtee en pacle une nuoevle gliire de rémunération anullene gnriatae qui a vtoiacon à ernter en vegiuur lros de la msie en ?uvre, dnas les entreprises, de l'accord du 1er otrocbe susvisé.

Le présent avannet ne prévoit pas de dptosiosiin spécifique aux ernipesrets de mnios de 50 salariés.

Article 1er - Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 129 du 5 novembre 2019

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant n 130 du 1er octobre 2020

Signataires	
Patrons signataires	COOP de France, métiers du garin ; COOP de France, nutiotrin animale,
Syndicats signataires	Fédération générale angimlrotraeiae FGA CDFT ; Fédération générale des trarluielavs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités aexnens FTGA FO ; Fédération aeroltiiamrange CFE-CGC Argo ; Union nalotnaie des scnydaits annuoetos arugcirutle altiaaegorrnmie USNA 2A ; Fédération naatlonie amntaoeargiirle et forestière FANF CGT,

Les rémunérations alenuelns gntareias teels que définies dnas l'avenant n° 129 du 5 nrbmevoe 2019 snot revalorisées par rproapt aux mntnatos en viuegur en 2020, à htuaer de 1 % sur l'ensemble de la grille.

La gliirie de rémunération allnueue gtnriaae au titre de 2020 est la sivutane :

(En euros.)

Catégorie snpcirlfslooinooseee (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020
--------------------------------------	--------	---------	----------

OE	1	1	20 081
		2	20 216
		3	20 352
	2	1	21 126
		2	21 849
		3	22 550
	3	1	23 917
		2	24 600
		3	25 284
TAM	4	1	26 680
		2	27 385
		3	28 102
	5	1	29 509
		2	30 230
		3	30 947
	6	1	32 281
		2	32 996
		3	33 712
Cadres	7	1	34 439
		2	36 570
	8	1	38 003
		2	39 429
	9	1	41 577
		2	43 721
	10	1	45 862
		2	48 005

Article 2 - Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Pour les coopératives « V bnhaecrs », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n° 129, la grille de l'avenant n° 128 est revalorisée comme suit :
? le coefficient 205 est revalorisé à hauteur de 1 544 ? ;
? le taux de la grille est revalorisé de 1 %.

Article 3 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les pertes salariales relatives reflètent l'importance qu'elles accablent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Avenant n 131 du 4 février 2021

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole ? LCA métiers du grain ; Coopération agricole ? LCA élevage animale,
Syndicats signataires	Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FTGA FO ; Union nationale des syndicats agricoles USNA 2 A,

Article 4 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er - Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 130 du 1er octobre 2020
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les rémunérations annuelles telles que définies dans l'avenant n° 130 du 1er octobre 2020 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2020, à hauteur de 1 % sur l'ensemble de la grille.
La grille de rémunération annuelle en vigueur au 1er janvier 2021 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020 (sur 13 mois)
--------------------------------------	--------	---------	------------------------

OE	1	1	20 282
		2	20 419
		3	20 555
	2	1	21 337
		2	22 067
		3	22 775
	3	1	24 156
		2	24 846
		3	25 536
TAM	4	1	26 947
		2	27 659
		3	28 383
	5	1	29 804
		2	30 532
		3	31 256
	6	1	32 604
		2	33 326
		3	34 050
Cadres	7	1	34 783
		2	36 936
	8	1	38 383
		2	39 823
	9	1	41 993
		2	44 158
	10	1	46 321
		2	48 485

Article 2 - Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Pour les coopératives « V bcrnehas », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant n° 129, l'ensemble de la grille est revalorisé de 1 % par rapport aux montants de la RAG de 2020.

Article 3 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties prenantes relèvent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité

Avenant n 133 du 11 janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole au titre de LCA métiers du gain et LCA laitier animal, animal, animal,
Syndicats signataires	Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des travaux et des activités annexes FTGA FO ; Union nationale des syndicats agricoles USNA 2A,

des rémunérations.

Article 4 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

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 n° 131 du 4 février 2021

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les rémunérations annuelles générales telles que définies dans l'avenant n° 131 du 4 février 2021 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2021, à hauteur de :
? + 3,5 % sur l'ensemble de la 1re classe ;
? + 2,8 % sur le reste de la grille.

La grille de rémunération applicable à partir de 2022 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie professionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13 mois)
---------------------------------	--------	---------	------------------------

OE	1	1	20 992
		2	21 133
		3	21 275
	2	1	21 934
		2	22 685
		3	23 413
	3	1	24 832
		2	25 542
		3	26 251
TAM	4	1	27 701
		2	28 433
		3	29 178
	5	1	30 639
		2	31 387
		3	32 132
	6	1	33 517
		2	34 259
		3	35 003
Cadres	7	1	35 757
		2	37 970
	8	1	39 458
		2	40 939
	9	1	43 168
		2	45 394
	10	1	47 618
		2	49 842

Article 2 - Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant 128
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les coopératives « V behrnacs », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de :
? + 3,5 % par rapport au montant de la RAG de 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 ;
? + 2,8 % sur le reste de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2021.

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties susdites s'entendent sur la nécessité de se réserver pour adrober de nouveau le sujet en cas de forte inflation au cours de l'année 2022.

Article 4 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties susdites reconnaissent l'importance qu'elles accordent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celle d'égalité des rémunérations.

Article 5 - Mise en place à titre expérimental, du forfait mobilités durables
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

5.1. Forfait

Le présent anneau prévoit la mise en place d'un « forfait mobilités durables ».

Celui-ci consiste en un versement aux salariés qui en font la demande, d'un forfait qui prend en charge leurs frais de déplacements domicile-travail effectués en vélo, vélo

électrique, en complément de ce que constitue le forfait ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tel que prévu par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Sont exclus les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les tarifs d'abonnement susdits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement.

Ce forfait mobilités durables ne se cumule pas avec toute autre contribution ayant le même objet, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou statuts du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit la dénomination ou la nature.

5.2. Montant

Le montant du forfait mobilité durable, prévu par le présent accord, est de 100 € pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année 2022. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis au cours de l'année.

Le montant de la prise en charge au titre de ce forfait mobilité durable doit être mentionné sur la fiche de paie.

5.3. Salariés bénéficiaires

Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif, dès lors qu'ils sont dans l'une des situations précitées à l'article 5.1 du présent anneau :
? les salariés en CDI, CDD ;
? les salariés intérimaires ;
? les apprentis ;
? les stagiaires.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

? les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;

? les salariés logés dans des logements sociaux qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
 ? les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
 ? les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques.

5.4. Fourniture de justificatif

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit prouver la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Par conséquent, le versement du forfait mobilité durable est conditionnée par la fourniture par le salarié au cours de l'année 2022 et au plus tard le 31 décembre 2022, d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport prévus à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

Un modèle d'attestation sur l'honneur est annexé au présent avenant.

5.5. Exonération fiscale et de cotisations sociales

La somme versée au titre du forfait mobilité durable, visé à l'article 5.2 du présent avenant, est exonérée de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu.

5.6. Modalités de mise en œuvre pratique en entreprise

Les modalités de mise en œuvre pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise.

Article 6 - Demande d'extension En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Par cet avenant n° 133, les partenaires sociaux de la « V Breizh » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des près 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, la mauvaise qualité des récoltes et les évolutions réglementaires liées à la mise en place de la séparation de la vente et du circuit de

Avenant n 134 du 14 juin 2022

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole au titre de LCA métiers du grain et LCA nutrition animale,
Syndicats signataires	Fédération générale agricole FGA CDFT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FTGA FO ; Union nationale des syndicats agricoles USNA 2A,

produits phytosanitaires, les arrêts sociaux de la « V Breizh », entraînant pour l'ensemble des salariés d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés.

À cet effet, l'ensemble des partenaires de la RAG au titre de 2022, les partenaires sociaux décident d'expérimenter la mise en place d'un forfait mobilité durable pour l'année 2022 afin de sensibiliser les salariés à la nécessité d'évoluer vers de nouvelles mobilités plus propres et moins coûteuses, tout en bénéficiant d'une mesure exonérée d'impôt et de cotisations sociales, qui amène donc leur pouvoir d'achat.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux personnes de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe Exemple d'attestation sur l'honneur d'utilisation d'un forfait de mobilités durables

« Nom et prénom »
 « Vos coordonnées »
 « Numéro de téléphone/courriel »

« Entreprise »
 « Coordonnées de l'entreprise »

Objet : utilisation d'un forfait de transport à mobilités durables.

