

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 109 DU 1^{ER} FÉVRIER 2007

NOR : *AGRS0797123M*

IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale ;

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et
secteurs connexes FGTA-FO ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de
l'agriculture CFTC-AGRI,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La structure salariale nationale qui se fonde sur des salaires minima par
niveau et une grille de rémunération minimale annuelle garantie s'est substi-
tuée au salaire binôme et ne fait plus référence à une valeur de point.

Les entreprises ont mis en place des modalités de rémunérations tenant
compte de la notion de rémunération annuelle garantie instituée par l'ave-
nant n° 91.

Certaines entreprises n'auraient pas toujours fait une application conforme
à l'esprit de l'avenant n° 91.

Il est apparu nécessaire aux signataires du présent avenant de préciser cer-
tains points de l'avenant n° 91 et de compléter celui-ci.

Article 1^{er}

La RAG étant établie pour chaque coefficient hiérarchique, les entreprises doivent se baser sur la classification appliquée conformément aux dispositions de l'article 2.1 de l'avenant n° 58 du 5 juillet 1991.

A cet effet, les coopératives qui n'auraient pas effectué d'augmentations de salaire depuis la mise en application par elles de l'avenant n° 91 auront à procéder à une augmentation du salaire de base au minimum de 0,1 % par année. Ces dispositions ne concernent pas les entreprises couvertes par un accord d'entreprise sur les salaires ou qui auraient accordé des mesures spécifiques, collectives même en l'absence de présence syndicale.

Cette mesure a pour objet de régler les situations constatées antérieurement à la date de signature du présent accord.

Article 2

L'article 3.5 de l'avenant n° 91 est remplacé comme suit :

« Pour la vérification de l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de tous les éléments bruts de salaires liés à l'exécution du contrat de travail quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la rémunération afférente à des heures supplémentaires (article 17 de la CCN) ;
- les majorations de l'horaire de base pour heures exceptionnelles (articles 19 et 40 de la CCN) ;
- la prime d'ancienneté prévue à l'article 20 de la CCN ;
- 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 ;
- les sommes constituant un remboursement de frais ne supportant pas de cotisation en vertu de la législation sociale.

Les coopératives auront à examiner paritairement, avec les délégués syndicaux ou à défaut de représentation syndicale, avec les membres du comité d'entreprise ou les délégués du personnel, quels sont les éléments de rémunération qui sont exclus du comparatif entre ce que verse l'entreprise aux salariés et le montant de la RAG. »

Article 3

Conformément à l'article 3.8 de l'avenant n° 91, il est rappelé que les entreprises qui n'établissent pas une équivalence mensuelle pour l'application de la rémunération minimale annuelle brute garantie doivent impérativement remettre une information individualisée à chaque salarié lors de chaque revalorisation conventionnelle ainsi qu'un récapitulatif en fin d'année précisant les composantes annuelles de la rémunération minimale garantie.

Article 4

Lors de la mise en place de la nouvelle structure salariale, la disparition de toute référence à une valeur de point a pu entraîner par voie de conséquence la substitution de la notion de différentiel personnel à celle de points personnels.

Les parties signataires entendent rappeler qu'en matière d'évolution salariale, il convient de respecter impérativement les dispositions du second paragraphe de l'article 5 de l'avenant n° 91 et ce, quand bien même le niveau RAG serait atteint sur l'année, lequel paragraphe stipule : « la mise en place du présent avenant ne devra pas entraîner un nouvel effort de modération salariale se rajoutant à celui qui aurait pu être instauré dans le cadre de l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ».

Article 5

En cas d'application non conforme de la convention collective « V Branches » en général et de l'avenant n° 91 en particulier, il convient de saisir la commission paritaire nationale d'interprétation.

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2007.

(Suivent les signatures.)