

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

AVENANT N° 64 DU 3 JUIN 2016
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : AGRS1697293M
IDCC : 7004

Entre
FNCL

D'une part, et
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 28 « Classification hiérarchique » est modifié comme suit :

« Article 28

Classification professionnelle

La classification professionnelle des emplois des entreprises visées à l'article 1^{er} de la présente convention collective nationale est déterminée par l'annexe III à ladite convention. »

Article 2

Le titre du point 1 « Rémunération annuelle minimale » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« 1. Rémunérations annuelles minimales

La première phrase du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifiée comme suit :

« Le barème des rémunérations annuelles minimales (RAM) fait l'objet de l'annexe I de la présente convention, qui en indique le montant brut. »

Le point a « Champ d'application » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Le barème des rémunérations annuelles minimales s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} de l'annexe VII de la présente convention, selon que ceux-ci comptent ou non au moins un an d'ancienneté. »

Le point *b* « Définition » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Les rémunérations annuelles minimales conventionnelles sont établies en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

La RAM s'apprécie dans le cadre de l'année civile, pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

Elle comprend tous les éléments bruts de la rémunération du salarié, y compris les avantages en nature, quelles qu'en soient la forme et la périodicité, passibles des cotisations de la mutualité sociale agricole, à l'exception :

- des sommes constituant des remboursements de frais exclues de l'assiette des cotisations de mutualité sociale agricole ;
- des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, tel que prévu par la réglementation, et ne présentant pas le caractère de salaire ;
- de la prime d'ancienneté aux taux et conditions prévus par la présente convention collective ;
- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires calculées conformément à la réglementation en vigueur ;
- des majorations conventionnelles pour contraintes telles que définies à l'article 35, alinéas 2 et 3, et à l'article 35 *bis*, alinéas 1 et 2 de la présente convention ;
- des majorations conventionnelles résultant des réductions d'horaires telles que définies à l'article 33 de la présente convention. »

Le 1^{er} alinéa du point *d* « Négociation annuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« La négociation annuelle des salaires effectifs prévue par l'article L. 2242-1 (ancien art. L. 132-27) du code du travail sera élargie à la fixation, pour l'année, des éléments propres à l'entreprise ou à l'établissement non pris en compte pour l'application de la rémunération annuelle minimale. »

Le dernier alinéa du point *d* « Négociation annuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Si, au terme des négociations, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord conforme à l'article L. 2242-3 (ancien art. L. 132-29) du code du travail, dans lequel l'employeur mentionnera les mesures qu'il compte appliquer unilatéralement. »

Le point *e* « Expression mensuelle » du point 1 « Rémunérations annuelles minimales » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est supprimé.

Le point 2 « Salaires minima mensuels » de l'article 29 « Bases minima de rémunération » est modifié comme suit :

« Le barème des salaires minima mensuels fait l'objet de l'annexe I *ter* de la présente convention, qui en indique le montant brut.

a) Champ d'application

Le barème des salaires minima mensuels s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} de l'annexe VII de la présente convention.

Les salaires minima mensuels conventionnels sont établis en fonction des positionnements issus de la classification professionnelle en vigueur.

b) Définition

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Les salaires minima mensuels s'apprécient pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif de référence, pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement. »

Il est inséré, à la suite du point 2 « Salaires minima mensuels » de l'article 29 « Bases minima de rémunération », un point 3 intitulé « Emplois multiples » et rédigé comme suit :

« Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des emplois relevant de niveaux différents, cette polyvalence doit être prise en compte :

Lorsque le salarié occupe plus de 50 % de son temps de travail dans l'emploi relevant du niveau le plus élevé, son positionnement est fixé à l'échelon 2 de ce niveau, lui garantissant ainsi la rémunération correspondante. Lorsque le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée au présent paragraphe, il bénéficiera des dispositions du point 4 ci-dessous. »

Il est inséré, à la suite du point 3 intitulé « Emplois multiples » de l'article 29 « Bases minima de rémunération », un point 4 intitulé « Remplacement » et rédigé comme suit :

« Lorsqu'un salarié est appelé à remplacer temporairement un salarié occupant un emploi de niveau supérieur, il bénéficiera de la différence entre son salaire de base et celui de l'échelon 2 du niveau de l'emploi supérieur, pour le temps où il occupe cet emploi et dans la mesure où il remplit les missions principales de cet emploi.