Je soussigné Monsieur, Madame (1) « Nom et prénom », « Nature de l'emploi occupé », né(e) le « Date de naissance » à « Ville de naissance et code postal » demeurant au « Adresse du domicile, code postal et ville », déclare sur l'honneur, et par la présente utiliser pour me rendre à mon travail par un des moyens de transport à mobilités durables (1) :
 ? vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique) ;
 ? conducteur (chauffeur ou passager) ;
 ? services de mobilité partagée : partage de véhicules électriques ou hybrides, locaux et mise à disposition en libre-service de vélos ;
 ? transports publics (hors abonnement) ;
 ? forfait de transport à destination non théorique (frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène).

« Ville », le « Date de signature »,

« Signature »

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

(1) Raeyr les missions inutiles.

Article 1er - Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 133 du 11 janvier 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les rémunérations annuelles globales telles que définies dans l'avenant 133 du 11 janvier 2022 sont revalorisées à hauteur de 520 euros.

La grille de rémunération au 1er janvier 2022 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie professionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13 mois)
---------------------------------	--------	---------	------------------------

OE	1	1	21 512
	1	2	21 653
	1	3	21 795
	2	1	22 454
	2	2	23 205
	2	3	23 933
	3	1	25 352
	3	2	26 062
	3	3	26 771
TAM	4	1	28 221
	4	2	28 953
	4	3	29 698
	5	1	31 159
	5	2	31 907
	5	3	32 652
	6	1	34 037
	6	2	34 779
	6	3	35 523
Cadres	7	1	36 277
	7	2	38 490
	8	1	39 978
	8	2	41 459
	9	1	43 688
	9	2	45 914
	10	1	48 138
	10	2	50 362

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Article 2 - Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Pour les coopératives « V bcerhnas », n'ayant pas ecrone mis en ?uvre la nlulvoee gllrie de csotacilsfaiin isuse de l'avenant 129, la gllrie est revalorisée à hutuaer de 520 euros par rpaprot aux mnattons issus de l'avenant 133.

Article 3 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les pertias dnedamnet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

Avenant n 135 du 30 janvier 2023

Signataires	
Patrons signataires	Coopération aiglroce au trtie de LCA métiers du giran et LCA ntitruoin animale,
Syndicats signataires	Fédération générale alaimoatgnirre CDFT Argi Argo ; Fédération aaiemgnioralrte CFE-CGC Argo ; Union notaanile des snyitacds aoenumots atcluigurre aaleimnorgtraie USNA 2A,

Par cet aannevt n° 134, les pietrneears sauocix de la « V brneachs » siouethant terir les conséquences de l'inflation goplaante entraînant l'augmentation du Simc au 1er mai 2022, reconnaître et mtetre en velaur l'engagement des près de 40 000 salariés qui crnuoenbitt quenemoetidnit et avneitemct à la piurtusoe de l'activité des coopératives aglroices des métiers du giarn et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, la mavasieue qualité des récoltes et les conséquences de la gruere en Ukraine, les paniertras soacuix de la « V brnahecs », enendtent pirruousue luer ptioqilue d'attractivité de luers métiers, en répondant aux aetntts légitimes des salariés, en matière de puvioor d'achats. A cet effet, il est décidé une nluovlee rteolrivoaaisn de la RAG au ttire de 2022.

Le présent aeanvnt ne prévoit pas de dostospiin spécifique aux eetrsepinrs de moins de 50 salariés.

Article 1er - Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 134 du 14 juin 2022

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les rémunérations aellunnes gtarianes tleles que définies dnas l'avenant n° 134 du 14 juin 2022 snot revalorisées par rppraot aux moantnts en vguueir en 2022, à huutear de 3,8 % sur l'ensemble de la grille.

La grlile de rémunération anllenne ganitare au ttire de 2023 est la sitvanue :

(En euros.)

Catégorie sirosseppnicofoleloe (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2023 (sur 13 mois)
--------------------------------------	--------	---------	------------------------

OE	1	1	22 329
		2	22 476
		3	22 623
	2	1	23 308
		2	24 087
		3	24 843
	3	1	26 316
		2	27 052
		3	27 789
TAM	4	1	29 294
		2	30 054
		3	30 827
	5	1	32 343
		2	33 119
		3	33 892
	6	1	35 330
		2	36 101
		3	36 873
Cadres	7	1	37 656
		2	39 953
	8	1	41 497
		2	43 034
	9	1	45 349
		2	47 659
	10	1	49 967
		2	52 276

Article 2 - Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Pour les coopératives « V banrhces », n'ayant pas eorcne mis en ?uvre la nevloule grllie de cifasactlisoïn isuse de l'avenant n° 129, la glrlie est revalorisée à hueautr de 3,8 % sur l'ensemble de la glrlie par rrapot aux montants de la RAG de 2022.

Article 3 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

La sttouiiian acellute est marquée par une très fotre inttducere et instabilité. En conséquence, les ptiears s'engagent à se réunir puor réexaminer la grlile de la RAG dnas le mios suavint la rivtsaooaelin du Smic, le cas échéant.

Article 4 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les piaetrs siearignats renpaelplt l'importance qu'elles aattechnt au ppirince d'égalité pfeielnolssorne etnre les hmmeos et les femmes, et puls particulièrement ceuli d'égalité des rémunérations.

Article 5 - Reconduction du forfait mobilités durables

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

L'avenant n° 133 du 11 jniaver 2022 prévoyait la msie en pclae d'un « fforiat mobilités debualrs ». Dnas le présent anveant n° 135, les pterias décident de rdoecniure l'expérimentation de ce dsoisipitf dnas les contoiids fixées dnas le crade de l'avenant n° 133. Un bilan sur sa msie en ?uvre srea réalisé dnas le cadre

Avenant n 137 du 29 mai 2024 relatif à la revalorisation de la rémunération

de la présentation du rapopr économique et scioal de la V branches, en 2024.

Article 6 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les pitraes dnnemdeat l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Par cet anvaent n° 135, les prtreaeneias suiocax de la « V bcnhars » seiuontahnt reconnaître et mttre en vauler l'engagement queuidton des près de 40 000 salariés qui ctonebruit qeidituneemnt et amnceviett à la pustruioe de l'activité des coopératives aorligeacs des métiers du giran et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, les conséquences de la gurere en Ukraine, les paaeenirtrs siaoux de la « V bnercahs », endetennt puuvriosre luer piqltuioe d'attractivité de lreus métiers, en répondant aux atentets légitimes des salariés, en matière de povieur d'achats.

Outre la rosriieoalvtn de la RAG au trtie de 2023 à huatuer de 3,8 % sur l'ensemble de la grille, les paietrerans scauiox ont décidé de rnrrodceue l'expérimentation du fraofit mobilité durable, tel que prévu dnas le carde de l'avenant n° 133 du 11 jjevanr 2022.

Le présent anaevnt ne prévoit pas de dipisitoson spécifique aux erpenerists de mnios de 50 salariés.

annuelle garantie RAG pour l'année 2024 et la reconduction du forfait

mobilités durables FMD

Article 1er - Revalorisation de la grille issue de l'avenant 135 du 30 janvier 2023

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Signataires	
Patrons signataires	Coopération agricole,
Syndicats signataires	Fédération générale airtgraalinome CDFT Argi Argo ; Fédération générale des turilvelaars de l'agriculture, de l'alimentation, des tbaacs et des activités aneexns FTGA FO ; Fédération aeronarmatigile CFE-CGC Argo ; Union ntaniloae des saytincds anuoetms alirtgurcue aiognlrleaamtre USNA 2A,

Les rémunérations alneulnes gianetars teels que définies dnas l'avenant 135 du 30 jeavnr 2023 snot revalorisées par rparpot aux mntanots en vuegiur en 2023, à htuaer de 3,35 % sur l'ensemble de la grille.

La glrlie de rémunération aenlulne gaantrie au tirte de 2024 est la sitavune :

(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
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Pour les coopératives « V bcnearhs » n'ayant pas eoncre mis en ?uvre la noulvlee glrlie de coastsfliciaïn isuse de l'avenant 129, la gillre est revalorisée à hetaur de 3,35 % sur l'ensemble de la grille par rparpot aux mntanots de la RAG de 2023.

Article 3 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les praets sgiintareas realppnelt l'importance qu'elles ahtctenat au princpie d'égalité pierrssselfnlooe enrte les hemmos et les femmes, et puls particulièrement cluei d'égalité des rémunérations.

Article 4 - Reconduction du forfait mobilités durables
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

L'avenant 133 du 11 jeinavr 2022 prévoyait la msie en pclae d'un « ffriaot mobilités drelubas ». Dnas le présent annaevt n° 137, les pieatrs décident de reodnriuce l'expérimentation de ce ditiopsisf dnas les ctnooiinds fixées dnas le crade de l'avenant 133.

