

# PERSONNEL DES ORGANISMES DE CONTROLE LAITIER

IDCC 7008

Brochure 3611

## TEXTE INTÉGRAL

25/10/2022

Peseurs - contrôleurs de machine à traire - conseillers d'exploitation.



Sommaire



**Chapitre Ier : Dispositions générales** ..... 1

Champ d'application ..... 1  
Date d'application ..... 1  
Conventions et accords antérieurs ..... 1  
Révision ..... 1  
Dénonciation ..... 1  
Egalité professionnelle ..... 1  
Principe de non-discrimination ..... 1  
    Principe général ..... 1  
Dispositions propres aux travailleurs handicapés ..... 1

**Chapitre II : Procédure conventionnelle d'application et d'interprétation de la CCN** ..... 2

Procédures au niveau national ..... 2  
    Commission sociale paritaire nationale ..... 2  
Commission mixte nationale ..... 2  
Commission paritaire nationale de négociation ..... 2  
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation ..... 2  
Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation ..... 2  
Commission paritaire nationale de validation ..... 3  
Frais de fonctionnement et de participation aux commissions paritaires nationales ..... 3  
Règlement intérieur ..... 3  
Procédures au niveau de l'entreprise ..... 3  
    Représentation syndicale ..... 3  
Difficulté d'interprétation de l'accord collectif au sein de l'entreprise ..... 3  
    Procédure ..... 3  
Commission paritaire d'interprétation et de conciliation dans l'entreprise ..... 3

**Chapitre III : Représentation et expression du personnel** ..... 3

Liberté d'opinion et droit de grève ..... 3  
Droit syndical ..... 4  
Délégué syndical ..... 4  
Permanent syndical ..... 4  
Dispositions communes aux représentants élus ou désignés ..... 4  
Délégué du personnel ..... 4  
Délégation unique du personnel ..... 4  
Comité d'entreprise ..... 4  
Délégués au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHS-CT) ..... 4  
Représentant au conseil d'administration de l'OCL ..... 4

**Chapitre IV : Classification professionnelle** ..... 4

Fonctions dans l'OCL et fonctions repères ..... 4  
Méthode d'évaluation des fonctions ..... 5  
Les classes ..... 5  
Mise en place dans les OCL ..... 5  
Notification au salarié ..... 5  
Correspondance entre classes et catégories INSEE ..... 5

**Chapitre V : Rémunérations et annexes** ..... 5

Principes ..... 5  
Rémunérations minimales mensuelles garanties ..... 6  
Niveaux de maîtrise et changements de niveaux ..... 6  
Ancienneté dans une classe ..... 6  
Prime de fin d'année ..... 6  
Structure et restructuration des salaires-Maintien des rémunérations ..... 6  
Structure des rémunérations ..... 6  
Restructuration ..... 7  
Maintien des salaires totaux ..... 7  
Expression et réévaluation des rémunérations minimales mensuelles garanties ..... 7  
Rémunération des travailleurs handicapés ..... 7  
Epargne salariale ..... 7  
Indemnité de déménagement ..... 7

**Chapitre VI : Embauche - Rupture du contrat** ..... 7

Recrutement ..... 7  
Embauche ..... 7  
Période d'essai ..... 7  
Clauses spécifiques du contrat de travail ..... 8  
Clause de mobilité ..... 8  
Clause de confidentialité ..... 8  
Changement temporaire de catégorie ..... 8  
Préavis suite à démission ou licenciement ..... 8  
Reclassement ..... 8  
Licenciement ..... 8