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper temporairement un emploi relevant d'un niveau inférieur à son emploi, son positionnement dans la classification ainsi que la rémunération correspondante lui sont garantis. »

Article 3

Le 3^e alinéa du point *b* de l'article 31 « Durée du travail » est modifié comme suit :

« Cette mesure ne se cumulera pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet et portant sur la même période. » La fin de la phrase est supprimée.

Article 4

L'article 41 « Travaux pénibles, dangereux et insalubres » est modifié comme suit :

« Article 41

Travaux pénibles

Les éventuels travaux pénibles (notamment : travail en 3 × 8, en double équipe par alternance sans recouvrement supérieur à 15 minutes, ambiance thermique ou sonore atypique, utilisation de produits divers provoquant une gêne importante, gênes causées par le port d'équipement de protection) font prioritairement l'objet des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à la prévention de la pénibilité et au bien-être au travail. Sont en particulier visées les dispositions de l'accord du 1^{er} mars 2012 sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière, ainsi que celles concernant la mise en œuvre du compte de prévention de la pénibilité.

Le cas échéant, l'attribution de contreparties pour travaux pénibles fera l'objet d'accords d'entreprise ou d'établissement. »

Article 5

Il est créé un article 41 *bis*, intitulé « Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage » rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabil-

lage sont réalisées sur le lieu de travail, ces opérations font l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement prévoyant une contrepartie effective au temps d'habillage et de déshabillage soit sous forme de repos, soit financière, conformément à la loi, au moins équivalente à la garantie conventionnelle, les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie conventionnelle annuelle de référence garantie, non proratisable pour les salariés travaillant en continu, en semi-continu ou à temps partiel.

La contrepartie annuelle au temps d'habillage et de déshabillage sera au moins égale à 97,57 € forfaitaires et pourra être exprimée en temps ou en argent ; elle sera, dans ce dernier cas, indexée sur l'évolution de la RAM.

Les mesures du présent article ne se cumuleront pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet ou portant sur la même période. »

Article 6

Le 2^e alinéa de l'article 46 « Embauchage. – Promotion » est modifié comme suit :

« Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail écrit établi en double exemplaire, confirmant notamment la fonction et le positionnement dans la classification, la période d'essai, la rémunération mensuelle et l'horaire correspondant, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire éventuels, et la date d'effet. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié. »

Le 3^e alinéa de l'article 46 « Embauchage. – Promotion » est modifié comme suit :

« En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période d'adaptation prévue pour le poste qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé, dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification professionnelle ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation. »

Article 7

Le 1^{er} alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« La durée de la période d'essai est fixée à :

- deux mois pour les ouvriers et employés ;
- pour les agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, voir article 5 de l'annexe V. »

Le 2^e alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat avec préavis d'une journée pour les niveaux 1 ou 2, trois jours pour les niveaux 3, 4 ou 5, sauf dispositions légales ou contractuelles plus favorables. »

Le dernier alinéa de l'article 48 « Période d'essai » est modifié comme suit :

« La période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 (ancien article L. 122-3-3) du code du travail. »

Article 8

L'article 50 « Délai-congé » est modifié comme suit :

« En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, la durée du préavis réciproque est dans tous les cas, sauf faute grave, de :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- pour les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, voir article 11 de l'annexe V.

Cependant et conformément à la loi, la durée du préavis incombant à l'employeur sera de :

- deux mois après deux ans de présence, en application de l'article L. 1234-1 (ancien art. L. 122-6) du code du travail.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du délai de prévenance dans les formes et conditions prévues à l'article L. 1243-2 (ancien art. L. 122-3-8) du code du travail.

En cas de licenciement, l'employeur devra respecter la procédure visée aux articles L. 1232-2 et suivants et L. 1233-11 et suivants (anciens art. L. 122-14 et suivants) du code du travail, dans les conditions et limites prévues par ces textes. »

Article 9

L'article 74 « Mutation liée aux conditions de travail » est modifié comme suit :

« Un salarié âgé d'au moins 50 ans, travaillant dans l'entreprise depuis 10 années dans un emploi exposé à des facteurs de pénibilité, pourra sur sa demande expresse être muté à un emploi ne présentant pas ces caractéristiques, s'il s'en trouve un vacant correspondant à ses aptitudes. Dans ce cas, il est garanti au salarié la rémunération correspondant à son positionnement dans la classification avant mutation. Pour faciliter cette mutation, l'entreprise proposera au salarié, si elle l'estime nécessaire, les moyens de formation professionnelle adéquats. Il est entendu que le salarié devra suivre assidûment cette formation. »

Article 10

L'annexe I *bis* « Salaires minima » est modifiée comme suit :

« Annexe I *bis* "RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel" ».