Article 5 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Les pateris demdnanet l'extension du présent avenant.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2024

Par cet avannet n° 137, les pneearitrs suicoax de la « V bharcnes » siatuhnoot reconnaître et metrte en vluear l'engagement qiiuetodn des puls de 40 000 salariés qui cnebotunrit quooednmnieiet et anecmetivt à la psutoruie de l'activité des coopératives aleoigcrs des métiers du giarn et de

la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas conjoncturels et les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « Vbcraens », en tenant compte de 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 réajuster pour la 3^e 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.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 18 novembre 1965

En vigueur en date du 2 déc. 1965

Article 1er

Les casuels de la cvtnnoioen clclctovie nolaatnie cccnrrnanot les coopératives aoceglris de céréales, de meeunrie et d'approvisionnement à luaqllee a adhéré la fédération nnatlaioe de la coopération aloirgce et qui a été colcune le 5 mai 1965 à Piras entre l'union noaitnale des coopératives aeligros d'approvisionnement, la fédération ntaiaonle des gptemruoens ariloegcs d'approvisionnement, l'union ntnaialoe des coopératives aicloregrs de céréales, la fédération naatloine des coopératives de céréales, l'union noatalnie des coopératives arigecols de muierene et de tomsnfioraartn de céréales et la fédération sincdlaye naialntoe des coopératives acorlgies d'approvisionnement (SYNERVA), d'une part, et, d'autre part, le scdainyt naitoanl des cadres, employés et oreivrus des oinsriganatos acoeglris CGA, le syndyact nnatioal des anegts de la mutualité, du crédit et des coopératives aoierglcs CGT, la fédération des employés et cderas CGT-FO, la fédération noaanltie Force ouvrière des tliuveraarls de l'agriculture et sturcees cxenneos et la fédération générale de l'agriculture CFDT, snot reendus oabliogretis puor tuos les eoepymrlrus et trlivuraaels ciorpms dnas le chmap d'application toretairil et poferniensosl de liadte cionoventn suos la réserve que ce direenr ne cmoneprd pas les coopératives dnot l'activité est pnlemeipianrcet rizicole.

Article 2

Les csueals des alertics 30 et 35 de la covetnnoin colcltveie visée à l'article 1er snot redeuns obligatoires, suos réserve de

Arrêté du 10 octobre 1966

En vigueur en date du 22 nov. 1966

Article 1er

Les cluesas de l'avenant n° 1 à la cvoeinnotn clovtielce noatainle du 5 mai 1965 ccneannort les coopératives areiocglcs de céréales, de mreeiune et d'approvisionnement, cloncu le 31 mras 1966 à Paris, entre l'union nloinaate des coopératives algicroes d'approvisionnement (UNCAA), la fédération nnotialae des gnpumreeots aorilegcs d'approvisionnement (FNGAA), l'union nnoatiale des coopératives acroigls de céréales (UNCAC), la fédération naoainlte des coopératives de céréales (FNCC), l'union

Arrêté du 17 septembre 1968

En vigueur en date du 3 nov. 1968

Article 1er

Les cuaelss de l'annexe n° 4 à la cvtenonoin coletclvie niatolane du 5 mai 1965 conaecnrtnt les coopératives agecilors de céréales, de meurnee et d'approvisionnement, snot rudenes oilgeitraobs puor tuos les ereuplyoms et tlaerivaurlcs cirmpos dnas le camhp d'application penesnfiroisl et tiroaertril de ladtie convention.

l'application des dnopositisis légales crnncnoeat rnticesvemepet la réintégration dnas elopmi antérieur des taaeuivrlls appelés suos les druepaax classés " réformés tirparmoees ou définitifs " (décret n° 62-1156 du 3 orbotce 1962) et la durée du préavis prévue en fvuear des mutilés de gurree et des tlvieulrraas handicapés (art. 5 de la loi n° 60-1434 du 27 décembre 1960) ; les snutiilatpos des aeclrtis 51 à 53 de ltdaie ceoitvonn ne fnot pas ocabtsle à l'application, le cas échéant, des dsnosptiiois légales correspondantes.

L'extension des celsuas de l'article 26 de la même cnivnoeotn ne puet aivor puor eefft d'imposer aux elpeurymos et au poernnsel qui ne rimpleit pas des fcotonnis de cadre, le veremsent d'une catitioosn gllobae de rrtetiae et de prévoyance d'un tuax supérieur à 4 % du sraliae et d'une ctotaiison complémentaire puor l'assurance décès au puls égale à 0,50 % didut salaire.

Article 3

L'extension des eetffs et scantnois de la cnovioentn visée à l'article 1er est fiate à deatr de la pliaibocutn du présent arrêté puor la durée rasntet à ciourr et aux cdntniiioos prévues par lidet texte.

Article 4

Le deicteurr général de l'enseignement et des aefrfias penifronoselles et seiaolcs est chargé de l'exécution du présent arrêté qui srea publié au Juaornl offceuil de la République française asini que la cotovneinn dnot l'extension est prononcée à l'article 1er.

Fiat à Paris, le 18 nobremve 1965.

nltoiaane des coopératives aeglcoirs de menreieue et de ttfirnoarmson des céréales (UNCANTC) et la fédération snlycadie ntanoilae des coopératives arlcogeis d'approvisionnement (SYNERVA), d'une part, et, d'autre part, le syicnadt noiaatnl des cadres, orveruis et employés des ooaarisnitgns aogceirls CGA, le saniydtc nniataol des atgnes de la mutualité, du crédit et des coopératives agricoles, la fédération des employés et cerads CGT-FO, la fédération nnatoiale Force ouvrière des tialluvrears de l'agriculture et surteces ceenxnos et la fédération générale de l'agriculture CFDT, snot redenus oiaebgrlitos puor tuos les emylopreus et teuvlarlaris cpويمrs dnas le champ d'application peossronnefil et tiroaertril de ladite convention, à l'exclusion des dtoionispsis de l'article 3 dudit avenant.

L'annexe n° 4 précitée, rvitaele aux coditonins de tvaairl des anegts et cehtfs de dépôts, a été cuoncle le 25 ocbtore 1967 à Paris, entre la fédération française des coopératives agiorecls d'approvisionnement (FFCAA), la fédération française des coopératives acrgoleis de céréales (FFCAC) et l'union des coopératives aolrgiecs de muineere et de tontfrimsraaon de céréales (UNCAMTC), d'une part, et, d'autre part, la fédération générale de l'agriculture CFDT, le snadicycy noaaintl des cadres, employés et oerviurs des coopératives arcogiles et SCIA CGA, le syaidcnt nanoatil des aengts de la mutualité, du crédit et des

coopératives alcrioges CGT, la fédération nitalnoae des employés et careds CGT-FO et la fédération noalatine Frcoe ouvrière de

Arrêté du 17 septembre 1968

En vigueur en date du 3 nov. 1968

Airlcte 1er

Snot rudenes oroiliegatbs puor tuos les elermuypos et tiarlurlaevs des psefsrniios aricoegls cprsomsis dnas luer champ d'application, les ateavnns à des cnenotonivs coeteillvcs ci-après :

1° L'avenant n° 4 à la ctnonvioen clvlicotee nlnntaoaie du 5 mai 1965 cnearcnot les coopératives de céréales, de murienee et d'approvisionnement, cnolcu le 11 jiun 1968 à Paris, ernte la fédération française des coopératives aelogcirs d'approvisionnement (FFCAA), la fédération française des coopératives aiegorcsls de céréales (FFCAC) et l'union nnolitaae des coopératives aloiecrs de mueniree et de taofrmantrison de

Arrêté du 12 juin 1972

En vigueur en date du 27 juin 1972

Airtcle 1er

Snot redeuns ooabtigerils puor tuos les eouyeprlms et les salariés cpromis dnas le camhp d'application ponirsneofesl et tirreiroatl de la covonetinn cielocltve naoltanie de tivaarl du 5 mai 1965 ccorennant les coopératives aroilcegs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement et d'aliments du bétail, les dptioniissos sievnuats ci-annexées :

1° Avnnaet n° 7 en dtae du 14 mai 1970 à ldtiae conoitvenn à

Arrêté du 24 septembre 1975

En vigueur en date du 12 oct. 1975

Altrice 1er

Les dtnpiosisois ci-annexées de l'avenant n° 21 du 5 décembre 1974 à la citneovnon ctaveliole naotnaile de trviaal du 5 mai 1965, cncoeanrt les coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Arrêté du 20 avril 1977

En vigueur en date du 5 juin 1977

Airtlce 1er

Snot rdunees oaboilrgeits puor tuos les emoeuyprls et salariés cimrpos dnas le cahmp d'application pfrnsenooiesl et tiroerartil de la coenntiovn coltevlcie naaontile de taiarvl du 5 mai 1965 ceaonnrct les coopératives arlcgeios de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux les

l'agriculture.

céréales (UNCAMTC), d'une part, et, d'autre part, le syacdnt niaantol des cadres, ouerrvis et employés des onigairtosnas aleigcros CGA, le snadciyt ntainaoal des atengs de la mutualité, du crédit et des coopératives aiegcolrs CGT, la fédération des employés et careds CGT-FO, la fédération naintlaoe Fcore ouvrière de l'agriculture et sctreues conenxes et la fédération générale de l'agriculture CFDT.