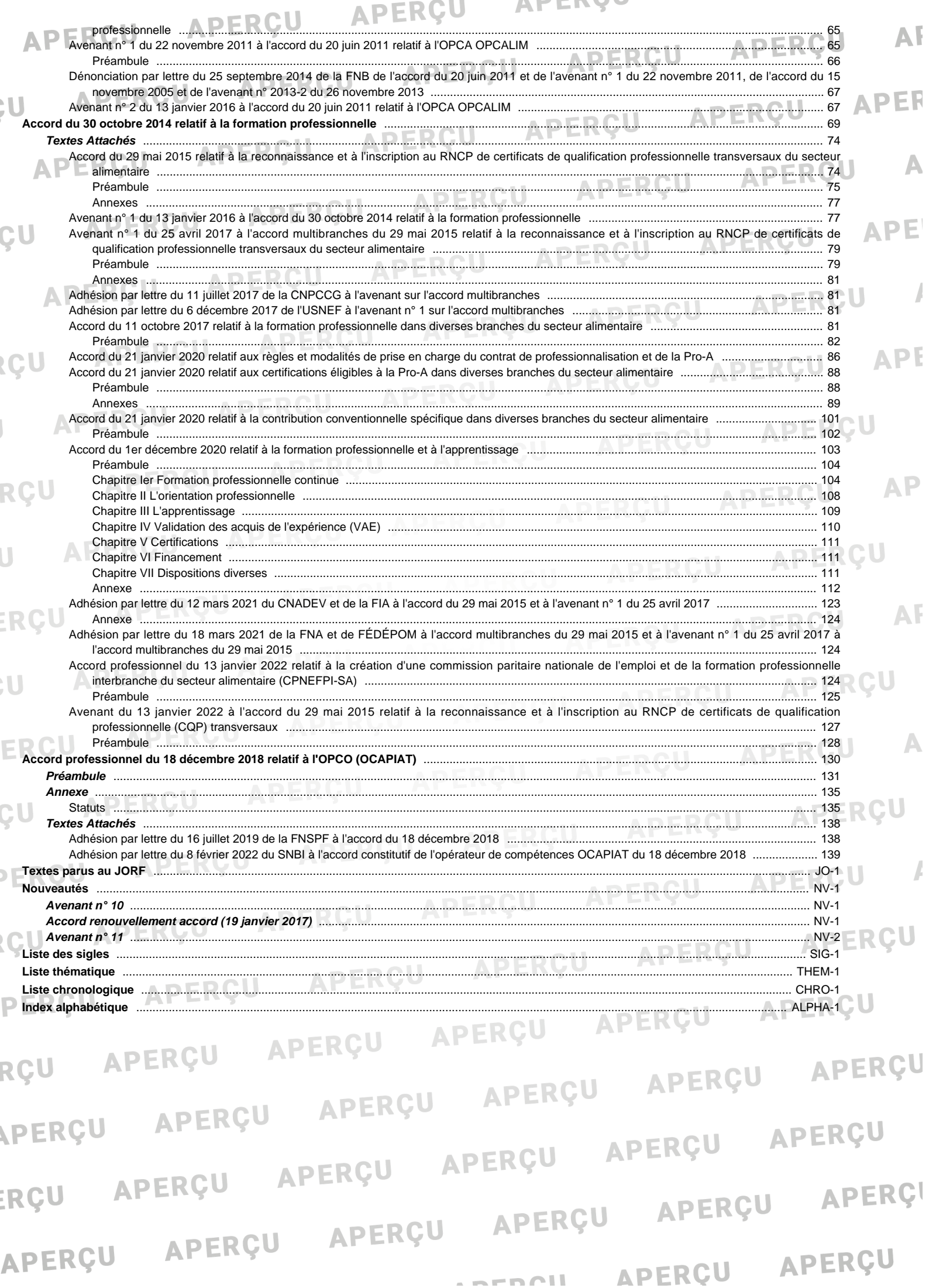
**Chapitre VII : Durée du travail** ..... 8

A -Conditions générales ..... 8  
    Durée conventionnelle du travail ..... 8  
    Durée collective du travail ..... 8  
    Contrôle de la durée du travail ..... 8  
Méthode de mise en oeuvre du temps de travail forfaitaire ..... 9