Article 11

Il est inséré, à la suite de l'annexe I *bis* « RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel », une annexe I *ter* rédigée comme suit :

« Annexe I *ter* "Salaires minima" ».

Article 12

L'annexe III « Classification professionnelle du personnel dans les coopératives laitières » est modifiée comme suit :

« Annexe III

Classification professionnelle
dans les coopératives laitières

La classification professionnelle dans les coopératives laitières est définie par les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière (étendu par arrêté ministériel du 3 décembre 2013, publié au *Journal officiel* le 15 décembre 2013), qui sont insérées par le présent avenant à l'annexe III de la convention collective nationale des coopératives laitières.

Les parties rappellent que cet accord a été dénoncé par les organisations syndicales signataires à la date du 19 février 2016 et devait en conséquence cesser de produire effet au-delà du 19 mai 2017.

Dans le cadre du présent avenant, les parties signataires manifestent toutefois leur volonté de réitérer l'ensemble des dispositions issues de cet accord qui sont reprises ci-après et qui continueront en conséquence à trouver application et ce, sans discontinuité.

Il est également précisé que les dispositions de l'article 8 de l'accord du 31 octobre 2012 visant les nouvelles grilles de rémunérations conventionnelles ont été revalorisées par accords

des 4 décembre 2013 (étendu par arrêté ministériel du 5 mai 2014, publié au *Journal officiel* du 15 mai 2014) et 23 juin 2015 (étendu par arrêté ministériel du 19 novembre 2015, publié au *Journal officiel* du 27 novembre 2015).

« Accord national du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière

Il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

TITRE I^{ER}

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

Article 1.1

Niveaux de compétence

La grille de classification des emplois comprend 12 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 12 niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 5 : ouvriers, employés ;
- niveaux 6 à 8 : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux 9 à 12 : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

Article 1.2

Echelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 comporte 2 échelons.

Les niveaux 2 à 8 comportent 3 échelons par niveau.

Le niveau 9 comporte 2 échelons.

Les niveaux 10 à 12 ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3

Critères classant

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classant sont définis pour les niveaux 1 à 8, et pour les niveaux 9 à 12.

Les 8 critères classant des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoirs faire pratiques ;
3. Technicité/complexité ;
4. Qualité, hygiène/sécurité/environnement ;
5. Autonomie/initiative ;
6. suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles ;

A ces critères s'ajoutent 2 critères spécifiques pour les emplois concernés :

– animation permanente,

ou

– encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classant ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.

Les 5 critères classant des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité / expertise ;
2. Responsabilités / enjeux ;
3. Autonomie / suivi ;
4. Communication ;
5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classant ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

Article 1.4

Grilles des critères classant

Les grilles complètes des critères classant des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application sera repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

Article 1.5

Filières professionnelles

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

Article 1.6

Carte des emplois

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classant.

CHAPITRE II

EVOLUTION DES SALARIÉS AU SEIN DES NIVEAUX ET DES ÉCHELONS

Article 2.1

Principe

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

- 6 mois, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 12 mois, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 24 mois, pour les niveaux 6, 7, 8 et 9.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence / polyvalence complète et autonome).

Article 2.2

Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Article 2.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet :

- d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres ;
- d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 2.4

Garantie pour accompagner les changements de statut

Le salarié occupant un emploi de niveau 5 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau 6, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau 8 bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau 9, accédera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel (JO)* de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *JO* du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 3.2

Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

- les modalités d’information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d’association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
- la composition de la commission de mise en place des classifications ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d’un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d’une part et d’autre part, une expérience significative de l’emploi concerné.

L’accord d’entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l’arrêté d’extension du présent accord.

En l’absence d’accord sur ces modalités, les propositions de l’employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 3.3

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l’employeur devra assurer l’information et la consultation du comité d’entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d’emploi existant dans l’entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d’un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d’une part et d’autre part, une expérience significative de l’emploi concerné.