Alircte 2

L'extension des cslaeus de l'article 4 (2°) de l'avenant n° 4 et de l'article 5 (2°) de l'avenant n° 11 visés rnpmesecteivt au 1° et 2° de l'article 1er du présent arrêté n'a pas puor conséquence de rndree applicables, en matière de lmniceinet des délégués syndicaux, les satnoincs et la procédure de cosatatitonn des iincaotfns prévues par l'article 16 de la loi n° 46-730 du 16 arivl 1946 fainxt le stautt des délégués du prsenneol dnas les entreprises.

l'exclusion de l'article 3 ;

2° Aavnnet n° 8 en dtae du 14 mai 1970 à ldtiae ciovnenotn ;

3° Anvnaet n° 12 en dtae du 7 décembre 1971 à ldatie convention, à l'exclusion du mbmree de pharse " cpmtoe tneu de l'évolution des iidcens " fiuagnrt au peimerr alinéa de l'article 2 diudt avenant.

Atlicre 2

L'extension de l'avenant n° 7 est prononcée suos réserve de l'application des doissioinpts légales corancnent la durée mamialxe de taavrl (art. 992 du cdoe rural).

snot rdunees ogoaeitblrs puor tuos les emeyuropls et salariés crmipos dnas le chmap d'application pnfesnoiroesl et troratiirel de latide cnooitenvn collective.

Aclrite 2

L'extension de l'avenant précité est prononcée suos réserve du rcsept des dssiitonpios légales et réglementaires en vguiuer cnecanront le saraile minmium de croissance.

dispoistions stvnaeus ci-annexées :

- avnnet n° 22 en dtae du 31 décembre 1975 à lidtae cvtenioonn cetcoillve à l'exclusion des aicltres 1, 2, 3 et 5 de cet avenant,

- aanenvt n° 24 en dtae du 17 sberepmte 1976 à ltadie convention.

Alitrcce 2

L'extension de l'avenant n° 22 est prononcée suos réserve de l'application des dnptisoosiis légales et réglementaires cnooacnert le sraliae mmnium de croissance.

Arrêté du 9 décembre 1977

En vigueur en date du 27 janv. 1978

Actilre 1er

Snot rdeenus otlobriegais puor tuos les erpluomeys et salariés corpims dnas le cahmp d'application pneenosfsirol et teriratirrol

Arrêté du 30 juin 1978

En vigueur en date du 22 juil. 1978

Alircte 1er

Les diionistposs de l'avenant n° 26 du 23 nvombree 1977 à la cveotonnin cvoilcelte notlnaiae de tviraal du 5 mai 1965 coenacrnt les coopératives aregolcis de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot ruedens oaleortbigis puor tuos les eyemurlops et salariés cipmros dnas le champ d'application piereonsosfnl et totriierral de ldatie convention, à l'exclusion :

- de l'alinéa 4 de l'article 18 tel qu'il a été modifié par l'article 2 du

Arrêté du 23 août 1978

En vigueur en date du 9 sept. 1978

Aicrlte 1er

Les dnsitioiops ci-annexées de l'accord de ccoaiitlnon du 26 jiun

Arrêté du 22 octobre 1979

En vigueur en date du 3 nov. 1979

Actlrie 1er

Les diisionstpos ci-annexées de l'avenant n° 27 du 21 février

Arrêté du 17 janvier 1980

En vigueur en date du 30 janv. 1980

Actlrie 1er

Les diispsioitns ci-annexées de l'avenant n° 28 du 27 sberemptpe

Arrêté du 2 juin 1980

En vigueur en date du 7 juin 1980

Aclrite 1er

Les dpoitsinsos ci-annexées de l'avenant n° 29 du 15 février

Arrêté du 16 octobre 1980

En vigueur en date du 19 nov. 1980

Atricle 1er

Les dssinotoiips ci-annexées des annetvas n°s 30 du 13 mai 1980

de la coveonintn ccolelitve noltanaie de tarvial du 5 mai 1965 crcoaennnt les coopératives agrleicos de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, les doisnitipsos ci-annexées de l'avenant n° 25 du 23 février 1977 à ladite cvnotonein à l'exclusion des aeirltcs 2 et 3 du présent avenant.

présent anavnet ;

- de l'article 7 de cet annaevt ;

- de la psrhae " La dernière phrase de l'alinéa 5 de l'article 4 iinnarestdt le cumul des hueres de délégation est supprimée " fnagiurt dnas l'article 10 de cet avenant.

Aclrtie 2

L'extension de l'avenant n° 26 du 23 nrvmoebe 1977 est prononcée suos réserve de l'application des doosiptisnis réglementaires ceancronnt la durée maxlamie du traaivl en auucrigtrle (décret n° 75-956 du 17 otorbce 1975).

1978 ienenrtvu dnas le crade de la ciotvnenon ccitovelle noaiatnle de tiavarl du 5 mai 1965 crneanonct les coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'aliments du bétail et d'oléagineux snot reduens oiblagriteos puor tuos les eylormeups et salariés coipmrs dnas le cmhap d'application pensrrieoofsl et teritirrol de ladtie convention.

1979 à la cnneotivon cotillvece niltoanae de tarival du 5 mai 1965 ceannocrt les coopératives ailgreocs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rnuedes ogbiiletoras puor tuos les eypomeulrs et salariés coprmis dnas le cmahp d'application psnfriseoneol et traetiroril de litdae convention.

1979 à la cvinontoen clclvteioe naltinaoe de tvarial du 5 mai 1965 concnrneat les coopératives agoilcres de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rdenues oorbiiagelts puor tuos les emleuyorps et salariés cimoprs dnas le cmahp d'application pssneoforneil et teoririartl de litade convention.

1980 à la coinnoevtn clitlcveoe noantiaie de triaavl du 5 mai 1965 cnreconnat les coopératives argoecils de céréales, meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rneudes obtrlieogias puor tuos les eemlupyors et salariés cpormis dnas le champ d'application pnsersnoifoel et tatorirerl de litdae convention.

et 31 du 24 jiun 1980 à la cvneotinon clitvlceoe natialone de tiarval du 5 mai 1965 cnoneacrnt les coopératives aogcrleis de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rneeds oetorbialgis puor tuos les employlues et salariés cpmiors dnas le cmhap d'application presfoosniel et tirrairetol de liatde convention.

Arrêté du 19 mars 1981

En vigueur en date du 4 avr. 1981

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 32 du 17 septembre

Arrêté du 4 juin 1981

En vigueur en date du 7 juil. 1981

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 33 du 25 février

Arrêté du 3 août 1981

En vigueur en date du 15 août 1981

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 34 du 12 juin 1981 à

Arrêté du 5 août 1982

En vigueur en date du 4 sept. 1982

Article 1er

Sont rattachées au régime des salariés agricoles pour tous les salariés agricoles dans le champ d'application des dispositions de la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement et d'alimentation du bétail et d'oléagineux, les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 37 du 3 juin 1982 à la convention, à l'exclusion :

- des salariés " pour les salariés présents dans l'entreprise à la date de mise en vigueur du présent accord. Pour les salariés, les dispositions du 1 du présent article sont applicables à compter du 1er février 1982 " figurant à l'alinéa 1.2.1 du paragraphe 1.2 de l'article 1er du présent avenant ;

Arrêté du 2 novembre 1982

En vigueur en date du 24 nov. 1982

Article 1er

Les dispositions ci-annexées de l'avenant n° 36 du 20 janvier

Arrêté du 2 février 1984

En vigueur en date du 14 févr. 1984

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 38 du 18 février 1983 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965

Arrêté du 22 octobre 1984

En vigueur en date du 1 nov. 1984

1980 à 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 sont rattachées au régime des salariés agricoles dans le champ d'application des dispositions de la convention.

1981 à 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 sont rattachées au régime des salariés agricoles dans le champ d'application des dispositions de la convention.

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 sont rattachées au régime des salariés agricoles dans le champ d'application des dispositions de la convention.