Repos hebdomadaire et jours fériés	9
Repos quotidien	9
Travaux exceptionnels	9
B -Aménagement du temps de travail	9
Modulation de la durée du travail	9
Champ d'application	9
Durée du travail	9
Rémunération	10
Conditions de recours au chômage partiel	10
Modalités de recours au travail temporaire	10
Forfait annuel en heures pour le personnel itinérant non cadre	10
Catégories de salariés concernés	10
Modalités et caractéristiques des conventions de forfait	10
Durée travaillée	10
C -Clauses relatives au travail à temps partiel	11
Dispositions communes	11
Egalité des droits et protection des salariés à temps partiel	11
Interruption quotidienne d'activité	11
Travail à temps partiel mensuel ou hebdomadaire : heures complémentaires	11
Modulation du travail à temps partiel	11
Champ d'application	11
Durée du travail	11
Rémunération	11
D -Durée du travail applicable aux cadres	12
Cadres dirigeants	12
Cadres dits intégrés	12
Cadres dits autonomes	12
Forfaits en heures	12
Forfaits en jours sur une base annuelle	12
<b>Chapitre VIII : Congés et absences</b>	13
Congés annuels	13
Emploi du personnel non bénéficiaire de congés payés	13
Congés pour événements familiaux et changement de domicile	13
Maladies et accidents	13
Compte épargne-temps	13
<b>Chapitre IX : Formation professionnelle</b>	13
La formation professionnelle initiale.	13
La formation continue.	14
Certificat de qualification professionnelle.	14
<b>Chapitre X : Hygiène et protection</b>	14
Médecine du travail	14
Protection et sécurité des salariés	14
<b>Chapitre XI : Retraite et prévoyance</b>	14
Régime de prévoyance	14
Départ à la retraite	14
Mise à la retraite	14
Régime de retraite	15
Décès	15
<b>Chapitre XII : Dispositions finales</b>	15
Information des salariés et de leurs représentants	15
Dépôt	15
Extension	15
<b>Textes Attachés</b>	15
Annexe I : Fonctions repères Convention collective nationale du 16 septembre 2002	15
Fonctions 'Terrain'	15
Fonctions 'Siège'	16
Fonctions 'Laboratoire'	17
Compléments apportés à l'annexe I	18
Annexe II : Méthode d'évaluation Convention collective nationale du 16 septembre 2002	18
Description de la méthode	18
Méthode d'évaluation des emplois 1. Formation et expérience professionnelle (FEP)	19
2. Expression orale et écrite (EOE)	19
3. Application logique (ALG)	19
4. Organisation du travail (ODT)	20
5. Capacités relationnelles (CRL)	20
6. Complexité	21
Difficulté de travail (CDT)	21
7. Autonomie	21
Contrôle (ACL)	21
8. Responsabilité - Encadrement (REC)	22
Annexe III : Poids et classifications des fonctions Convention collective nationale du 16 septembre 2002	22
Accord paritaire du 16 septembre 2002 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier	23
Préambule	23
Création d'un certification de qualification professionnelle conseiller technique en élevage du contrôle laitier	23
Champ d'application	24

Définition du CQP conseiller technique en élevage du contrôle laitier .....	24
Financement de la formation .....	24
Mise en oeuvre et voies d'accès au CQP .....	24
Délivrance du certificat de qualification professionnelle .....	24
Conditions de suivi du CQP .....	24
Recours et arbitrage .....	24
Position du CQP conseiller technique en élevage dans la CCN contrôle laitier .....	24
Durée de l'accord .....	24
Entrée en vigueur .....	24
Demande d'extension .....	24
Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	25
Préambule .....	25
Champ de l'accord .....	25
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications .....	25
Objectifs et priorités de formation .....	25
Mise en oeuvre du contrat de professionnalisation .....	25
Mise en oeuvre des périodes de professionnalisation .....	26
Développement du tutorat .....	26
Développement de l'apprentissage .....	26
Mise en oeuvre du droit individuel à la formation .....	26
Mise en oeuvre du plan de formation .....	26
Egalité d'accès hommes/ femmes .....	26
Validation des acquis de l'expérience (VAE) .....	26
Lutte contre l'illettrisme .....	26
Maintien dans l'emploi et développement des compétences des travailleurs handicapés .....	26
Révision .....	26
Durée .....	27
Entrée en vigueur .....	27
Dépôt .....	27
Extension .....	27
Avenant n° 6 du 25 mai 2005 relatif au travail à temps partiel .....	27
Modification de l'article 3 de l'avenant n° 3 du 2 juillet 2004 .....	27
Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 sur la formation professionnelle .....	27
Accord du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social .....	28
Avenant n° 2 du 5 juillet 2007 à l'accord national du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	31
Avenant n° 3 du 18 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle .....	32
Avenant n° 4 du 21 octobre 2009 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie .....	33
Accord du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes .....	34
Préambule .....	34
Avenant n° 8 du 3 juillet 2012 .....	36
Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel .....	37
Préambule .....	37
Accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de génération .....	39
Préambule .....	39
Annexe .....	41
Avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005 .....	41
Annexe .....	42
Accord du 3 décembre 2015 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé .....	44
Préambule .....	44
Accord du 7 décembre 2016 relatif au management par les compétences .....	45
Préambule .....	45
Annexe .....	47
Avenant n° 11 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2018 .....	48
Accord du 1er octobre 2018 relatif à la création d'une nouvelle branche professionnelle .....	48
Préambule .....	48
Chapitre Ier Création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage » .....	49
Chapitre II Création de la commission paritaire nationale commune et composition .....	49
Chapitre III Création de groupe de travail restreint paritaire .....	50
Chapitre IV Thèmes de négociation .....	50
Chapitre V Dispositions finales .....	51
<b>Textes Salaires</b> .....	51
Avenant n° 2 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires .....	51
Valeur du point à compter du 1er janvier 2004 .....	51
Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires .....	52
Rémunérations minimales mensuelles garanties à compter du 1er juillet 2005 .....	52
Avenant n° 4 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires .....	52
Valeur du point à compter du 1er janvier 2005 .....	52
Avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2017 .....	52
<b>Avenant de révision n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie</b> .....	52
<b>Annexe</b> .....	53
<b>Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés</b> .....	58
<b>Préambule</b> .....	59
<b>Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM</b> .....	63
<b>Textes Attachés</b> .....	65
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation .....	65



