

Avenant n° 14 du 6 février 2023

NOR : AGRS2397058M

IDCC : 7008

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

France Conseil Élevage, la fédération française de contrôle laitier (FCL), maintenant dénommée ELIANCE ASSOCIATION,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri Agro ;

UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Exposé des motifs

Historiquement, les rémunérations conventionnelles minimales de la branche du contrôle laitier (IDCC 7008) ont été fixées par un système de grille en points sur une base mensuelle (art. 27), une valeur de point étant définie chaque année en commission mixte nationale (art. 8 et art. 32).

Au cours des dernières années, plusieurs niveaux de la grille de minima ont été rattrapés par le Smic.

Dans un contexte d'évolution des pratiques des entreprises de la branche, notamment en matière de rémunération, le système en place est apparu inapproprié à l'organisation professionnelle d'employeurs de la branche : France Conseil Élevage, la fédération française de contrôle laitier (FCL), dénommée ELIANCE ASSOCIATION depuis le 1^{er} juin 2022 suite à son assemblée générale du 12 avril 2022.

Parallèlement, les organisations syndicales représentatives formulaient des revendications de hausse de la grille conventionnelle et de la valeur du point.

Aussi, plusieurs réunions paritaires se sont tenues et les parties en présence ont exposé leurs demandes respectives d'évolution de la grille des rémunérations minimales. Un accord a été trouvé sur le principe d'un nouveau dispositif de salaire de base à minima garanties, exprimés en euros bruts annuels et sur des montants applicables au 1^{er} janvier 2023, ainsi qu'une revalorisation de la valeur du point à minima.

Le constat a été fait de la nécessité d'ajuster aussi la rédaction de certains articles de la convention collective nationale du 16 septembre 2002. ELIANCE ASSOCIATION adressait donc le

2 novembre 2022 aux partenaires sociaux une demande officielle de révision de la CCN et organisait de nouvelles réunions de négociation les 15 novembre 2022, 27 janvier et 6 février 2023.

Le présent accord, portant avenant n° 14 à la CCN du contrôle laitier, a pour objet de procéder à cette révision et mettre en œuvre le nouveau dispositif convenu entre les parties, afin de modifier et revaloriser la grille des rémunérations minimales conventionnelles garanties à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 1^{er} | *Revalorisation des rémunérations minimales conventionnelles*

■ À compter du 1^{er} janvier 2023 :

- la valeur du point visé à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 6,52 euros bruts ;
- la nouvelle grille des rémunérations minimales de branche visée à l'article 27 est exprimée en euros bruts annuels, avec un montant de 20 612 € en classe 1 niveau I et 30 162 € en classe 8 niveau III, ces sommes font parties de l'annualisation et à titre d'information une grille mensuelle est présentée.

■ Grille annuelle :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	20 612 €	20 912 €	21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €
II	20 912 €	21 062 €	21 362 €	22 012 €	23 462 €	25 162 €	27 162 €	29 162 €
III		21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €	30 162 €

■ Soit en mensuel à titre informatif :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1 717,67 €	1 742,67 €	1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €
II	1 742,67 €	1 755,17 €	1 780,17 €	1 834,33 €	1 955,17 €	2 096,83 €	2 263,50 €	2 430,17 €
III		1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €	2 513,50 €

Cette grille annuelle remplace celles résultant des avenants et recommandations patronales antérieures.

(Voir page suivante.)

Article 2 | *Modification de certains articles*

Les articles 8.2, 27, 29, 31.1 et 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 sont modifiés comme suit.

Les autres dispositions de la convention restent inchangées.

« Article 8.2 | *Commission mixte nationale*

Rôle :

La commission mixte nationale négocie les rémunérations minimales garanties et la valeur du point.

À cet effet, FCEL remet un rapport économique et social annuel de la branche aux organisations syndicales au moins trois semaines avant la date d'ouverture de la négociation. Ce rapport comprend des données relatives à l'évolution économique, à la situation de l'emploi dans la branche, à son évolution et à ses prévisions annuelles ou pluriannuelles, et aux salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe.

Elle examine, au moins une fois tous les 5 ans, les classifications conventionnelles afin d'évaluer le besoin de les réviser.

Elle se réunit tous les trois ans pour négocier les mesures visant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, sur la base d'un rapport présentant la situation comparée des hommes et des femmes dans les domaines fixés par la loi.