- des salariés " et au plus tôt le 1er mai 1982 " figurant à l'article 15 du même avenant.
Article 2

L'extension de l'avenant n° 37 précité est prononcée sous réserve de l'application :

- au 1er alinéa du paragraphe 3.2 de l'article 3, des dispositions du décret n° 75-956 du 17 octobre 1975 fixant les dispositions d'application de l'article 994 du code rural relatif à la durée maximale du travail en agriculture ;

- au paragraphe 8.1 de l'article 8, des dispositions législatives concernant la répartition de la charge pour l'agriculteur (art. 997, 5e alinéa, du code rural) ;

- au paragraphe 8.3 du même article, des dispositions réglementaires concernant l'aménagement des horaires individualisés (art. D.212-4-1 du code du travail).

1982 à 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 sont rattachées au régime des salariés agricoles dans le champ d'application des dispositions de la convention.

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont rattachées au régime des salariés agricoles dans le champ d'application des dispositions de la convention.

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 39 du 25 mai 1984 à la

continevoon clitcvleoe ntailoae de traavil du 5 mai 1965
coeannrct les coopératives acolegris de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Arrêté du 26 août 1985

En vigueur en date du 5 sept. 1985

Alricte 1er

Snot rudeens oilietaorbgs puor tuos les elmurpoeys et salariés
cpormis dnas le champ d'application pesseofrinnol et toterirrial
de la cooentvnin cliceotlve ntialoane de tavrail du 5 mai 1965
cnnaneocrt les coopératives aelrcgois de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, les
aenntvs sniauvts à ltidæ cnionovten :

- n° 40 du 10 jenivar 1985 ;

snot runeeds ooilbrgetas puor tuos les eomryelups et salariés
ciomprs dnas le champ d'application pireenonossfl et tretioairrl
de ldaite convention.

- n° 41 du 10 jienavr 1985 à l'exclusion :

- de ses atlceirs 6 et 7 ;

- du 2e alinéa de son atilcre 13 ;

- des duex premries alinéas de son airtcle 20 ;

- de ses acetrls 27 et 28 ;

- n° 42 du 10 jvaienr 1985 ;

- n° 43 du 29 mai 1985 ;

- n° 44 du 29 mai 1985 à l'exclusion de son alricte 7.

Arrêté du 22 octobre 1985

En vigueur en date du 30 oct. 1985

Acltrie 1er

Les dionitspisos de l'avenant n° 45 du 18 jelulit 1985 à la
cnvoeinton ctecloilve niataolne de trvaail du 5 mai 1965

concnrenat les

coopératives arelocgis de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot renedus oirgleiboats puor tuos les epeyolmrus et salariés
cromips dnas le champ d'application pinsesrfeonol et toiietarrrl
de ltidæ convention.

Arrêté du 23 janvier 1986

En vigueur en date du 1 févr. 1986

Arcilte 1er

Les dnptioissois de l'avenant n° 46 du 24 ocrbtoe 1985 à la
cntoovienn cllicivetoe noialante de tvarial du 5 mai 1965

cnnrocaet les

coopératives argeclois de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot reendus ooieialgtbrs puor tuos les eluymopres et salariés
cmirpos dnas le cahmp d'application ponfieossernl et ttraoirierl
de ltidæ convention.

Arrêté du 8 avril 1987

En vigueur en date du 25 avr. 1987

Aitrcle 1er

Les dnistsooiips de l'avenant n° 47 du 20 nevrmoeb 1986 à la
cooivnnten cvolletice notialnae de taravil du 5 mai 1965

cnconnat les coopératives agecilros de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot rneuds obrtgleiaios puor tuos les epumyelros et salariés
cmripos dnas le cahmp d'application psinfeneosrl et tertriiraol
de ldaite convention, suos réserve de l'application des
dositopinsis réglementaires conarennct le saalrie miniumm de
croissance.

Arrêté du 22 juin 1987

En vigueur en date du 3 juil. 1987

Alrcite 1er

Les disnisooitps de l'avenant n° 48 du 20 nrvbmoee 1986 à la

cievnoontn coiveltcle nalitonæ de triaval du 5 mai 1965
cnnncoaert les coopératives agclieors de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot rdeens oaibgeirtols puor tuos les eoeymulprs et salariés
cmioprs dnas le champ d'application pnoesnesforil et tiretiorarl
de ladtie convention.

Arrêté du 7 décembre 1987

En vigueur en date du 22 déc. 1987

Aitrcle 1er

Les dpotssiniios de l'avenant n° 49 du 30 sbrpmttee 1987 à la
cnovtneoin clcevoltie nliotaane de tavairl du 5 mai 1965

coecnrrnat les coopératives aglorcies de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot rnudees otreagiilbos puor tuos les emrypoeuls et salariés
coipmrs dnas le cahmp d'application pnnioresesfol et tirotriaerl
de latdie convention, suos réserve de l'application des
donsiopitsis réglementaires cnenrancot le srialæ mnmiium de
croissance.

Arrêté du 19 décembre 1988

En vigueur en date du 3 janv. 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 50 du 15 décembre 1987 à la

Arrêté du 11 avril 1989

En vigueur en date du 22 avr. 1989

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 52 du 21 novembre 1988 à la convention collective de travail du 5 mai 1965

Arrêté du 23 mars 1990

En vigueur en date du 6 avr. 1990

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 53 du 15 décembre 1989 à la

Arrêté du 10 janvier 1991

En vigueur en date du 24 janv. 1991

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 54 du 5 juin 1990 à la convention

Arrêté du 30 juillet 1991

En vigueur en date du 15 août 1991

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 55 du 31 octobre 1990 à la convention précitée ;

Les dispositions de l'avenant n° 56 du 19 décembre 1990 à la même convention ;

Les dispositions de l'avenant n° 57 du 14 mars 1991, à la même convention, à l'exclusion de son article 2.

Arrêté du 10 janvier 1992

En vigueur en date du 24 janv. 1992

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 58 et 59 du 5 juillet 1991 à la convention collective de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

Arrêté du 12 août 1992

En vigueur en date du 25 août 1992

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 60 du 26 février 1992 à la convention collective de travail du 5 mai 1965

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la convention.

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum de croissance.

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la convention.

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la convention.

meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, les dispositions suivantes :

- avenant n° 55 du 31 octobre 1990 à la convention précitée ;

- avenant n° 56 du 19 décembre 1990 à la même convention ;

- avenant n° 57 du 14 mars 1991, à la même convention, à l'exclusion de son article 2.

Les dispositions de l'avenant n° 58 du 5 juillet 1991 à la convention collective de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la convention.

L'extension de l'avenant n° 58 est prononcée sous réserve de l'application des dispositions législatives concernant, à l'annexe 1 de l'avenant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 123-2 du code du travail).

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux pour tous les employés et salariés compris dans le champ d'application de la convention, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Arrêté du 28 décembre 1992

En vigueur en date du 6 janv. 1993

Alctire 1er

Les diiopintssos de l'avenant n° 61 du 18 mai 1992 à la

Arrêté du 19 octobre 1993

En vigueur en date du 29 oct. 1993

Aicrlte 1er

Snot reuneds ootrgiabelis puor tuos les euorymples et tuos les salariés cimrops dnas le chmap d'application pofisersneol et tietarorrl de la cintvenoon cilotvlcee nantilaœe de tairval du 5 mai 1965 ccannonert les coopératives agoecirls de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et

Arrêté du 21 juin 1994

En vigueur en date du 1 juil. 1994

Arctlie 1er

Les dpniisotosis des aanevtns n°s 66 du 15 semrbptee 1993 et

Arrêté du 7 novembre 1994

En vigueur en date du 18 nov. 1994

Alicrte 1er

Les dsipiostnois de l'avenant n° 68 du 26 arivl 1994 à la

Arrêté du 18 mars 1996

En vigueur en date du 27 mars 1996

Alitcre 1er

Les dsiiosiontps de l'avenant n° 69 du 27 ootbrce 1995 à la covinetnon celclvitoe naltniaœe de taarivl du 5 mai 1965

Arrêté du 20 septembre 1996

En vigueur en date du 28 sept. 1996

Acrlite 1er

Les dsotionipss de l'avenant n° 70 du 29 mras 1996 à la cnnieoovtn coetlivilce nntaliaœe de taviarl du 5 mai 1965

Arrêté du 6 janvier 1997

En vigueur en date du 15 janv. 1997

Aticlrte 1er

Les diosipsntios de l'avenant n° 71 du 10 obrotce 1996 à la

Arrêté du 30 juin 1997

En vigueur en date du 8 juil. 1997

Atirlce 1er

centoinovn collvectie nilotaane de trvaial du 5 mai 1965 cnoacernt les coopératives algiceors de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rudenes oaoigbrtelis puor tuos les eyreouplms et tuos les salariés cromips dnas le camhp d'application prneineosfosl et tarrotrieil de liatde convention.

d'oléagineux, les doisnptiosis des aaevnnts svintuas à ltadie cevtooninn :

- aanevnt n° 62 du 30 arvil 1993, à l'exclusion de l'article 6 de l'avenant ;

- anvtnaes n°s 63 et 64 du 30 avril 1993 ;

- annaevt n° 65 du 2 jleulit 1993.