Les représentants élus du personnel seront informés tout au long de la phase de mise en place des classifications.

Article 3.4

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l’employeur devra assurer l’information des salariés sur :

- le dispositif d’ensemble et son application dans l’entreprise, notamment au moyen d’une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d’affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d’information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.5

Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.

Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.

Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.

Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 3.6

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

Article 3.7

Conséquences du changement de système de classifications

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.

Article 3.8

Contestation et recours du salarié

En cas de contestation individuelle de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de la classification de son emploi.

Dans un délai d'un mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

Article 3.9

Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée pour chacune des branches d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.

Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

Article 4

Salaires minima mensuels

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux 1 à 12 compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 5

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux 1 à 12 de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 6

Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Article 7

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées :

- d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole, pour les coopératives laitières ; et
- d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières,

à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

Article 8

Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la CCN des coopératives laitière ou de la CCN des industries laitières. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du 1^{er} jour suivant le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	1	1	1 440
		2	1 445
	2	1	1 450
		2	1 456
		3	1 462
	3	1	1 462
		2	1 469
		3	1 476
	4	1	1 476
		2	1 484
		3	1 495
	5	1	1 495
		2	1 506
		3	1 517
TAM	6	1	1 517
		2	1 597
		3	1 677
	7	1	1 677
		2	1 767
		3	1 857
	8	1	1 857
		2	1 957
		3	2 100
Cadres	9	1	2 100
		2	2 350
	10	–	2 900
	11	–	3 500
	12	–	4 000

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers, employés	1	1	18 800
		2	18 860
	2	1	18 920
		2	18 990
		3	19 060
	3	1	19 060
		2	19 140
		3	19 220
	4	1	19 220
		2	19 420
		3	19 620
	5	1	19 620
		2	20 020
		3	20 420
TAM	6	1	20 420
		2	21 700
		3	22 700
	7	1	22 700
		2	23 700
		3	24 700
	8	1	24 700
		2	26 700
		3	28 700
Cadres	9	1	28 700
		2	30 200
	10	–	39 500
	11	–	47 500
	12	–	56 000

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)
spécifique encadrement forfaité sur une base 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	6	1	22 517
		2	23 870
		3	24 970
	7	1	24 970
		2	26 070
		3	27 170
	8	1	27 170
		2	29 370
		3	31 570
Cadres	9	1	31 570
		2	33 550
	10	–	44 000
	11	–	52 800
	12	–	61 600

Article 9

Révision des rémunérations conventionnelles

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. articles 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un "coefficient", le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans :

- la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979 ;

et

- la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national sur les classifications dans l'industrie laitière du 15 décembre 1992.

Article 12

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 15

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

ANNEXE I

1. Grille des critères classant des emplois non cadres

	NIV. 1	NIV. 2	NIV. 3	NIV. 4	NIV. 5	NIV. 6	NIV. 7	NIV. 8
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/ CQP de niveau équivalent / expérience équivalente	CAP/BEP/CQP / expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire	Bac/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 / CQP / expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/ expérience équivalente	Licence/ expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges
Technicité /complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE qualité, hygiène, sécurité, environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité

Compétences

	NIV. 1	NIV. 2	NIV. 3	NIV. 4	NIV. 5	NIV. 6	NIV. 7	NIV. 8
Autonomie / Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs généraux	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/ initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre

	NIV. 1	NIV. 2	NIV. 3	NIV. 4	NIV. 5	NIV. 6	NIV. 7	NIV. 8
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matériels, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (période et durée)	Le suivi porte sur les résultats à moyen long terme – mensuel, trimestriel (période et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explicitation et capacité convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement	Aucune			Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ ou pluridisciplinaires
ou								
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun					Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total / 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple le N 4 est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires "animation permanente" ou "Encadrement permanent" s'ajoute au total de point déjà acquis (le diviseur restant sur 8) A partir de 8,7 l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre.

2. Grille des critères classant des emplois cadres

Nx	9	10	11	12
Technicité / expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine. Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de direction générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme
Responsabilité / enjeu	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie / suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper. Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...) Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/ externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social. Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité

ANNEXE I BIS

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (Avenant n° 64 du 3 juin 2016)

(Accord du 6 juillet 2016, grille applicable au 1^{er} juillet 2016)

(En euros.)

