

**Avenant n° 93 du 12 mai 2023**

NOR : AGRS2397111M

IDCC : 7005

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

**Coopération agricole vignerons-coopérateurs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA FO et le Syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;**

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;**

**Fédération CFE-CGC Agro ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Le présent avenant traite des modalités relatives aux entretiens individuels annuels destinés aux salariés pouvant prétendre à l'échelon expert de la catégorie et du niveau duquel ils appartiennent conformément à la classification prévue en annexe II, de la CCN des caves coopératives vinicoles et leurs unions (avenant 62 du 5 juin 2007).

En effet, la classification est un levier important dans la valorisation des parcours des salariés et de reconnaissance des qualifications. Les partenaires sociaux réaffirment leur attachement à la classification actuellement en place. Forte d'un principe de classement objectif, elle favorise une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise et contribue ainsi à leur évolution.

Cependant les parties conviennent qu'il est souhaitable de valoriser la bonne réalisation des entretiens et que si le passage à l'échelon expert n'est pas automatiquement lié à l'ancienneté dans la catégorie et le niveau, elles souhaitent rappeler l'importance d'en discuter à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

C'est pourquoi les partenaires sociaux souhaitent rendre obligatoire d'aborder le sujet du passage à l'échelon expert lors de l'entretien individuel annuel pour les salariés concernés.

Parallèlement, ils rappellent la nécessité de favoriser la formation et la professionnalisation des salariés afin d'avoir une meilleure reconnaissance du poste de travail. Cette valorisation participe aux attentes des salariés de bénéficier d'un parcours professionnel enrichissant mais également aux exigences de nos métiers.

Afin de promouvoir le développement de carrière et le parcours des salariés, les parties signataires conviennent de modifier l'article 2 de l'annexe II (accord du 5 juin 2007) relatif aux modalités du passage à l'échelon expert.

Le présent avenant fixe les modalités complémentaires d'évaluation des salariés remplissant les conditions du passage à l'échelon expert.

Compte tenu de la thématique du présent avenant, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, il est convenu, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 1<sup>er</sup>

L'article 2.2 « Franchissement des échelons après l'embauche » de l'article 2 « Évolution du salarié dans la grille » de l'annexe II datant du 5 juin 2007 est modifié ainsi qu'il suit :

« Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : "confirmé", "maîtrisé" et "expert".

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

- l'échelon "confirmé" correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après 2 ans maximum de présence effective ;
- l'échelon "maîtrisé" correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau ;
- l'échelon "expert" correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la parfaite connaissance de son métier tant au regard du niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et faisant preuve également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon "expert" résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié. Cette évaluation a lieu au maximum après 16 années de présence dans la catégorie et le niveau de la classification de la CCN des caves coopératives vinicoles et leurs unions.

Cette évaluation conjointe permettra de faire un premier point sur les besoins de formation pour faire progresser le salarié et par la suite de définir un calendrier pour la mise en place d'un parcours d'acquisition des compétences nécessaires. À l'issue de son parcours de formation et si le salarié a validé les compétences opérationnelles requises pour l'échelon expert il se verra classé systématiquement à cet échelon. Dans le cas où le salarié ne remplirait pas les conditions d'obtention de ce niveau, l'employeur devra pouvoir le justifier. Si le salarié ne souhaite pas devenir expert, l'employeur ne pourra pas lui imposer.

Au même titre de la mise à disposition dans l'annexe 2, de modèles pour l'entretien individuel annuel, un modèle complémentaire spécifique est mis à disposition en annexe du présent avenant.

Remarques :

**1. Entrent en ligne de compte dans l'examen de la situation du salarié :**

- d'une part, le contrôle des exigences et des conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ;
- d'autre part, l'exercice du métier proprement dit pour le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles. Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuel établies chaque année.

**2. Les délais fixés ci-dessus sont des délais maximaux et ne préjugent pas d'une progression plus rapide à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon permanente au sein de sa catégorie et de son niveau de la polycompétence et/ou une spécificité dans le poste. À cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et facilite le passage, notamment s'il a suivi une formation.**

**3. Chaque fois que l'employeur décèle une carence ou une insuffisance du salarié susceptible de ne pas le faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :**

- établir un pré-bilan sans attendre l'échéance afin de mettre en évidence les carences et insuffisances et en informer le salarié ;
- se donner les moyens pour faire progresser ce dernier, notamment par des actions de formation axées sur l'adaptation au poste de travail ainsi que sur le développement des compétences, notamment par l'accomplissement de périodes de professionnalisation ainsi que le recours au tutorat chaque fois que cela est possible, tels que prévus par l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire du 1<sup>er</sup> décembre 2020 ;
- motiver par écrit son refus du franchissement anticipé ;
- mettre en place un parcours d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant avec le salarié les objectifs minimaux à atteindre. La proposition de parcours d'acquisition est présentée au salarié dans un délai de 4 mois maximum, sauf circonstances particulières dues à l'organisation du travail.

**4. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans l'appréciation du temps de présence effective, exception faite :**

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

**5. Cas particuliers :**

- dès l'embauche, l'employeur peut décider d'attribuer un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. De même, en cours d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir successivement tous les échelons dans sa catégorie et dans son niveau ;

- le passage dans une catégorie supérieure n’implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente ;
- lorsque le salarié bénéficie d’une promotion ayant pour effet un changement de catégorie, sa position dans la grille correspond au minimum à l’échelon “confirmé” premier niveau de la nouvelle catégorie ;
- lorsque le salarié change de métier, son nouveau positionnement dans la grille doit prendre en compte les compétences reconnues antérieurement ainsi que l’expérience acquise. »

## **Article 2 | Durée et date d’application**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

## **Article 3 | Extension**

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 12 mai 2023.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe

### Fiche d'entretien individuel fait en double exemplaire :1 pour le salarié et 1 pour l'employeur

Complément à l'entretien individuel pour les salariés pouvant prétendre à l'échelon expert (Salarié ayant plus de 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même niveau conformément à l'article 2.2 de l'annexe 2)

Nom : ..... Prénom : .....

Nombre d'années de positionnement à l'échelon maîtrisé dans le même niveau et la même catégorie : .....

Passage à l'échelon expert (Volet à compléter après 16 années d'ancienneté dans la même catégorie et le même niveau)

Passage expert :

Oui ☐ Non : ☐

Si non :

Axe(s) de progrès souhaités pour justifier d'un passage à l'échelon expert	
Formation(s) envisageable(s) afin d'atteindre l'objectif	
Observations employeur	
Observations salarié	

Fait à ....., le.....

Signatures

L'employeur ..... Le salarié .....