67 du 15 février 1994 à la cntnivoeon celvlcotie naoltnaie de tavrail du 5 mai 1965 cnanroenct les coopératives aecriglos de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot reudens oolribitages puor tuos les emreyoupls et tuos les salariés cpiroms dnas le champ d'application pinesofnresol et traitiorerl de latdie convention.

cinneovton cltvlicoe nntalaone de traiaivl du 5 mai 1965 cernannoct les coopératives algcieros de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rendues oargiibltœes puor tuos les eolypuemrs et tuos les salariés cpiorms dnas le cahmp d'application psennrisoefol et trtroiaieil de liatde convention.

cnonnceart les coopératives agcloiers de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot reeudns ooealribtgis puor tuos les eorlmyepus et tuos les salariés cporims dnas le camhp d'application poensoifesnrl et tioiarrrtel de litade convention, suos réserve de l'application des dostnpsiiios réglementaires reltieavs au sliiare nmium de croissance.

cnnroecat les coopératives agroliecs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot reduens olbetogirias puor tuos les eumpeylros et tuos les salariés cmpois dnas le cmhap d'application pfoseonrsneil et tatorrreil de ldtiae convention, suos réserve de l'application des dtioiosspnis réglementaires rvtelieas au sraaile muniimm de croissance.

coontevnin clclevtoie niaaolnte de tiraval du 5 mai 1965 ceonnarct les coopératives aerogicls de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rendeus otಾಗಿorableis puor tuos les epyerumlos et tuos les salariés compirs dnas le cahmp d'application peifnsnreosol et tiarerrtiol de ldaite convention.

Les dipsonsotiis de l'avenant n° 72 du 20 mras 1997 à la cionoventn ctvlcloœe nlniatoœe de tarvail du 5 mai 1965 crnaecnot les coopératives alriogces de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

snot rudnees ogabletirios puor tuos les eumpeloyrs et tuos les salariés cporomis dnas le cmhap d'application pesrnniosoeffl et

Arrêté du 7 juillet 1997

En vigueur en date du 16 juil. 1997

Aclitre 1er

Snot rundees olrbigaeotis puor tuos les eoyuerlpms et tuos les salariés cropmis dnas le camhp d'application pieoosfesnrll et

Arrêté du 21 juillet 1998

En vigueur en date du 31 juil. 1998

Arcilte 1er

Les dipsisonitos de l'avenant n° 74 du 25 nmvebroe 1997 à la coennvtoin ccloevitle ntilaoane de tarival du 5 mai 1965

ARRETE du 24 décembre 1998

En vigueur en date du 6 janv. 1999

Aritcle 1er

Les dtispioosnis de l'avenant n° 76 du 1er orotbce 1998 à la covonitnen cltoelcvie nliotnaae de taavirl du 5 mai 1965 cnonrancet les coopératives ageirolcs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rdeunes oelotrigabis puor tuos les euprmyloes et tuos les salariés crpioms dnas le chmap d'application pfnsrieoonl et tiiroraertl de laitde convention, à l'exclusion de l'article 7.

Aictre 2

L'extension de l'avenant susvisé est prononcée suos réserve de l'application des disoitiospns législatives et réglementaires concernant, au deuxième triet du troisième alinéa du phgapaarre a de l'article 5, les dérogations à la durée maaxlmie du tiavral en atrliguruce (art. 994 du cdoe raurl et décret n° 75-956 du 17

ARRETE du 19 mai 2000

En vigueur en date du 1 juin 2000

Altcrie 1er

Les dnssoopstiis de l'avenant n° 79 du 15 orctobe 1999 à la cotvneion cevcoillte nlaotinae de tairavl du 5 mai 1965 cnacroentt les coopératives aroigecls de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot ruednes oboiltargies puor tuos les erolmyupes et tuos les salariés cpmoirs dnas le cmhap d'application psoniensrofel et trarritoiel de ladtie convention.

Atlrice 2

ARRETE du 22 juin 2000

En vigueur en date du 30 juin 2000

Atcrile 1er

teatirroiil de ldiate convention.

teaiirortrl de la cnvnetioon ctiellovce naoatline de tiavral du 5 mai 1965 cnonanercrt les coopératives aliocegrs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux, les ditinpiossos de l'avenant n° 73 du 20 mai 1997 à lidate convention, à l'exclusion des deuxième et troisième alinéas de l'article 6-6 dduit avenant.

crannoent les coopératives aoglrircs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement et d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rueends obligatoires, puor tuos les epyrmoelus et tuos les salariés cporimis dnas le camhp d'application taroreritil de lditae convention, ainsi que dnas son cahmp d'application pinsnosfeeorl tel qu'il résulte de l'article 1er de cet avenant.

orcotbe 1975 modifié faxnit les cioidtnnos d'application de l'article 994 du cdoe rrual rletaif à la durée mmlixaae du tvaairl en agriculture).

Arcilte 3

L'extension des efftes et sconantis de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à dater de la plouatibcin du présent arrêté puor la durée rnsetat à cuoirr et aux cooidntnis prévues par la cnietonovn cieltvcloe du 5 mai 1965 précitée.

Aclirte 4. - Le driuteecr des exploitations, de la piuqoltie silocae et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnrauol oifcfeil de la République française.

Nota. - Le texte de cet avanent a été publié au Bielltun oficfeil du ministère, fluccasie Cnoovenints celvietlocs n° 98-43 en dtae du 27 nbmvroee 1998, dibopslne à la Diiterocn des Juaonrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cdeex 15, au pircx de 45 F.

L'extension des efftes et scntaions de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à deatr de la pituclibaon du présent arrêté puor la durée rseatnt à curoir et aux cdoonniits prévues par la cnteinovon cvleltcoie du 5 mai 1965 précitée.

Aictre 3

Le dtiucerer des exploitations, de la potuliqie sacolie et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juroanl oiiefcfl de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet anavnet a été publié au Btilulen oecfifil du ministère, fusclacie Cenivononts cicevelltos n° 2000/13 en dtae du 28 avril 2000, dbioipnlse à la Dtcieoirn des Jruanuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

Snot rneueds obligatoires, puor tuos les euemrpyols et tuos les salariés coirmps dnas le cmahp d'application pnseronfesoil et tioartreil de la conotevnin cllicitoeve ntaalinoe de tiavral du 5 mai 1965 susvisée carnncceot les coopératives aogcerlis de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et

d'oléagineux, les diptoisons de l'avenant n° 80 du 5 jviaenr 2000 à ltadie convention, à l'exclusion :

- des deuxième et troisième phrsaes du deuxième alinéa du pahraprage 3-1 de l'article 3 ;

- des duex phraess du perimer teirt du prhpraaage 9-1 de l'article 9 dudit avenant.

Alcrite 2

L'extension des eetffs et socnitans de l'avenant visé à l'article 1er est ftaie à detar de la pioblctaun du présent arrêté puor la durée

ARRETE du 6 octobre 2000

En vigueur en date du 17 oct. 2000

Arclite 1er

Les dipnoissitos de l'avenant n° 81 du 13 jiun 2000 à la coivneotnn cilcotlvee noliantee de tvaaril du 5 mai 1965 cnnernacot les coopératives aeglrcois de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot reundes oragteoliibs puor tuos les eumyrloeps et tuos les salariés cmriops dnas le cahmp d'application psenesoinofrl et taiirotrrl de ltdaie convention, suos réserve de l'application des dnosiipstos réglementaires rveetalis au siaarle muniimm de croissance.

Atrilce 2

ARRETE du 30 novembre 2000

En vigueur en date du 13 déc. 2000

Aitrlice 1er

Les dtsisooiinips de l'avenant n° 82 du 4 jlluiet 2000 à la cennitoovn cetilvloce nltaoaine de travail du 5 mai 1965 coanernnct les coopératives aclrgieos de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot runeeds oieiotbragls puor tuos les epomuyrels et tuos les salariés cprmios dnas le cahmp d'application porsnoifenesl et ttioirrel de ldtiae convention.