	NIVEAU	ECHELON	MONTANT
TAM	6	1	23 155,10
		2	24 546,01
		3	25 675,55
	7	1	25 675,55
		2	26 810,16
		3	27 939,70
	8	1	27 939,70
		2	30 198,78
		3	32 457,87
Cadres	9	1	32 457,87
		2	34 504,21
	10	-	45 242,46
	11	-	54 288,92
	12	-	63 335,39

ANNEXE I TER

Salaire minima (Avenant n° 64 du 3 juin 2016)

(Accord du 6 juillet 2016, grille applicable au 1^{er} juillet 2016)

(En euros.)

	NIVEAU	ECHELON	MONTANT
Ouvriers / Employés	1	1	1 476,28
		2	1 481,42
	2	1	1 486,54
		2	1 492,68
		3	1 498,84
	3	1	1 498,84
		2	1 506,02
		3	1 513,20
	4	1	1 513,20
		2	1 521,39
		3	1 532,67
	5	1	1 532,67
		2	1 543,95
		3	1 555,23
	TAM	6	1
2			1 637,23
3			1 719,25
7		1	1 719,25
		2	1 811,52
		3	1 903,78
8		1	1 903,78
		2	2 006,31
		3	2 152,92
Cadres	9	1	2 152,92
		2	2 409,22
	10	-	2 973,07
	11	-	3 588,19
	12	-	4 100,80

« Afin de contribuer au respect de l'esprit comme de la lettre de l'accord du 31 octobre 2012 (réitéré par le présent avenant), dans les entreprises relevant de la présente convention collective, en précisant les conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification, les parties confirment que l'annexe III est complétée comme suit :

“Déclaration d'interprétation commune de l'accord du
31 octobre 2012 portant sur les classifications

Les signataires soulignent leur volonté commune, à travers la mise en place du nouveau système de classifications, de favoriser le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle ; de valoriser les

métiers de la profession ; de développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

Au vu des dispositions de l'article 3.1 de l'accord conclu le 31 octobre 2012 et de l'arrêté ministériel d'extension, publié le 15 décembre 2013, le délai de mise en place dans les entreprises, dans le respect des modalités de l'accord, court jusqu'au 1^{er} janvier 2017.

Les signataires précisent que le délai de mise en place est prorogé jusqu'au 1^{er} janvier 2018.

La commission nationale de suivi dans la transformation laitière examinera l'état d'avancement du déploiement des nouvelles classifications dans les entreprises au cours du troisième trimestre 2017.

Concernant les bénéficiaires et le champ d'application de la procédure de mise en place

Les parties rappellent que l'ensemble des emplois et des salariés seront positionnés au moyen du nouveau système de classifications. La procédure de mise en place, prévue par les articles 3.2, 3.3 et 3.4 de l'accord, s'applique à l'ensemble des catégories d'emploi, à l'exception de situations particulières (les cadres de direction) précisées par accord d'entreprise (accord de méthode).

Concernant l'implication des organisations syndicales

Pour contribuer à optimiser la mise en œuvre de la démarche, les entreprises n'ayant pas encore finalisé l'accord d'entreprise (accord de méthode) mentionné à l'article 3.2, doivent, si cela n'a pas été fait, en préciser les termes concernant la composition et le fonctionnement de la commission de mise en place, en particulier :

- le nombre de représentants par organisation syndicale représentative dans l'entreprise et celui des représentants de l'employeur ;
- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications, la mise à disposition des documents nécessaires et leur délai de communication ;
- ses modalités de fonctionnement, notamment le nombre de réunions, susceptible de comprendre utilement au moins trois réunions pour avis aux grandes étapes de la démarche (la première, en début de travaux, pour présenter la démarche proposée et répondre à toutes questions, la seconde, à l'issue des travaux de pesée des emplois pour communication des fiches emplois et présentation de la cartographie des emplois, afin d'émettre un avis, la troisième, à l'issue des travaux, après communication aux salariés de la classification de leur emploi, afin d'être informée des éventuels recours et des réponses envisagées par l'employeur) ;
- le temps et les moyens alloués pour la formation des membres de la commission et leur participation à ses travaux.

Cet accord précisera également :

- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

En outre, la commission nationale de suivi dans la transformation laitière sera mise en place, dans le mois qui suivra la signature du présent avenant, pour contribuer à solutionner les éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en œuvre.

Concernant l'évaluation des emplois

Le dispositif retenu n'a pas pour finalité de faire disparaître des postes de travail ou des qualifications, mais d'identifier et d'évaluer les emplois existants dans l'entreprise, correspondant à un ensemble d'activités et de missions, pouvant regrouper de manière cohérente plusieurs postes de travail, pour lesquels une proximité des activités et des compétences est identifiée.

L'analyse des postes (ex. : description de poste) et les compétences requises correspondantes sont des sources d'information permettant de définir la proximité de tel ou tel poste afin de réaliser des regroupements sous un intitulé et un descriptif d'emploi communs.

En cas de difficultés, résultant de ce regroupement, le salarié pourra demander, conformément aux dispositions de l'article 3.8, le réexamen de sa situation.

Au regard de l'évolution des entreprises et de leurs organisations, des fiches descriptives des emplois peuvent devenir inadaptées. Tout changement important dans l'emploi donnera lieu à une adaptation de la fiche emploi et à un réexamen de sa classification.

Concernant l'attribution des échelons

Vu les dispositions de l'article 2.1, décrivant le principe de l'évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons, lors de la mise en place des nouvelles classifications, les salariés justifiant d'une pratique professionnelle effective dans leur emploi égale ou supérieure à la période requise pour le passage de l'échelon 1 à l'échelon 2, bénéficieront de l'échelon 2.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence / polycompétence complète et autonome).

Concernant les garanties

Le salaire et le statut, en vigueur sous la précédente classification, sont garantis aux termes de l'article 3.7 et ne peuvent donc que progresser, le cas échéant. Tout salarié concerné par cette garantie continuera de bénéficier des augmentations générales." »

Article 13

Le dernier alinéa de l'article 1^{er} « Objet » de l'annexe V (agents de maîtrise et cadres) est modifié comme suit :

« Elle est en outre applicable au personnel en ayant bénéficié antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière. »

Article 14

Le 1^{er} alinéa de l'article 6 « Engagement définitif » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :

« L'embauche d'un ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien fait l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire, précisant notamment :

- la date d'entrée dans l'entreprise, la période d'essai ;
- la fonction ;
- la position hiérarchique dans la classification professionnelle ;
- la rémunération et ses modalités, ainsi que l'horaire ou le forfait correspondant, et les avantages éventuels ;
- le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé ;
- éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité de changement de lieu de travail. »

Article 15

Il est inséré, à la suite de l'article 6 « Engagement définitif » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres », un article 6 *bis* intitulé « Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel » et rédigé comme suit :

« Article 6 *bis*

*Rémunérations annuelles minimales (RAM)
applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel*

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Ce barème fait l'objet de l'annexe I *bis* de la présente convention, qui en indique le montant brut. »

Article 16

Le 2^e alinéa de l'article 9 « Priorité d'emploi » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :

« En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'adaptation prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation. »

Article 17

Le 1^{er} alinéa de l'article 11 « Délai-congé ou préavis » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est modifié comme suit :

« Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé à l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien licencié, un préavis de :

- deux mois pour les techniciens et agents de maîtrise au niveau 6, 7 ou 8 ;
- quatre mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 9, 10 ou 11 ;
- six mois pour les cadres et ingénieurs au niveau 12 ».

Le dernier alinéa de l'article 11 « Délai-congé ou préavis » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres » est supprimé.

Article 18

Il est inséré, à la suite de l'article 19 « Congé de formation et de recyclage » de l'annexe V « Agents de maîtrise et cadres », un article 20 intitulé « Seuils d'adhésion AGIRC » et rédigé comme suit :

« Les seuils d'accès à l'AGIRC, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications issues de l'accord du 31 octobre 2012, sont (sous réserve de l'accord de l'AGIRC) les suivants :

- article 4 « Cadres » : niveau 9 de la classification professionnelle ;
- article 4 *bis* « Assimilés cadres » : niveau 8, échelon 2 de la classification professionnelle. »

Article 19

Dispositions temporaires

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, prorogé par le présent avenant, les dispositions de la convention collective nationale concernant les coopératives laitières agricoles antérieurement en vigueur à la date du présent avenant technique

continueront de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles (soit le 1^{er} janvier 2018 au plus tard).

Article 20

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 3 juin 2016.

Article 21

Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Fait à Paris, le 3 juin 2016.

(Suivent les signatures.)