

Convention collective nationale

**COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN
(21 mars 1985)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

AVENANT N° 29 DU 8 JUILLET 2005 (1)

NOR : AGRS0597153M

Entre :

La fédération syndicale du teillage agricole du lin (FESTAL),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFTD ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et des services annexes Force ouvrière,

D'autre part,

étant préalablement exposé que les négociations, ayant abouti à la conclusion d'un avenant n° 28 en date du 8 juillet 2005 portant révision des classifications, ont conduit les partenaires sociaux à modifier certains articles de la convention collective, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Période d'essai

Les articles 16 et 17 de la convention collective nationale, les articles 6 et 7 de l'annexe II et les articles 10 et 11 de l'annexe III de la convention collective nationale sont annulés et remplacés par un article 16 « Période d'essai » :

La durée de la période d'essai est fixée :

- à 1 mois pour les ouvriers et les employés ;
- à 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- à 6 mois pour les cadres.

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Pendant la période d'essai, chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis :

- de 5 jours ouvrables pour les ouvriers et les employés ;
- de 15 jours ouvrables pour les techniciens, agents de maîtrise ;
- de 1 mois pour les cadres.

La durée de ce préavis peut être réduite d'un commun accord entre les parties.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie en respectant les délais de préavis ci-dessus, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai de même durée, s'ajoutant à la première.

Article 2

Rémunération

L'alinéa 1 de l'article 22 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

Le salaire horaire des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OE-TAM) résulte du produit du coefficient hiérarchique du salarié par deux valeurs monétaires du point OE-TAM :

- une première valeur pour les 100 premiers points ;
- une seconde valeur pour les points suivants (101^e et suivants).

Pour obtenir le salaire mensuel conventionnel, ce salaire horaire est multiplié par 151,67 heures.

Le salaire mensuel des cadres résulte du produit du coefficient hiérarchique du salarié multiplié par la valeur monétaire du point cadre.

2.1. Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (OE/TAM)

Les salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures sont donc déterminés selon la formule suivante :

$$\frac{\begin{array}{l} \text{Valeur monétaire des 100 premiers points} \times 100 \\ + \text{Valeur monétaire des points au-dessus de 100} \times \text{nombre de points au-dessus de 100} \end{array}}{= \text{salaire horaire} \times 151,67 \text{ h}}$$

2.2. Cadres

Les salaires conventionnels mensuels sont donc déterminés selon la formule suivante :

$$\text{Coefficient hiérarchique} \times \text{valeur monétaire du point cadre}$$

Article 3

Prime d'ancienneté

L'article 31 de la convention collective nationale est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Après 2 ans de présence, les salariés bénéficieront d'une prime d'ancienneté de 1 % du salaire correspondant au coefficient hiérarchique, et augmentant de 0,5 % chaque année pour atteindre 10 % maximum. »

Il est convenu que, pour le calcul de la prime d'ancienneté, s'ajoute au salaire correspondant au coefficient hiérarchique le montant du différentiel de transposition, s'il existe, tel que prévu à l'article 5 de l'avenant n° 28 du 8 juillet 2005.

Il est précisé que :

- les dispositions suivantes s'appliqueront aux salariés présents dans l'entreprise le jour de la signature du présent avenant :
 - pour les salariés ayant atteint le pourcentage maximum d'ancienneté de 10 % à la date de signature du présent avenant, leur prime d'ancienneté est maintenue à 10 % du salaire correspondant au coefficient hiérarchique auquel s'ajoute, s'il existe, le montant du différentiel de transposition ;
 - pour les salariés ayant moins de 10 % :
 - d'une part, leurs droits acquis en matière de prime d'ancienneté à la date de signature seront maintenus ;
 - d'autre part, leurs primes d'ancienneté continueront de progresser au-delà de cet acquis, à raison de 0,5 % chaque année pour atteindre 10 % maximum ;
- pour les salariés embauchés après la signature du présent avenant, les nouvelles règles de calcul de la prime d'ancienneté seront applicables.

Article 4

Remplacement temporaire

Il est créé un article 22 *bis* intitulé « Remplacement temporaire » :

« Les remplacements temporaires doivent être exceptionnels et justifiés par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise.

Les salariés appelés à remplacer temporairement des salariés affectés à un poste de classification inférieure à leur qualification professionnelle conservent leur salaire et leur classification.

Les salariés appelés à remplacer temporairement des salariés affectés à un poste de classification supérieure percevront, pendant le temps qu'ils y sont employés, une indemnité de remplacement temporaire égale à la différence entre leur rémunération habituelle et le salaire conventionnel minimum applicable au poste qu'ils remplacent.

Pour que le salarié remplaçant puisse bénéficier de cette indemnité, le remplacement temporaire doit être au minimum de 5 jours consécutifs de travail effectif.

Il est précisé que le remplacement temporaire sur un poste de classification supérieure n'entraîne pas de changement de classification. »

Article 5

Evaluation des salariés

Il est créé un article 55 *bis* intitulé « Evaluation des salariés ».

1. Principe et objectif

Afin que l'entreprise puisse évaluer les compétences de ses salariés et que chaque salarié puisse avoir la possibilité d'évoluer professionnellement, les entreprises devront périodiquement recevoir en entretien individuel d'évaluation chacun de leurs salariés.

2. Périodicité

L'entretien individuel d'évaluation devra avoir lieu au moins tous les 2 ans.

Pour les salariés présents au jour de la signature du présent avenant, le 1^{er} entretien individuel d'évaluation devra avoir lieu au plus tard dans les 2 ans de l'entrée effective en application, dans l'entreprise, de la nouvelle classification.

Pour les nouveaux embauchés, l'entretien devra avoir lieu dans les 2 ans suivant leur date d'embauche.

3. Méthodologie générale de l'évaluation

Il est convenu que les partenaires sociaux se réuniront ultérieurement pour élaborer la liste des critères d'évaluation, par catégorie professionnelle (ouvriers et employés – techniciens et agents de maîtrise – cadres). Ces critères devront obligatoirement figurer dans la méthodologie d'évaluation élaborée par chaque entreprise.

Une fiche d'évaluation dûment signée par le salarié et le chargé d'évaluation récapitulera les résultats de l'entretien. Tout entretien ultérieur se fera sur la base de la fiche d'évaluation précédente.

4. Formation des évaluateurs

Les entreprises devront obligatoirement faire suivre une formation aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) auxquels la responsabilité de procéder aux entretiens d'évaluation aura été confiée.

5. Bilan

Un bilan annuel par catégorie professionnelle (ouvriers et employés – techniciens et agents de maîtrise – cadres) des résultats des évaluations réalisées sera présenté aux institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel ainsi qu'aux délégués syndicaux).

Ce bilan devra au minimum contenir les informations chiffrées suivantes :

- nombre de salariés pour la catégorie concernée ;
- nombre d'évaluateurs formés ;
- nombre d'entretiens ayant lieu en année « N » ;
- nombre de points attribués ;
- nombre de salariés n'ayant pas eu de points (sur les salariés vus en entretien).

Aucune information à caractère nominatif ou permettant l'identification d'un ou plusieurs salariés ne devra figurer dans ce bilan.

Article 6

Clause de non-dérogation

Aucune dérogation au présent avenant offrant aux salariés des garanties d'un niveau inférieur ne pourra être conclue par accord d'entreprise.

Article 7

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au 1^{er} jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

(Suivent les signatures.)