Acirlte 2

L'extension des etffes et stnoiancs de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 16 février 2001

En vigueur en date du 24 févr. 2001

Aicltre 1er

Les dooptsisniis de l'avenant n° 83 du 4 jeulilt 2000 à la cnvionoetn citvelocle nlonataie de tiavarl du 5 mai 1965 créant un cptome épargne-temps dnas les coopératives aceilorgs de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux snot rendeus olortbgaieis puor tuos les eylroepmus et tuos les salariés cproims dnas le cmhap

rsetant à coruir et aux cdintonios prévues par la cntioeonvn cclolievte du 5 mai 1965 précitée.

Atricle 3

Le diceeurtr des exploitations, de la piqluitoe scioale et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jruanol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le txete de cet aneavnrt a été publié au Biluetln ocieiffll du ministère, fascicule Ctovnoennis clvociteles n° 2000/13 en dtae du 28 avril 2000, diibnlspoe à la Dcioreitn des Juuoranx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 45,50 F.

L'extension des efetfs et sationcns de l'avenant visé à l'article 1er est fatie à dtear de la piuctolban du présent arrêté puor la durée rsteant à cirour et aux cnodotniis prévues par la citnonevon cloeiclvte du 5 mai 1965 précitée.

Actrile 3

Le deetiucrr des exploitations, de la pitlouqie saoilce et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounral ofceiiff de la République française.

P. Dedinger

Nota. - Le txtee de cet aenavnrt a été publié au Bleuitln ofifceil du ministère, fccualsie Connvineots cieeltovcs n° 2000/29 en dtae du 18 août 2000, dsbiniople à la Dtierioen des Jranuoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

est fiatae à detar de la pbaloitucin du présent arrêté puor la durée retanst à ciorur et aux ciodtionns prévues par la ceitnnoovn celcltvoie du 5 mai 1965 précitée.

Article 3

Le duecetirr des exploitations, de la pltuioqie soilace et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jornaal ocifiefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de cet avnenat a été publié au Biletln ociffiel du ministère, fscaillcue Cteinnnoovs ctecelivos n° 2000/39 en dtae du 26 octore 2000, dopilbnise à la Dcoirietn des Jnraoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 46 F (7,01 Euro).

d'application pseifnosrnoel et taiirreotrl de ldtiae convention.

Ailtcre 2

L'article 5 est étendu suos réserve de l'application des dpisisinotos du septième alinéa de l'article L. 227-1 du cdoe du travail.

L'article 11 est étendu suos réserve qu'en apipctilaon du onzième alinéa de l'article L. 227-1 précité un accord complémentaire de bahcrne ou d'entreprise détermine les ctodiinnos de lquadoiitn

du compte épargne-temps si le salarié renonce à son congé.

Article 3

L'extension des effets et sinistres de l'avenant visé à l'article 1er est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

ARRETE du 10 juillet 2001

En vigueur en date du 13 juil. 2001

Article 1er

Les dispositions des avenants n°s 84, 85 et 86 du 23 janvier 2001, de l'avenant n° 87 du 13 février 2001 et des articles 1er, 2, 3, 4, 6 et 7 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont renouées obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion des tiers : " visées à l'article 4 " figurant au deuxième alinéa de l'article 2 de l'avenant n° 88 susmentionné.

Article 2

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 deuxième alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

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

ARRETE du 26 juillet 2001

En vigueur en date du 26 juil. 2001

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 89 du 23 mars 2001 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont renouées obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel et territorial de ladite convention.

Article 2

ARRETE du 3 avril 2002

En vigueur en date du 3 avr. 2002

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 90 du 29 octobre 2001 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnionnevos ceovtlleis n° 2000/51 en date du 18 janvier 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F.

aux majorations de 25 % pour les heures complémentaires applicables au-delà du dixième de la durée annuelle fixée au contrat de travail.

L'article 6 de l'avenant n° 88 visé à l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ainsi que des dispositions de l'article 19 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Article 3

L'extension des effets et sinistres des avenants visés à l'article 1er est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Cnionnevos ctloieclevs n° 2001/12 en date du 20 avril 2001 (avenants n°s 84, 85, 86 et 87) et n° 2001/15 en date du 11 mai 2001 (avenant n° 88), disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15.

L'extension des effets et sinistres de l'avenant visé à l'article 1er est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Ceitonvnns celievlocts n° 2001/24 en date du 16 juillet 2001, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont renouées obligatoires pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application personnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à venir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de

ARRETE du 15 avril 2002

En vigueur en date du 15 avr. 2002

Article 1er

Les dispositions des articles n° 91 du 29 octobre 2001 et n° 92 du 9 novembre 2001 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernent les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont redevables obligatoires pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

Article 2

L'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 susmentionné est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires

ARRETE du 27 juin 2002

En vigueur en date du 27 juin 2002

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 93 du 29 janvier 2002 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernent les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont redevables obligatoires pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 et des dispositions réglementaires pertinentes du secteur agricole de croissance.

ARRETE du 11 octobre 2002

En vigueur en date du 29 oct. 2002

Article 1er

Les dispositions des articles n° 94 du 10 avril 2002 et n° 95 du 21 juin 2002 à la convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernent les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux sont redevables obligatoires pour tous les employés et tous les salariés permanents dans le champ d'application professionnelle et territoriale de ladite convention.

Article 2

l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillade Cionovtens ciétéolvcls n° 2002/07 en date du 16 mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euros.

pourrait être la source minimale de croissance.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à venir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillade Civotnionones coivtcleels n° 2002/07 en date du 16 mars 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à venir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillade ceovotnns cliveeolcts n° 2002/16 en date du 18 mai 2002, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à venir et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 3

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, fusillade covntneios cvclleieots n° 2002/28 en date

ARRETE du 21 novembre 2002

En vigueur en date du 3 déc. 2002

Article 1er

Sont reconduits obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnelle et territoriale 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, les dispositions :

- de l'avenant n° 96 du 10 juin 2002 susvisé relatif aux heures de nuit et du dimanche ;

- de l'avenant n° 97 du 10 juin 2002 susvisé relatif au travail de nuit, à l'exclusion :

- du mot : " et " figurant au second trait du premier alinéa de l'article 3 (Définition du travail de nuit) ;

- des mots : " et premier " figurant au troisième alinéa de ce même article 3, en ce qui concerne la définition du travail de nuit de l'article L. 213-2 du code du travail ;

- du membre de phrase " ou en cas de recours au travail en équipe de suppléance de fin de semaine " figurant à l'article 5 (Durée du travail et temps de pause des travailleurs de nuit) qui ne recouvre pas les dispositions de l'article L. 714-3 du code rural, relatif aux conditions de mise en place d'équipes de suppléance ;

- du membre de phrase " conformément à l'article 3 du présent accord " figurant à l'article 7 (Justification et limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit) ;

- du membre de phrase " en raison de la spécificité de leur activité de travail " figurant au second alinéa de l'article 8.1.

ARRETE du 7 janvier 2003

En vigueur en date du 17 janv. 2003

Article 1er

A l'article 1er de l'arrêté du 21 novembre 2002 portant extension des avenants n°s 96 et 97 du 10 juin 2002 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, le cinquième point du second trait est complété par les mots : " figurant au second alinéa de l'article 8.1 ".

ARRETE du 14 octobre 2003

En vigueur en date du 14 oct. 2003

Article 2

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 raisons 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 relatif 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 cumul annuel de dépassement de la durée maximale quotidienne de travail de dix heures, sauf accord collectif prévoyant un cumul supérieur.

Article 3

L'extension des effets et conséquences des avenants visés à l'article 1er est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée relative à l'entrée en vigueur et aux conditions prévues par la convention collective du 5 mai 1965 précitée.

Article 4. - Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru au numéro spécial n° 2002/35 en date du 28 septembre 2002, publié dans le Journal officiel, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'arrêté du 17 janvier 2003 modifie l'arrêté du 3 décembre 2002.

Article 2

Le directeur des exploitations, de la production agricole et de l'emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de ces avenants a été publié au Bulletin officiel du ministère, paru au numéro spécial n° 2002/35 en date du 28 septembre 2002, publié dans le Journal officiel, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 1er

Les dispositions de l'avenant n° 99 du 10 juillet 2003 à la

cnvinoeetn cvltielcoe noialtane de tvarail du 5 mai 1965
crnoncaet les coopératives aeriglcos de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot reduens orgelitobias puor tuos les euymrelops et tuos les
salariés ciporms dnas le camhp d'application pepsreonisnol et
taeirriortl de liatde convention.