Article 27 | *Rémunérations minimales garanties*

La présente CCN garantit une rémunération brute minimale annuelle garantie à chaque salarié travaillant à temps plein. Le montant de cette rémunération minimale garantie est défini pour chacune des classes et, dans chaque classe, à l'exception de la classe 1, pour trois niveaux de maîtrise de la fonction. Il est exprimé en euros bruts annuels, sur l'année civile 1^{er} janvier – 31 décembre sauf accord d'entreprise prévoyant une période différente.

À compter du 1^{er} janvier 2023, les montants des rémunérations minimales garanties annuelles sont les suivants :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	20 612 €	20 912 €	21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €
II	20 912 €	21 062 €	21 362 €	22 012 €	23 462 €	25 162 €	27 162 €	29 162 €
III		21 212 €	21 512 €	22 612 €	24 312 €	26 162 €	28 162 €	30 162 €

À titre indicatif, ces montants annuels correspondent aux montants mensuels suivants :

Classe								
Niveau	1	2	3	4	5	6	7	8
I	1 717,67 €	1 742,67 €	1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €
II	1 742,67 €	1 755,17 €	1 780,17 €	1 834,33 €	1 955,17 €	2 096,83 €	2 263,50 €	2 430,17 €
III		1 767,67 €	1 792,67 €	1 884,33 €	2 026,00 €	2 180,17 €	2 346,83 €	2 513,50 €

Ces rémunérations minimales garanties s'entendent pour une durée du travail à temps plein, selon les dispositions applicables dans chaque entreprise. Elles sont proratisées pour les salariés à temps partiel ou n'ayant pas travaillé une année complète. Elles sont donc applicables à tous les salariés, y compris les agents de pesée, sous réserve de dispositions légales plus favorables.

Article 29 | Ancienneté dans une classe

L'évolution de la carrière d'un salarié au sein d'un OCL peut consister, soit à exercer au fil des années de nouvelles missions, soit à exercer longuement une même fonction en s'adaptant à ses évolutions.

Le type d'évolution de carrière résulte à la fois des choix de l'employeur et de ceux du salarié, ainsi que de ses capacités.

Dans l'hypothèse d'une évolution de leur fonction, les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés peuvent évoluer par changement de classe.

Dans l'hypothèse d'une stabilité dans une classe, il est versé une prime d'ancienneté mensuelle dans les conditions suivantes :

- 4 % d'un douzième de la rémunération minimale garantie prévue à l'article 27, à compter du 1^{er} mois suivant le 10^e anniversaire de l'entrée dans la classe ;
- cette ancienneté passera de 4 à 6 % de la même base de calcul, à compter du 1^{er} mois suivant le 13^e anniversaire de l'entrée dans la classe.

En cas de changement de classe, le salarié conserve le pourcentage atteint au titre de l'ancienneté.

Article 31.1 | Structure des rémunérations

La structure des salaires est la traduction de la politique salariale de l'OCEL. Elle doit toutefois satisfaire aux exigences suivantes :

- le principe "à travail égal, salaire égal" doit être respecté ;
- tous les salariés d'une même classe et d'un même niveau ont un salaire de base identique ;
- ce salaire de base doit être au moins égal à la rémunération minimale annuelle garantie.

À l'issue des travaux procédant à la recomposition des éléments de la rémunération, certains salariés pourront avoir, sur leur bulletin de paie, une ligne intitulée "différentiel" correspondant à la somme qu'il convient de verser en plus des éléments de la nouvelle structure de salaire pour maintenir la rémunération au niveau atteint avec l'ancienne structure de salaire. Le montant de cette ligne "différentiel" est acquis au salarié et ne peut être supprimé ou diminué.

Tout salarié peut saisir la direction de son entreprise des difficultés nées de l'application des dispositions du présent article et, notamment, du respect des principes énoncés.

Le salarié a la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel ou, dans l'hypothèse d'un entretien, de s'y faire assister par un représentant du personnel.

La décision de confirmation ou de modification de la rémunération du salarié doit être motivée et notifiée par écrit au salarié, ainsi qu'au représentant du personnel l'ayant assisté.

Au cas où le litige persisterait, la commission paritaire d'entreprise pourra être saisie.

Article 32 | *Expression et réévaluation des rémunérations minimales annuelles garanties*

Il est défini un point de la branche ("point CL") dont la valeur est fixée à 6,52 euros bruts.

La valeur de ce point et la rémunération minimale garantie définie à l'article 27 sont négociées au minimum une fois par an en commission mixte nationale, instance paritaire prévue à l'article 8 de la présente convention. »

Article 3 | *Date d'application*

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2023.

Article 4 | *Extension*

Les parties sollicitent l'extension du présent avenant.

Article 5 | *Dépôts. Notification*

Conclu en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 février 2023.

(Suivent les signatures.)