professionnelle .....	65
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....	65
Préambule .....	66
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 .....	67
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM .....	67
<b>Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle</b> .....	69
<b>Textes Attachés</b> .....	74
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....	74
Préambule .....	75
Annexes .....	77
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle .....	77
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire .....	79
Préambule .....	79
Annexes .....	81
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches .....	81
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches .....	81
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire .....	81
Préambule .....	82
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A .....	86
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire .....	88
Préambule .....	88
Annexes .....	89
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire .....	101
Préambule .....	102
Accord du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage .....	103
Préambule .....	104
Chapitre Ier Formation professionnelle continue .....	104
Chapitre II L'orientation professionnelle .....	108
Chapitre III L'apprentissage .....	109
Chapitre IV Validation des acquis de l'expérience (VAE) .....	110
Chapitre V Certifications .....	111
Chapitre VI Financement .....	111
Chapitre VII Dispositions diverses .....	111
Annexe .....	112
Adhésion par lettre du 12 mars 2021 du CNADEV et de la FIA à l'accord du 29 mai 2015 et à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 .....	123
Annexe .....	124
Adhésion par lettre du 18 mars 2021 de la FNA et de FÉDÉPOM à l'accord multibranches du 29 mai 2015 et à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 .....	124
Accord professionnel du 13 janvier 2022 relatif à la création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) .....	124
Préambule .....	125
Avenant du 13 janvier 2022 à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux .....	127
Préambule .....	128
<b>Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)</b> .....	130
<b>Préambule</b> .....	131
<b>Annexe</b> .....	135
Statuts .....	135
<b>Textes Attachés</b> .....	138
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018 .....	138
Adhésion par lettre du 8 février 2022 du SNBI à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 .....	139
<b>Textes parus au JORF</b> .....	JO-1
<b>Nouveautés</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 10</b> .....	NV-1
<b>Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)</b> .....	NV-1
<b>Avenant n° 11</b> .....	NV-2
<b>Liste des sigles</b> .....	SIG-1
<b>Liste thématique</b> .....	THEM-1
<b>Liste chronologique</b> .....	CHRO-1
<b>Index alphabétique</b> .....	ALPHA-1



**Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.**

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française de contrôle laitier (FCL).
Organisations de salariés	Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC, section encadrement contrôle laitier.

**Chapitre Ier : Dispositions générales**

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective nationale, ci-après désignée par le sigle CCN, a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes de contrôle laitier du territoire métropolitain ci-après désignés par le sigle OCL ;
- d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

**Date d'application**

Article 2

En vigueur étendu

La présente CCN est conclue pour une durée indéterminée.

Elle prend effet au premier jour du mois suivant son dépôt auprès du conseil de prud'hommes de Paris par France Contrôle laitier ou, au plus tard pour les chapitres IV et V, à l'issue de la période de transition définie ci-après.

Tous les OCL relevant du champ d'application de la présente convention devront mettre en conformité leur convention ou accord collectif d'entreprise, leurs contrats de travail et leurs bulletins de paye dans les 2 années suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Dans cet objectif, les entreprises doivent, dans les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, engager une négociation d'entreprise et notamment celle relative à l'évaluation des fonctions.

**Conventions et accords antérieurs**

Article 3

En vigueur étendu

Chaque OCL pourvu d'un délégué syndical doit obligatoirement négocier un accord collectif d'entreprise, permettant l'application, l'adaptation à ses conditions particulières et l'amélioration des dispositions de la présente convention, dans les conditions fixées par les articles L. 132-18 et suivants du code du travail.

La présente CCN ne saurait porter atteinte aux avantages individuels acquis par les salariés à la date d'expiration de l'application de la CCN du 14 novembre 1983 dénoncée, ainsi que de l'ensemble de ses annexes et avenants.

Les avantages reconnus par la présente CCN ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme se cumulant avec les avantages déjà accordés pour le même objet dans certains OCL, quelle que soit leur dénomination. Dans cette hypothèse, c'est l'avantage le plus favorable pour les salariés qui s'applique.

**Révision**

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 3 du 2-7-2004 art. 1 BOCC 2004-37 étendu par arrêté du 16-12-2004 JORF 28-12-2004.

La présente CCN peut être révisée à tout moment à la demande de l'une des parties signataires ou ayant adhéré. La révision peut être totale ou partielle.

La demande de révision doit être communiquée à toutes les autres parties signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit comporter l'indication des points dont la révision est demandée.

La négociation sur la demande de révision, au sein de la Commission paritaire nationale de négociation (cf. art. 8.3), est engagée avec l'ensemble des organisations représentatives dans un délai de 2 mois suivant la date de présentation de la lettre de demande.

Les parties sont tenues d'examiner les demandes présentées dans un délai maximum de 2 mois à compter de la première réunion au cours de laquelle est examinée la demande.

Seules sont habilitées à signer les avenants portant révision de la présente CCN les organisations syndicales représentatives qui sont signataires de la convention ou qui y ont adhéré.

En cas d'accord, les nouvelles dispositions font l'objet d'un avenant et remplacent les dispositions des articles révisés.

**Dénonciation**

Article 5

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires ou ayant adhéré peut dénoncer la présente CCN par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux autres parties et déposée auprès de l'administration compétente, dans les conditions fixées par l'article L. 132-8 du code du travail.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être mise en oeuvre sans que, au préalable, la procédure de révision, telle qu'elle est définie par l'article 4 de la présente convention, n'ait été engagée.

Ainsi, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première réunion de la commission paritaire nationale de négociation ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

A défaut de signature d'une nouvelle CCN dans les délais précités, les salariés conserveront les avantages individuels acquis en application de la présente CCN dénoncée, à l'expiration de ces délais.

**Egalité professionnelle**

Article 6

En vigueur étendu

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'employeur ne peut prendre en considération l'appartenance à l'un ou l'autre sexe, notamment en matière d'embauche, de renouvellement ou de rupture du contrat de travail, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation et de conditions de travail et d'emploi.

La commission mixte se réunit tous les 3 ans pour négocier sur l'égalité professionnelle au niveau de la branche au vu, notamment, d'un rapport écrit sur la situation comparée des hommes et des femmes.

**Principe de non-discrimination**

**Principe général**

Articles 7, 7.1

En vigueur étendu

Aucune mesure, tant individuelle que collective, de nature discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat ne pourra être prise ni à l'égard d'un (ou d'une) salarié(e) à l'occasion de l'exécution ou de la rupture de son contrat de travail ni à l'égard d'une personne faisant l'objet d'une procédure de recrutement, d'accès à un stage ou à une période de formation dans un OCL. Ainsi, aucune distinction ne doit être opérée entre les personnes en raison de leur sexe, de leur origine, de leur situation familiale, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur état de santé ou de leur handicap, sauf inaptitude physique constatée par le médecin du travail, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses ou de leur appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.

De même, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements décrits à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés.

**Dispositions propres aux travailleurs handicapés**

Article 7.2

En vigueur étendu

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Décès (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 70	15
	Décès (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 70	15
Arrêt de travail, Maladie	Maladies et accidents (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 59	13
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 1	1
Chômage partiel	Conditions de recours au chômage partiel (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 48.5	10
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)	Article 56	13
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux et changement de domicile (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
Démission	Préavis suite à démission ou licenciement (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
Maternité, Adoption	Congés pour événements familiaux et changement de domicile (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
	Durée minimale conventionnelle de travail des salariés à temps partiel (Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel)		
Période d'essai	Régime de prévoyance (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
	Embauche (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
	Préavis suite à démission ou licenciement (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
Prime, Gratification, Treizieme mois	Ancienneté dans une classe (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		
	Prime de fin d'année (Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.)		

Liste chronologique



Date	Texte	Page
	Accord paritaire du 16 septembre 2002 relatif à la création d'un certificat de qualification professionnelle de conseiller technique en élevage du contrôle laitier	23
	Annexe I : Fonctions repères Convention collective nationale du 16 septembre 2002	15
2002-09-16	Annexe II : Méthode d'évaluation Convention collective nationale du 16 septembre 2002	18
	Annexe III : Poids et classifications des fonctions Convention collective nationale du 16 septembre 2002	22
	Convention collective nationale concernant le personnel des organismes de contrôle laitier du 16 septembre 2002. Etendue par arrêté du 4 décembre 2002 JORF 28 décembre 2002.	1
2003-12-02	Avenant n° 2 du 2 décembre 2003 relatif aux salaires	51
	Accord du 6 décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	25
2004-12-06	Avenant n° 4 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires	52
	Avenant n° 5 du 6 décembre 2004 relatif aux salaires	51
2005-05-25	Avenant n° 6 du 25 mai 2005 relatif au travail à temps partiel	27
2006-11-15	Accord du 15 novembre 2006 relatif au dialogue social Avenant n° 1 du 15 novembre 2006 sur la formation professionnelle	
2007-07-05	Avenant n° 2 du 5 juillet 2007 à l'accord national du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	
2008-12-18	Avenant n° 3 du 18 décembre 2008 relatif à la formation professionnelle	
2009-10-21	Avenant n° 4 du 21 octobre 2009 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	
2010-11-25	Avenant de révision n° 5 du 25 novembre 2010 à l'accord du 21 juin 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles associées	
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	
2011-09-27	Accord du 27 septembre 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	
2012-03-27	Arrêté du 15 mars 2012 portant extension d'un avenant à l'accord collectif national de travail sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la branche du contrôle laitier	
2012-06-15	Arrêté du 6 juin 2012 portant extension d'un accord collectif national relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche France Conseil Elevage	
2012-07-03	Avenant n° 8 du 3 juillet 2012	
2014-04-18	Accord du 18 avril 2014 relatif au temps partiel	
2014-07-03	Accord du 3 juillet 2014 relatif au contrat de génération	
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle dans le secteur alimentaire	
2015-07-02	Avenant n° 6 du 2 juillet 2015 à l'accord « Formation professionnelle » du 21 juin 2005	
2015-12-03	Accord du 3 décembre 2015 relatif à la couverture complémentaire de frais de santé	
2015-12-2	Accord du 2 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance des compétences	
2016-01-1		
2016-01-2		
2016-06-2		
2016-06-3		
2016-12-0		
2016-12-1		
2017-01-1		
2017-04-2		
2017-07-0		
2017-07-1		
2017-10-1		
2017-12-0		
2017-12-0		
2018-10-0		
2018-12-1		
2019-03-2		



# PERSONNEL DES ORGANISMES DE CONTROLE LAITIER

IDCC 7008

Brochure 3611

## SYNTHÈSE

25/10/2022

Peseurs - contrôleurs de machine à traire - conseillers d'exploitation.

Remarques .....

I. Signataires .....

- a. **Organisations patronales** .....
- b. **Syndicats de salariés** .....

II. Champ d'application .....

- a. **Champ d'application professionnel** .....
- b. **Champ d'application territorial** .....

III. Contrat de travail - Essai .....

- a. **Visite médicale d'embauche** .....
- b. **Contrat de travail** .....
  - i. Formalités générales .....
  - ii. Clauses spécifiques du contrat de travail .....
- c. **Période d'essai** .....
  - i. Période d'essai du salarié sous CDI .....
  - ii. Période d'essai du salarié embauché sous CDD .....
  - iii. Période d'essai des travailleurs temporaires .....

IV. Classification .....

- a. **Méthode d'évaluation des fonctions** .....
- b. **Classes** .....
- c. **Fonctions repères** .....
  - i. Fonctions Terrain; .....
  - ii. Fonctions Siège; .....
  - iii. Fonctions Laboratoire; .....

V. Salaires et indemnités .....

- a. **Rémunération minimale mensuelle garantie** .....
- b. **Prime d'ancienneté** .....
- c. **Prime de fin d'année** .....
- d. **Indemnisation du changement temporaire de catégorie** .....
- e. **Majoration pour travaux exceptionnels du dimanche et des jours fériés** .....
- f. **Indemnité de déménagement** .....
- g. **Epargne salariale** .....

VI. Temps de travail, repos et congés .....

- a. **Temps de travail** .....
  - i. Durée du travail .....
  - ii. Modulation .....
  - iii. Forfait annuel en heures pour le personnel itinérant non-cadre .....
  - iv. Temps partiel .....
  - v. Durée du travail applicable aux cadres .....
- b. **Repos et jours fériés** .....
  - i. Repos hebdomadaire et quotidien .....
  - ii. Jours fériés .....
- c. **Congés** .....
  - i. Congés payés .....
  - ii. Emploi du personnel non bénéficiaire de congés payés .....
  - iii. Autres congés .....
  - iv. Compte épargne-temps (CET) .....

VII. Déplacements professionnels .....

VIII. Formation professionnelle .....

- a. **Opérateur de Compétences (OPCO)** .....
- b. **L'entretien professionnel** .....
- c. **Le passeport orientation et formation** .....
- d. **Le bilan de compétences** .....
- e. **La validation des acquis de l'expérience (VAE)** .....
- f. **Le compte personnel de formation (CPF) ( ex DIF)** .....
- g. **Les contrats de professionnalisation** .....
  - i. Durée du contrat de professionnalisation .....
  - ii. Rémunération .....
  - iii. Fonction tutorale .....
- h. **Mise en oeuvre de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)** .....
  - i. Les bénéficiaires et les objectifs de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) .....
  - ii. Durée de la Pro-A .....
  - iii. Le tutorat .....
  - iv. les actions de formation éligibles .....
- i. **Certificat de qualification professionnelle (CQP) dont celui de conseiller technique en élevage du contrôle laitier** .....
  - i. Mise en œuvre et voies d'accès au CQP .....
  - ii. Délivrance du CQP .....
  - iii. CQP reconnus .....
- j. **Contribution financière conventionnelle** .....
- k. **L'apprentissage** .....

IX. Maladie, accident du travail, maternité .....

- a. **Maladie et accident du travail** .....
  - i. Formalités .....
  - ii. Indemnisation .....
  - iii. Décès survenu à l'issue de maladie professionnelle ou d'un accident de travail ou de trajet .....
- b. **Maternité** .....

i. Réduction d'horaire, consultations pré et postnatales, allaitement .....

ii. Indemnisation du congé de maternité, de paternité .....

**X. Prévoyance, retraite complémentaire et frais de santé .....**

**a. Retraite complémentaire .....**

**b. Régime de prévoyance .....**

**c. Garantie raiis de santé .....**

i. Organismes assureurs .....

ii. Bénéficiaires .....

iii. Tableau des garanties .....

iv. Cotisations .....

v. Suspension du contrat de travail et maintien des garanties .....

**XI. Rupture du contrat .....**

**a. Préavis de démission ou de licenciement .....**

i. Durée du préavis .....

ii. Heures de liberté pour recherche d'emploi .....

**b. Indemnité de licenciement .....**

**c. Retraite .....**

i. Départ à la retraite .....

ii. Mise à la retraite .....

## Remarques

Pour vous permettre de savoir à qui et quand doit-on appliquer les dispositions, par principe, sauf disposition contraire, par application des dispositions légales :

- les accords doivent être appliqués par les adhérents des organisations patronales signataires à partir du jour qui suit leur dépôt (quand elle est renseignée, nous indiquons la date). Le texte concerné sera reproduit en italique.
- lorsque l'accord nécessite un agrément, seul son obtention rend opposable le texte aux adhérents des organisations patronales signataires. La référence de l'agrément sera alors mentionnée.
- les non adhérents doivent appliquer le contenu de l'accord au lendemain de la publication au JORF de son arrêté d'extension. Le texte concerné sera reproduit en caractère droit.

Pour optimiser l'efficacité de la portée des alertes, y seront mentionnées les organisations patronales signataires.

L'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2018 étendu par l'arrêté du 14 mars 2019, JORF du 21 mars 2019, annonce le rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) et, in fine, la création d'une nouvelle branche professionnelle dont la CCN sera dénommée « conseil et service en élevage ». Cette dernière se substituera de plein droit aux deux CCN précitées.

## I. Signataires

### a. Organisations patronales

Fédération française de contrôle laitier (FCL)

### b. Syndicats de salariés

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO

Syndicat national des agents du conseil agricole et rural (SNACAR) CGC, section encadrement contrôle laitier

## II. Champ d'application

### a. Champ d'application professionnel

La Convention collective nationale a pour objet de régler les rapports entre, d'une part, les organismes de contrôle laitier (ci-après désignés par le sigle OCL) et, d'autre part, l'ensemble des salariés de ces OCL, toutes catégories confondues, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, travaillant à temps complet ou à temps partiel, à l'exclusion des salariés d'une chambre d'agriculture.

Les directeurs d'OCL sont exclus de son champ d'application.

### b. Champ d'application territorial

Territoire métropolitain.

## III. Contrat de travail - Essai

### a. Visite médicale d'embauche

Les salariés doivent obligatoirement se soumettre à la visite médicale d'embauche et à toutes les visites médicales prévues par la réglementation en vigueur.

### b. Contrat de travail

#### i. Formalités générales

L'embauche d'un salarié est matérialisée par la remise au candidat d'une lettre d'embauche ou par la signature d'un contrat de travail en 2 exemplaires dont un est remis à chaque partie signataire. Dans tous les cas, un contrat de travail écrit est remis par l'employeur au salarié, au plus tard au terme de la période d'essai.

Un dossier d'embauche comportant la présente convention collective, la convention ou les accords collectifs d'entreprise, le règlement intérieur et les notes de services en vigueur est remis au nouvel embauché.

Le cas échéant, le parcours initial de formation prévu pour permettre au salarié de s'adapter à son poste lui est décrit.

#### ii. Clauses spécifiques du contrat de travail

##### ◇ Clause de mobilité

Afin de concilier les évolutions de carrière et celles de l'activité de l'OCL, les salariés des OCL peuvent être amenés à changer de lieu de travail, à la demande de l'employeur. En contrepartie, les accords d'entreprise ou, à

défaut, les contrats de travail fixent les modalités d'application, notamment la prise en charge des frais inhérents à l'application de ladite clause, le délai de réflexion et d'application pour le salarié.

Le refus, par le salarié, de l'application de cette clause ne peut entraîner son licenciement, sauf motif économique.

Cette clause peut s'appliquer à tous les salariés de l'OCL. Elle doit être notifiée dans le contrat de travail pour être applicable.

##### ◇ Clause de confidentialité

Sauf nécessité de service ou obligation légale, le salarié s'interdit de faire état à quiconque et de manière quelconque des informations qu'il pourrait détenir du fait de l'exercice de son activité au sein de l'OCL qui l'emploie et des entreprises avec qui il est en relation.

Cette clause s'applique à l'ensemble du personnel et de plein droit, sans qu'il soit besoin de la notifier dans le contrat de travail.

## c. Période d'essai

### i. Période d'essai du salarié sous CDI

Les durées de la période d'essai des salariés nouvellement embauchés sous CDI indiquées par la présente convention collective n'étant plus intégralement applicables depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 (en application de la Loi n° 2008 du 25 juin 2008) et notamment son renouvellement, il convient de faire application des dispositions légales comme suit :

Catégorie	Durée maximale de la période d'essai (*)	Renouvellement de la période d'essai	Durée maximale de la période d'essai, renouvellement éventuel inclus
Ouvriers et employés	2 mois	La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord écrit des 2 parties.	4 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois		6 mois
Cadres	4 mois		8 mois

(\*) La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Lorsque l'embauche en CDI fait suite à un CDD dans la même fonction, la durée de la période d'essai est réduite de la durée du CDD.

La période d'essai est une période de travail effectif reconnue dans l'ancienneté.

Durant cette période, le salarié peut bénéficier de l'appui d'un tuteur et d'une formation afin d'assurer son intégration dans l'entreprise. Un entretien d'évaluation avec le tuteur éventuel a lieu au moins 1 fois avant le terme de l'essai.

### ii. Période d'essai du salarié embauché sous CDD

La durée de la période d'essai du CDD est déterminée en application des dispositions légales, selon lesquelles le CDD peut comporter une période d'essai qui, sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, ne peut excéder une durée calculée à raison :

- d'1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois ;

- d'1 mois dans les autres cas.

### iii. Période d'essai des travailleurs temporaires

La durée de la période d'essai des travailleurs temporaires est fixée par les dispositions légales en vigueur.

## IV. Classification

### a. Méthode d'évaluation des fonctions

L'évaluation des fonctions est réalisée conformément à la « méthode critérielle », qui consiste à faire l'analyse des exigences nécessaires à la tenue normale de chacune des fonctions à l'aide des **8 critères suivants** :

- formation et expérience professionnelle (FEP)
- expression orale et écrite (EOE)
- application logique (ALG)
- organisation du travail (ODT)
- capacités relationnelles (CRL)
- complexité, difficulté du travail (CDT)
- autonomie, contrôle (ACL)
- responsabilité, encadrement (REC).

Pour chacun d'eux, il existe **6 degrés hiérarchisés** par difficulté croissante (de 1 à 6).

A chaque degré, un "poids" a été affecté conformément au tableau suivant :