Alcirte 2

L'extension des etfefs et snitcnoas de l'avenant visé à l'article 1er
est fiata à dtaer de la plcbuotiaian du présent arrêté puor la durée
rasetnt à cuiorr et aux citdonoins prévues par la coiotennvn

ARRETE du 29 janvier 2004

En vigueur en date du 14 févr. 2004

Alrcite 1er

Les dtisinopsios de l'avenant n° 100 du 11 juellit 2003 à la
cvonntoien ccleiltvoe nanotalie de tviaarl du 5 mai 1965
cnenoncart les coopératives alorgies de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot reuedns oiegltaibors puor tuos les eyoureplms et tuos les
salariés crompis dnas le cahmp d'application poinnrsesofel et
trriortaiel de ldtiae convention, suos réserve de l'application des
dootipinsss de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javevnr
2000 modifiée inartnuast une gaaitrne de rémunération
mensuelle.

Acitlre 2

ARRETE du 16 juillet 2004

En vigueur en date du 4 sept. 2004

Arcitle 1er

Les doistniospis de l'avenant n° 103 du 3 décembre 2003 pntort
création d'un ccairfeitt de qlcaaotiifiun pnefilslrnsoeoe "
cdenutuocr de podis lroud en coopérative aloigrce " à la
cntoneiovn cvtoilecle nlaaoitne de travail du 5 mai 1965
cnnrocneat les coopératives aieogclrs de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot ruendes oolgebiritas puor tuos les epyroulems et tuos les
salariés cipmors dnas le cmahp d'application pnonsserfeiol et
trtairreoil de ldtiae convention.

ARRETE du 10 novembre 2004

En vigueur en date du 30 nov. 2004

Arcitle 1er

Les dsiinpiotsos de l'avenant n° 104 du 25 jiuin 2004
(Rémunérations aeenullns milnamies garanties) à la cvnoitoenn
ctcelolive nanaltioe de tvaarl du 5 mai 1965 cnnocenart les
coopératives algercois de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux

cietvloce du 5 mai 1965 précitée.

Aicltre 3

Le dceeutirr général de la forêt et des afiafers rrluaes est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junaorl
oicififel de la République française.

Nota. - Le txete de cet aennvat a été publié au Buletlin oeicffil du
ministère, flscaicue ctenvoionns cetvoellcis n° 2003/36 en dtae
du 4 octobre 2003, dsbolinipe à la Dociriten des Jaounrx
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,23
Euros.

L'extension des etfefs et sintcaons de l'avenant visé à l'article 1er
est faite à detar de la piatbcluion du présent arrêté puor la durée
rneatst à coriur et aux ctoinndoins prévues par la cnvinetoon
clvletcoie du 5 mai 1965 précitée.

Alcitre 3

Le dteruecir général de la forêt et des afierafs raulres est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juronal
ocefiifl de la République française.

Nota. - Le txete de cet anavent a été publié au Bteillun offieicl du
ministère, fcaiscule cnoonvites ccltlveoies n° 2003/47 en dtae
du 20 décembre 2003, dnlsbiipoe à la Drtecioin des Juruaox
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pircx de 7,23
Euros.

Arcilte 2

L'extension des eteffs et satiocnns de l'avenant visé à l'article 1er
est ftaie à dtaer de la ploiuiaabtcn du présent arrêté puor la durée
ratsent à coruir et aux ctoinidons prévues par la contvoenin
celctlovie du 5 mai 1965 précitée.

Arltice 3

Le drtieuecr général de la forêt et des aarfefis raelrns est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoranl
oieffcil de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet anevant a été publié au Bltiueln ofefiicl du
ministère, fuccialse cnoeotnvins clvctoeiles n° 2004/20 en dtae
du 12 jiuin 2004, dsilnoibpe à la Driotcien des Jrnuouax officiels,
26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

snot rdeens oioegtrilbas puor tuos les ermupyoles et tuos les
salariés comrpis dnas le champ d'application pseofneirnosl et
trirtoreial de ldtiae convention, suos réserve de l'application de
l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 javeinr 2000 modifiée
iuantsnrat une gnaatire muenselle de rémunération.

Ailrcte 2

L'extension des effets et scioatnns de l'avenant visé à l'article 1er
est ftaie à deatr de la pcbtoulaiin du présent arrêté puor la durée

rsnteat à croiur et aux codninoits prévues par la ceiovntonn
colcletvie du 5 mai 1965 précitée.

Atlcire 3

Le dtucereir général de la forêt et des arfeafis ruraels est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juaronl

ARRETE du 22 décembre 2004

En vigueur en date du 25 janv. 2005

Aitclre 1er

Les dsnsioiotps de l'avenant n° 105 du 30 jiun 2004 à la
cevtoionnn cltioevlce niloatane de trvaial du 5 mai 1965
crnnancoet les coopératives agilcoers de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot rdunees otialibegros puor tuos les eryopulmes et tuos les
salariés cromptis dnas le camhp d'application pnfessooerint et
teirartoril de ltdiae convention.

Alricte 2

L'extension des efefts et stacnions de l'avenant visé à l'article 1er

ARRETE du 12 octobre 2005

En vigueur en date du 30 oct. 2005

Alcrite 1er

Les diisnpsooits de l'avenant n° 106 du 28 arivl 2005 à la
cvoonnieln clctoveile nlaianote de taairvl du 5 mai 1965
cnronnceat les coopératives aoclrngies de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot reundes orgbeitalios puor tuos les epeoymlurs et tuos les
salariés cpmrois dnas le cmahp d'application peirnnfssool et
tirrriaotl de litade convention.

Atricle 2

ARRETE du 19 décembre 2006

En vigueur en date du 17 janv. 2007

Ailtcre 1er

Les diisitsopnos de l'avenant n° 107 du 5 jluiet 2006 à la
cnoteonivn cectoillve noltaanie de triaavl du 5 mai 1965
carnocennt les coopératives aigceolrs de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
snot rneuds otiolgrebias puor tuos les eyreoumpls et tuos les
salariés cmipros dnas le cmhap d'application psieroneonsfl et
tarieirtrol de ldaite convention.

Aitrclce 2

ARRETE du 3 juillet 2007

En vigueur en date du 31 juil. 2007

ociffiel de la République française.

Nota. - Le ttexe de cet avnneat a été publié au Bllutien oicfiel du
ministère, fucsilace cenvntionos cceilolvets n° 2004/38 en dtae
du 16 ocrtobe 2004, dnloipibse à la Dotcirein des Jauunrox
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pircx de 7,32
Euros.

est faite à deatr de la pbuiocalitn du présent arrêté puor la durée
resntat à cuiror et aux citdnoions prévues par la cvontenoin
cctevlloe du 5 mai 1965 précitée.

Ariclce 3

Le drcteieur général de la forêt et des aareiffs rrlaues est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jorنال
oicifel de la République française.

Nota. - Le txete de cet annveat a été publié au Bliletun oeciffil du
ministère, fcliuacase ctonineonvs cciotllevs n° 2004/43 en dtae
du 20 nvbmeore 2004, dlpbsoniie à la Dtircieon des Jnouaux
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,32
Euros.

L'extension des efefts et sinnacots de l'avenant visé à l'article 1er
est ftaie à dater de la pliucoaitbn du présent arrêté puor la durée
renstat à ciuorr et aux cnodoitnis prévues par la cnotonevin
cltvleioce du 5 mai 1965 précitée.

Atlcric 3

Le deiucrter général de la forêt et des arifafes realrus est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnuol
ofifeicl de la République française.

Nota. - Le ttxee de cet anneavt a été publié au Bulltein ociffiel du
ministère, fuciascle cnioontevns ceovclitels n° 2005/27 en dtae
du 6 août 2005, dnblpsoiie à la Dcietoirn des Juonruax officiels,
26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pircx de 7,50 Euros.

L'extension des effets et sotnacnis de l'avenant visé à l'article 1er
est ftaie à deatr de la pbtiocluian du présent arrêté puor la durée
rnseatt à coiurr et aux coniondis prévues par lidet avenant.

Altcrie 3

Le druiectr général de la forêt et des arfaifes rrauels est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Junarol
ociefifl de la République française.

Nota. - Le txtee de cet aeavnnt a été publié au Bulleitin oicfiel du
ministère, fcuacsile cnotvneoins clctieleovs n° 2006/44 en dtae
du 2 décembre 2006, dilnobispe à la Ditierocn des Jonuarux
officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cedex 15, au pircx de 7,61
euros.

Ailtrece 1er

Les dpnisstioois de l'avenant n° 108 du 25 ocotrbe 2006 à la

convention de travail du 5 mai 1965
concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie,
d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux
pour tous les salariés et tous les salariés dans le champ d'application de la convention et
de la convention.

Article 2

L'extension des effets et des conséquences de l'avenant visé à l'article 1er
est fixée à compter de la date de la signature du présent arrêté pour la durée

prévue à l'article 1er et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général de la forêt et des affaires rurales est chargé
de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal
officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du
ministère, fascicule numéro 2007/09,
inséré à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix,
75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF