




©rcfotostock - stock.adobe.com


**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2025-41

11 octobre 2025



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2025-41 du 11 octobre 2025

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	32

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-41 du 11 octobre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : avenant n° 4 du 2 septembre 2025 à l'accord du 17 novembre 2022 relatif à la modification du régime conventionnel frais de santé.....	4
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant du 17 juillet 2025 relatif à la modification de l'annexe VI « Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) »	7
IDCC 1606 Bricolage : avenant n° 3 du 4 septembre 2025 à l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A)	12
IDCC 1930 Métiers-transformation-grains : avenant n° 1 du 11 septembre 2025 à l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail	22
IDCC 3248 Métallurgie (Rhône) : accord du 5 septembre 2025 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	25

Avenant n° 4 du 2 septembre 2025
à l'accord du 17 novembre 2022
relatif à la modification du régime conventionnel frais de santé

NOR : ASET2550816M

IDCC : 44

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

France chimie ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires souhaitent exprimer la cotisation au régime « Frais de santé » de la branche des industries chimiques en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS), afin de la rendre plus pérenne.

Il est également prévu des dispositions particulières au bénéfice des salariés et de leurs ayants droit assujettis au régime local d'Alsace-Moselle. L'objectif poursuivi est de prendre en compte des dispositions spécifiques prévues par le code de la sécurité sociale pour cette zone géographique, dans le cadre de la mise en œuvre du régime « Frais de santé » issu de l'accord de branche du 17 novembre 2022 modifiant le régime mis en place en 2014.

En conséquence, le niveau de cotisation de ces entreprises au régime « Frais de santé » de la branche est réduit afin de maintenir un niveau de couverture identique pour l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des Industries chimiques.

L'accord du 17 février 2022 ayant déjà été modifié à trois reprises, le présent avenant reprend, de manière consolidée, l'ensemble des dispositions de l'accord du 17 novembre 2022 modifié par l'avenant n° 1 du 14 décembre 2022, l'avenant n° 2 du 24 janvier 2024 et l'avenant n° 3 du 2 octobre 2024.

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, les dispositions des articles 1 à 5 de l'accord du 17 novembre 2022 modifiés par les avenants du 14 décembre 2022, du 24 janvier 2024 et du 2 octobre 2024 sont les suivantes :

« Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer un montant minimum de cotisation que les entreprises doivent consacrer à la couverture "Frais de santé" de leurs salariés. Celles-ci sont libres de choisir la couverture qu'elles souhaitent mettre en œuvre dans ce cadre et l'organisme assureur auprès duquel elles s'affilient.

Elles doivent également définir, au-delà de la couverture obligatoire du salarié seul, si elles entendent couvrir ses ayants droit à travers une cotisation tenant compte de la situation familiale du salarié.

Article 2 | Financement du régime

Les entreprises des industries chimiques doivent consacrer un montant minimal de cotisation à la couverture "Frais de santé" de leurs salariés.

Depuis le 1^{er} avril 2025, la cotisation minimale "Frais de santé" dans la branche des industries chimiques est exprimée en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS).

Elle est à répartir entre employeur et salarié dans les conditions fixées ci-après.

Régime général

Depuis le 1^{er} avril 2025, la cotisation est exprimée en pourcentage du PMSS applicable. La cotisation applicable pour la structure de cotisation "salarié seul" est fixée à 1,50 % du PMSS.

Régime local

Depuis le 1^{er} avril 2025, la cotisation est exprimée en pourcentage du PMSS applicable. La cotisation applicable pour la structure de cotisation « salarié seul » est fixée à 0,82 % du PMSS.

Article 3 | Répartition de la cotisation

Les cotisations minimales au régime "Frais de santé" définies à l'article 2 sont réparties de la manière suivante : 50 % au minimum à la charge de l'employeur et 50 % au maximum à la charge du salarié.

Cette répartition s'applique également à la cotisation obligatoire définie au niveau de l'entreprise.

Article 4 | Champ d'application

Les entreprises relevant de la convention collective nationale des Industries chimiques qui ne disposent pas d'un régime frais de santé au moins équivalent en termes de cotisation patronale devront mettre en place un tel régime dans les conditions fixées au présent avenant.

Article 5 | Suivi de l'avenant

Le suivi du présent avenant est confié au comité de suivi "Frais de santé" de la CPNCTHS, laquelle assure le suivi de l'application des dispositions relatives aux conditions de travail, d'hygiène et de la sécurité.

Ce comité de suivi est composé de représentants syndicaux et patronaux, dans les conditions prévues à l'article 30.4 de l'accord relatif à la santé, à l'amélioration des conditions de travail, à la sécurité et à la sûreté du 18 juillet 2016. »

Article 2 | Mise en œuvre de l'avenant

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2025 pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modification législative ou réglementaire pouvant impacter le présent avenant.

Article 3 | Formalités

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé au ministère du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail et de l'emploi l'extension du présent avenant.

Fait à Puteaux, le 2 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 17 juillet 2025

relatif à la modification de l'annexe VI

« Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
(CPNE-FP) »

NOR : ASET2550822M

IDCC : 1431

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

FNOF ;

ROF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux ont convenu d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche de l'optique-lunetterie de détail par un accord du 1^{er} décembre 1998 modifié par des avenants successifs du 17 novembre 2005, du 8 février 2007, du 4 avril 2008, du 12 mars 2010, du 16 juin 2020 et du 14 mars 2024.

Afin de faciliter la lecture du dispositif conventionnel relatif à la CPNE-FP, les partenaires sociaux ont souhaité remplacer les différents textes existants par un unique avenant.

Ainsi le présent avenant annule et remplace :

- l'accord du 1^{er} décembre 1998 ;
- l'avenant du 17 novembre 2005 ;
- l'avenant du 8 février 2007 ;
- l'avenant du 4 avril 2008 ;
- l'avenant du 12 mars 2010 ;
- l'avenant du 16 juin 2020 ;
- et l'avenant du 14 mars 2024.

Article 2 | *Composition*

La commission est composée :

- d'un collège salariés comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au plan national ;
- d'un collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

Bureau

Tous les 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège, sont élus par leur collège respectif.

À chaque renouvellement, le poste de président passe au collège qui détenait le poste de vice-président et vice versa.

Dans le cas où un blocage se ferait jour au sein d'un collège lors du choix du président ou du vice-président, l'ensemble des membres de la CPNE-FP serait appelé à élire le président ou le vice-président. En cas d'égalité des votes, c'est le candidat le plus ancien dans la fonction de membre de la CPNE-FP qui sera élu.

Article 3 | *Fonctionnement de la commission*

Organisation des réunions

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit au moins 1 fois par trimestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. Les suppléants sont destinataires des mêmes documents. En cas d'empêchement du titulaire et du suppléant, ils peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

Chaque membre ne peut bénéficier que de 2 pouvoirs.

La présence de la moitié, au moins, des membres (présents ou représentés) de la commission est requise pour la validité des délibérations, sous réserve de la représentation des 2 collèges.

Les décisions sont prises, dans le respect du paritarisme, à la majorité des membres présents ou représentés.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

En cas de blocage au sein de la CPNE-FP, le sujet traité sera renvoyé à la commission paritaire de la branche qui prendra la décision selon les règles propres à la négociation collective.

Président et vice-président

Le président et le vice-président représentent, ensemble, la CPNE-FP dans le cadre de ses activités.

Ils préparent les ordres du jour, assurent la tenue des séances et veillent à l'exécution des décisions de la commission.

Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Le secrétariat

La commission désigne l'organisation patronale qui assurera la tenue du secrétariat de la CPNE-FP.

Le mandat dévolu à l'organisation patronale pour la tenue du secrétariat est à durée indéterminée sauf révocation dans les conditions définies ci-dessous.

La révocation de ce mandat peut se faire à tout moment sur demande d'une ou plusieurs organisations membres de la CPNE-FP dans les mêmes conditions de majorité que sa désignation.

En cas de révocation, la CPNE-FP devra alors procéder à une nouvelle désignation.

Le secrétariat de la commission assumera notamment les tâches suivantes :

- envoi et réception des mails liés à la gestion de la CPNE-FP depuis l'adresse mail dédiée au secrétariat ;
- envoi des convocations aux réunions ;
- rédaction et envoi des relevés de positions et de décisions ;
- coordination avec les intervenants extérieurs, dont l'OPCO et les centres de formation ;
- traitement des courriers postaux (demande de reclassement, procédure d'habilitation)... ;
- coordination avec le secrétariat de l'ADPOLD.

Dans le cadre du CQP « opticien spécialisé », le secrétariat de la CPNE-FP a également en charge :

- l'organisation des examens ;
- l'impression des diplômes ;
- la coordination avec le SILMO pour l'organisation de la cérémonie de remise des diplômes ;
- communication à la presse professionnelle des résultats du CQP « opticien spécialisé ».

Ces tâches pourront être évolutives.

Les archives de la CPNE-FP sont domiciliées 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris, et librement consultables par tout membre de la CPNE-FP aux heures ouvrables des bureaux et sur demande formulée 48 heures à l'avance.

L'adresse postale de la CPNE-FP est fixée à l'adresse suivante : 8, rue Chauveau-Lagarde, 75008 Paris.

Article 4 | *Règlement intérieur*

Un règlement intérieur sera élaboré par la commission.

Le règlement intérieur aura notamment pour objet de fixer toutes les modalités de fonctionnement non prévues par le présent accord.

Article 5 | *Indemnisation*

L'indemnisation des frais de repas, de déplacement et d'hébergement des salariés, titulaires et suppléants, des entreprises de la branche qui participent aux réunions de la CPNE-FP sera réalisée selon les modalités de l'article 4 de la convention collective nationale.

Article 6 | *Missions de la commission*

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont, notamment :

- permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible ;

- procéder ou faire procéder à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche ;
- recevoir des informations des entreprises sur les projets de licenciement collectif d'ordre économique, sitôt que les comités d'établissement ou d'entreprise auront eux-mêmes été informés ;
- examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre ;
- établir un rapport, au moins 1 fois par an, sur la situation de l'emploi et son évolution dans les entreprises de la branche et faisant, le cas échéant, le bilan des actions entreprises à l'occasion des licenciements collectifs dont la CPNE-FP serait saisie ;
- effectuer toutes démarches utiles auprès des organismes publics de placement en vue de concourir à l'embauche des jeunes à l'issue de leur formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics ou privés, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et, notamment, préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- établir et tenir la liste nominative des cours, stages ou sessions qu'elle considère comme présentant un intérêt reconnu par la profession et retenus à partir des critères définis par la CPNE-FP, notamment ceux liés au contenu des actions de formation et à leur valeur pédagogique ;
- promouvoir, dans le cadre défini ci-dessus, la politique de formation dans la profession ;
- promouvoir les métiers de la branche ;
- suivre, dans le cadre des missions dévolues à la CPNE-FP de la branche, l'application des accords conclus dans le cadre des dispositions prévoyant la négociation quadriennale de branche sur les objectifs et les priorités en matière de formation professionnelle.

Plus généralement, la CPNE-FP assurera les missions définies par les accords nationaux interprofessionnels.

Au titre de ses missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale, la conclusion de contrats d'objectifs avec l'État et les régions, la formation en alternance des jeunes, la mise en œuvre et demandes éventuelles d'aide publique en direction des entreprises ou de la profession.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, la région et la branche professionnelle de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles, prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements dispensés.

La CPNE-FP procédera à l'élaboration des référentiels de certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ont pour objet de valider des qualifications, notamment pour des jeunes en contrats de professionnalisation. Ces CQP feront l'objet d'accords de branche qui prévoiront, notamment, leurs positions dans la grille de classification.

Dans le cadre de ses missions, la CPNE-FP procédera périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères concernés, notamment, ceux de l'Éducation nationale et de l'emploi et de la solidarité ;
- du bilan de l'ouverture et de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire, en concertation avec l'échelon régional ;

- des informations sur les actions de formation professionnelle continue (contenu, objectif, validation) menées dans la profession et en particulier celles provenant de l'Opcommerce, opérateur de compétences (OPCO) choisi par la branche.

Article 7 | Durée de l'avenant, extension, dénonciation et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les règles en vigueur.

Dans la mesure où il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

Fait à Paris, le 17 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 3 du 4 septembre 2025
à l'accord du 6 octobre 2020
relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion
ou de promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2550823M

IDCC : 1606

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

FMB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet et champ d'application de l'avenant

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) et à son avenant n° 1 du 14 septembre 2021 et à son avenant n° 2 du 14 juin 2022.

Il a pour objet de réviser et de mettre à jour la liste des certifications éligibles, conformément à l'article 3 de l'accord du 6 octobre 2020, qui prévoit que la CPNE-FP de la branche fait évoluer, si nécessaire, la liste des certifications, en fonction de l'évolution des certifications et des besoins en compétences des salariés, dans le cadre légal et réglementaire du dispositif Pro-A.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2 | Mise à jour et révision de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

2.1. Suppression de certaines certifications de la liste des certifications éligibles à la Pro-A

Certaines certifications figurant à l'annexe 1 de l'accord du 6 octobre 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance (Pro-A) ne sont plus actives depuis plusieurs années, n'ont pas été remplacées et pour certaines ne le seront pas car

le diplôme préparé n'existe plus. Afin de faciliter la lisibilité des certifications éligibles au dispositif Pro-A pour les entreprises et les salariés de la branche, les signataires du présent avenant ont souhaité supprimer ces certifications.

Les certifications figurant ci-dessous sont donc supprimées de la liste des certifications de l'annexe 1 de l'accord du 6 octobre 2020 :

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau	Échéance
Responsable d'équipe/ responsable d'exploitation logistique	DUT	Gestion logistique et transport	2462	5	01/01/2024
Vente	DUT	Techniques de commercialisation	2927	5	01/01/2024
Vente	Titre	Gestionnaire administration des ventes	35663	5	17/06/2024
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la distribution	19369	6	21/12/2021
Développeur	Titre RNCP	Développeur full stack big data	32123	7	04/01/2024

2.2. Liste initiale republiée et mise à jour

La liste des certifications figurant dans l'accord du 6 octobre 2020 et dans ses avenants du 14 septembre 2021 et du 14 juin 2022 a évolué.

Certaines certifications, devenues inactives, ont fait l'objet d'un nouveau dépôt et d'un nouvel enregistrement au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Certaines certifications inactives depuis de nombreuses années ont été supprimées par les avenants n° 1 du 14 septembre 2021 et n° 2 du 14 juin 2022, précédemment cités, ainsi qu'à l'article 1^{er} du présent avenant.

Les formations devenues inactives récemment sont retirées de la liste et remplacées, lorsque cela est le cas, par les formations actives déposées par les certificateurs et enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.

Certaines formations inactives et non encore réactivées sont également conservées afin d'être automatiquement ajoutées dès leur renouvellement au RNCP. Les signataires du présent avenant précisent que les projets de certifications présents dans la liste s'ajouteront automatiquement à celle-ci dès qu'ils sont renouvelés au RNCP.

Ainsi, la liste des certifications éligibles à la Pro-A actualisée comme indiqué est intégralement republiée ci-dessous.

(Voir page suivante.)

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Agent logistique	CAP	Opérateur logistique	37672	3
Agent logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	40499	3
Agent logistique	Titre professionnel	Agent magasinier	40216	3
Agent logistique	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	40498	3
Agent logistique	Bac pro	Logistique	38302	4
Agent logistique	CQPI	Agent logistique	38898	3
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre	Manager des organisations logistiques	39860	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien en logistique d'entrepasage	36237	4
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre professionnel	Technicien supérieur en méthodes et exploitation logistique	37277	5
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	BTS	Gestion logistique et transport	38365	5
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Management des processus logistiques (fiche nationale)	40062	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	39106	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Licence professionnelle	Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	29989	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Licence Professionnelle	Logistique et pilotage des flux (fiche nationale)	40064	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques	35896	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Responsable production transport logistique	38941	6

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des opérations logistiques internationales	36631	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la supply chain et des achats (MS)	38462	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la performance achat	39844	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager des achats et la chaîne logistique – supply chain (MS)	36391	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager de la chaîne logistique et achats (MS)	36980	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre RNCP	Manager transport logistique et commerce international	35748	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	35921	7
Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)	Titre RNCP	Responsable qualité sécurité environnement	35433	6
Vente	Bac pro	Métiers de l'accueil	38397	4
Vente	Bac pro	Métiers du commerce et de la vente	38399	4
Vente	Titre professionnel	Conseiller de vente	37098	4
Vente	Titre professionnel	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
Vente	BTS	Management commercial opérationnel	38362	5
Vente	BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	38368	5
Vente	BTS	Conseil et commercialisation de solutions techniques	35801	5
Vente	Titre professionnel	Manager d'unité marchande	38676	5
Vente	Titre	Gestionnaire d'unité commerciale	36141	5
Vente	Mention complémentaire	Vendeur conseil en produits techniques pour l'habitat	38404	4

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Vente	Titre	Assistant manager d'unité marchande	35233	4
Vente	Titre	Réparateur conseil d'équipements électriques et électroniques	37265	4
Vente	Titre RNCP	Manager de rayon	40603	5
Vente	Titre RNCP	Chargé de clientèle	40582	5
Manager/responsable de magasin	Licence professionnelle	Commerce et distribution (fiche nationale)	40306	6
Manager/responsable de magasin	Licence professionnelle	Management et gestion des organisations (fiche nationale)	40290	6
Manager/responsable de magasin	Titre	Responsable marketing et communication	38131	6
Manager/responsable de magasin	Titre	Responsable du développement commercial	38123	6
Manager/responsable de magasin	Titre	Responsable marketing et communication	36609	6
Manager/responsable de magasin	Titre	Responsable du développement commercial	36610	6
Manager/responsable de magasin	Titre	Chargé du développement commercial	37075	6
Manager/responsable de magasin	Titre	Responsable en développement commercial et marketing	37633	6
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager commerce retail	37005	6
Manager/responsable de magasin	Master	Marketing, vente (fiche nationale)	35907	7
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager du développement commercial	40359	7
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager marketing et communication	40360	7
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Expert en conseil patrimonial	40361	7
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager marketing data et commerce électronique (MS)	37332	7
Manager/responsable de magasin	Titre RNCP	Manager dirigeant	36371	7
Manager/responsable de magasin	DipV/GrM	Diplôme SKEMA programme grande école	41054	7
Manager/responsable de magasin	Titre	Expert en contrôle de gestion et audit	37515	7
Manager/responsable de magasin	Titre	Chef de projet en rénovation énergétique	39621	5
Employé de commerce	CAP	Équipier polyvalent du commerce	40994	3

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Employé de commerce	Titre RNCP	Employé polyvalent du commerce et de la distribution	35010	3
Employé de commerce	Titre professionnel	Employé commercial	37099	3
Merchandiser	Titre RNCP	Visuel merchandiser retail	39401	5
Visuel merchandiser	Titre	Visuel merchandiser	38280	6
Responsable merchandiser	Titre	Responsable visuel merchandiser	37798	6
UX designer	Titre RNCP	Développeur web	35959	5
UX designer	Licence professionnelle	Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)	40103	6
UX designer	Titre RNCP	Concepteur designer graphique	40365	6
Data analyst/data miner	Titre RNCP	Titre ingénieur – titre ingénieur – ingénieur diplômé de CY tech de CY Cergy Paris Université, spécialité mathématiques appliquées	39551	6
Data analyst/data miner	Licence professionnelle	Métiers du décisionnel et de la statistique (fiche nationale)	40288	6
Développeur	Titre	Architecte de systèmes d'information	38114	7
Développeur	Titre RNCP	Développeur full stack	38606	6
Analyst test et validation	Licence professionnelle	Métiers de l'informatique : conception, développement et tests de logiciels (fiche nationale)	40319	6
Administrateur d'infrastructures/ systèmes et réseaux	Titre	Administrateur réseaux et télécommunications	38338	5

2.3. Nouvelles certifications

Conformément à l'article 3 de l'accord du 6 octobre 2020, les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de la branche examinent régulièrement les besoins en compétences des salariés pour faire évoluer la liste des certifications éligibles.

De nouvelles certifications ont été identifiées comme répondant aux critères légaux de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences des salariés, dans les familles de métiers et dans les domaines identifiés par les partenaires sociaux de la branche comme étant des enjeux prioritaires, en forte mutation.

Ces domaines prioritaires et/ou métiers en forte mutation nécessitant une adaptation des compétences des salariés ont été précisés à l'annexe 2 de l'accord initial du 6 octobre 2020 et dans ces avenants, ainsi que dans l'argumentaire-cadre élaboré par l'observatoire du commerce de l'OP-commerce pour la branche, et repris pour justifier chaque nouvelle certification. Ces documents sont joints au dossier du dépôt de l'accord pour son extension.

Ainsi, les certifications suivantes sont à ajouter à la liste initiale remise à jour au précédent article :

(Voir page suivante.)

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	DU	Responsable en logistique et transport (DU)	40388	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre	Responsable logistique	37080	6
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre	Manager des organisations et processus logistiques	36218	7
Responsable d'équipe/responsable d'exploitation logistique	Titre	Responsable d'unité de transport et de logistique	36406	5
Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)	Titre	Responsable qualité sécurité environnement	37724	6
Responsable QSE (qualité, sécurité, environnement)	Titre	Manager qualité hygiène sécurité environnement	36633	7
Manager/responsable de magasin	Titre	Responsable de commerces et de la distribution	40675	6
Vente	Titre	Vendeur conseil omnicanal	36865	4
Vente	CQP	CQP manager commercial cuisines et/ou aménagement intérieur	39366	5
Manager/support	Titre	Chargé de développement ressources humaines	40908	6
Manager/support	Titre	Manager des ressources humaines (MS)	36361	7
Manager/support	Titre	Coach professionnel	38005	6
Employé de commerce	Titre	Employé de vente polyvalent en magasin	38525	4
UX designer	Titre	UX/UI designer	40917	6
UX designer	Titre	Manager de projets digitaux en UX designer	36987	7
UX designer	Titre	UX designer	36289	6
Stratégie digitale	Titre	Manager de projets en stratégies digitales et data marketing (MS)	36158	7
Stratégie digitale	Titre	Manager du marketing et de la transformation digitale	36119	7
Stratégie digitale	Titre	Manager des stratégies digitales (MS)	36369	7
Data analyst	Titre	Data analyst	37429	6
Développeur	Titre	Développeur en intelligence artificielle et data science	36581	6

Métiers/domaines	Sanction	Libellé	N° RNCP	Niveau
Développeur web	Titre	Concepteur développeur web (badge CGE)	37981	6
Administrateur d'infrastructures/systèmes et réseaux	Titre	Administrateur systèmes, réseaux et sécurité	40356	6
Gestionnaire sécurité des données et des réseaux	Titre	Gestionnaire de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	37346	6
Gestionnaire sécurité des données et des réseaux	Titre	Gestionnaire de la sécurité des données, des réseaux et des systèmes	37796	7
Community manager	Titre	Chargé de communication multicanale	39767	6
Community manager	Titre	Community manager	39254	6
DPO	Titre	Délégué à la protection des données (DPO)	36448	7
Data engineer	Titre	Data engineer	37422	7
Data engineer	Titre	Data engineer	37172	7
Data engineer	MS	Expert big data engineer (MS)	40234	7
Data engineer	Titre	Chef de projet en intelligence artificielle	36129	7
Expert cybersécurité	Titre	Expert en cybersécurité des systèmes d'information	37989	7
Expert cybersécurité	Titre	Spécialiste en cybersécurité	37987	6
Technicien SAV	Titre	Technicien en électronique	37784	5
Technicien SAV	Titre	Technicien en réemploi, réparation et revalorisation d'appareils de gros électroménager	38119	4
Graphiste	Titre	Graphiste motion designer	40643	6

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article 4 de l'accord du 6 octobre 2020, les signataires conviennent qu'il n'est pas justifié de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Article 4 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'annexe 1 de l'accord de branche du 6 octobre 2020 et de ses avenants du 14 septembre 2021 et du 14 juin 2022.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 6 octobre 2020, qu'il vise à compléter, le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris, et adresse mail : cppni@fmbricolage.org).

Fait à Paris, le 4 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 11 septembre 2025

à l'accord du 20 mai 2025

relatif à la liste des métiers exposés à des risques ergonomiques
prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail

NOR : ASET2550824M

IDCC : 1930

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

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

Préablement, il est rappelé ce qui suit :

Un accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail a été conclu le 20 mai 2025 dans la branche professionnelle des métiers de la transformation des grains (MTG).

Cet accord fait, à plusieurs reprises, référence à des métiers « exposés » ou « réellement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques. Or, les textes encadrant le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) prévoyant que les branches négocient des listes de métiers et d'activités « particulièrement exposés » aux facteurs de risques ergonomiques (art. L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale). Aussi, pour éviter toute ambiguïté sur les métiers visés, il a semblé pertinent d'y apporter des modifications terminologiques soulignant le travail de sélection opéré par les partenaires sociaux de la branche dans le choix des métiers particulièrement exposés aux risques ergonomiques.

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 20 mai 2025 relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail.

Article 2 | *Modification de la terminologie*

Dans l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, sont modifiés les termes suivants :

- dans le titre de l'accord, les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
- dans le 3^e paragraphe du préambule, les termes « métiers réellement exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
- à l'avant-dernier paragraphe du préambule, les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
- dans le titre de l'article 4, les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés » ;
- dans le tableau de l'article 4, à la première ligne, les termes « activités exposées » sont remplacés par les termes « activités particulièrement exposées » et les termes « métiers exposés » sont remplacés par les termes « métiers particulièrement exposés ».

Article 3 | *Modification de l'article 4 de l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail*

À l'article 4 de l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, à l'avant-dernière ligne du tableau, les termes « conducteur de meunerie (sur machine, hors pilotage d'installation lourde), ouvrier qualifié » et les termes « conducteur de silo (sur machine, hors pilotage d'installation lourde), ouvrier qualifié » sont supprimés.

Article 4 | *Modification de l'article 5 de l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail*

À l'article 5 de l'accord relatif à la liste des métiers particulièrement exposés à des risques ergonomiques prévue à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, les termes « La CATMP est seule décisionnaire des projets financés » sont remplacés par les termes « Les CARSAT sont seules décisionnaires des projets financés ».

Article 5 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte-tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Date d'application*

Le présent avenant entrera en vigueur pour les parties signataires au jour de la signature de l'avenant et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent avenant s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent que cet avenant soit étendu le plus rapidement possible pour être opposable à tous. À cet effet, ils ont demandé au secrétariat de la branche de procéder à son dépôt dans les plus brefs délais et invitent et remercient les autorités compétentes à instruire cette demande d'extension en urgence.

Article 7 | Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 8 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3248 | **MÉTALLURGIE**
(7 février 2022)

Accord du 5 septembre 2025

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
(Rhône)

NOR : ASET2550825M

IDCC : 3248

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

UIMM Lyon-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYMÉTAL 69 ;

Métallurgie FO Rhône ;

CFE-CGC Rhône,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À travers cet accord, les parties signataires réaffirment leur attachement et volonté commune de se mobiliser pour la préservation et le développement du tissu industriel territorial et de l'emploi, par la mise en œuvre de solutions concrètes développées dans le cadre du dialogue social.

Elles démontrent ainsi leur capacité à s'entendre sur un diagnostic partagé de la situation économique et de l'emploi dans les entreprises de la métallurgie dans le Rhône et une vision commune des priorités à retenir pour soutenir les entreprises et leurs salariés.

Les parties souhaitent ainsi soutenir l'adaptation des entreprises à leur environnement et au contexte économique exigeant, et répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise, le développement des compétences des salariés et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Elles s'attachent à accompagner particulièrement les salariés dont l'employabilité serait fragilisée en raison de compétences devenues inadaptées mais aussi les salariés dont l'accès à l'emploi serait habituellement plus difficile et notamment les salariés en situation de handicap.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises de la métallurgie ressortissant du champ d'application du présent accord, confrontées à des difficultés économiques conjoncturelles sérieuses dans certaines filières. Une attention particulière sera également portée sur les entreprises sous-traitantes qui représentent une part significative du tissu industriel du département.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver l'emploi dans les entreprises de la métallurgie du territoire en favorisant le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences en suivant, notamment des formations diplômantes ou certifiantes en lien avec les activités de la branche ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations et aux transformations de leurs marchés dans un contexte économique tendu, avec une attention particulière aux TPE-PME ;
- favoriser la capacité des entreprises industrielles à s'adapter aux évolutions technologiques et de marché, en leur donnant les moyens d'accompagner l'évolution de leurs compétences par la voie de la formation ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises en créant un cadre favorable pour leur diversification et l'accès à de nouveaux marchés ;
- anticiper les évolutions des métiers impactés par les transformations digitales et par la nécessaire transition énergétique et écologique ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés les plus fragilisés dans leur emploi.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur de la métallurgie du Rhône a été partagé par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

Synthèse du diagnostic territorial partagé entre les membres de la CPTN

Dans un contexte économique marqué par une forte incertitude, le secteur de la métallurgie traverse une phase critique tant au niveau national que territorial. Ce diagnostic vise à éclairer les enjeux socio-économiques actuels du territoire rhodanien afin d'orienter les discussions relatives à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un contexte national sous tension

À l'échelle nationale, l'industrie manufacturière connaît un net ralentissement, caractérisé par des carnets de commandes dégarnis et une contraction des embauches. Le secteur de la métallurgie se distingue par une hausse significative des licenciements économiques au premier trimestre 2025, représentant 21 % des ouvertures de droits à l'assurance chômage (contre 12,5 % en 2024). Dans le même temps, le taux d'emplois vacants diminue, traduisant une dynamique d'embauche freinée. L'essor de l'aéronautique ne parvient pas à compenser la baisse d'activité observée dans l'automobile et les autres secteurs liés à la métallurgie.

Tendances régionales : Auvergne-Rhône-Alpes

La région Auvergne-Rhône-Alpes reste un pôle industriel majeur, représentant près de 12 % des exportations françaises de biens. Toutefois, les indicateurs économiques révèlent une fragilité persistante : les investissements industriels ont reculé en 2024, les défaillances d'entreprises restent élevées, et la baisse de l'emploi intérimaire se poursuit. La banque de France

anticipe une reprise modérée en 2025, avec une hausse de 2,6 % du chiffre d'affaires industriel, sans toutefois retrouver les niveaux d'avant-crise.

Le territoire du Rhône : moteur régional sous pression

Le département du Rhône, au cœur de la région, concentre une forte densité économique et démographique, avec près de 800 000 salariés. L'industrie y conserve un poids significatif, notamment dans la métallurgie, qui emploie plus de 59 000 salariés. Néanmoins, la conjoncture 2024 y est défavorable : baisse de la production industrielle, taux d'utilisation des capacités à un niveau historiquement bas (71 %), augmentation de 27,8 % des défaillances d'entreprises, et recul de l'emploi salarié (- 0,2 %). Les perspectives pour 2025 demeurent incertaines, avec une légère hausse anticipée du chômage.

Des filières industrielles confrontées à de profondes mutations

■ Automobile et sous-traitance : transition vers l'électrique, réorganisation des chaînes de valeur et perte d'emplois traditionnels. Les besoins en nouvelles compétences (électronique, batteries, logiciels) sont en hausse, sans que les opportunités ne compensent encore les suppressions d'emplois.

■ Équipements industriels : activité ralentie par une faible demande intérieure, des marges en recul, des difficultés de recrutement et la nécessité d'investissements en modernisation (robotisation, numérisation).

■ Bâtiment : forte contraction de l'activité, en particulier dans la construction neuve. La baisse des permis de construire et la hausse des taux d'intérêt pèsent lourdement sur la filière. Un risque de destruction massive d'emplois est identifié si les carnets de commandes ne se redressent pas.

■ Alliages et produits métalliques : le secteur subit une vive concurrence et des coûts élevés, tout en étant stratégique pour les transitions énergétique et industrielle. La moitié des entreprises envisagent un gel des embauches.

Des tensions durables sur l'emploi et les compétences

Les entreprises industrielles du Rhône font face à des difficultés structurelles de recrutement, en particulier sur les métiers qualifiés. La faible visibilité économique limite les capacités d'investissement, tandis que la rentabilité reste incertaine : seuls 25 % des industriels anticipent une amélioration de leur trésorerie en 2025.

Ce diagnostic met en lumière une situation à la fois conjoncturelle et structurelle préoccupante pour le secteur de la métallurgie dans le Rhône. Il souligne la nécessité de déployer, de manière coordonnée, des mesures urgentes pour préserver l'emploi, accompagner les transitions industrielles, soutenir les entreprises fragilisées, et favoriser l'adaptation des compétences à moyen terme. Ce constat partagé constitue le socle de la négociation paritaire engagée dans le cadre de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux établissements des entreprises relevant de la convention collective nationale de la métallurgie situés dans le département du Rhône et dans le champ géographique de compétence de la CPTN (commission paritaire territoriale de négociation) figurant à l'annexe 8.1 sous l'intitulé « CPTN du Rhône ». Il couvre ainsi le département du Rhône, le canton de Pont-de-Chérucy et la commune de la Verpillière.

Il s'applique à tous les salariés des établissements des entreprises visés ci-dessus, en s'attachant au respect de l'égalité d'accès à la formation entre femmes et hommes.

Compte tenu des éléments du diagnostic préalable partagé, les parties entendent privilégier certains secteurs dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité agissant directement ou indirectement en qualité de fabricant, de sous-traitant, de fournisseur, a pour objet :

- le secteur automobile, également les entreprises et établissements sous-traitants du secteur automobile ;
- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés à une entreprise ayant pour activité les machines spéciales pour l'industrie ;
- la fabrication, la fourniture d'équipements ou de services destinés au marché du bâtiment (traitement de l'air, ventilation, garde-corps, bardages...) ;
- la fabrication de produits métalliques.

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

1.1. Objectifs des actions de formation

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent :

- à maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés afin de les sécuriser dans les emplois industriels et favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations et enjeux technologiques, concurrentiels et environnementaux auxquels elles sont confrontées ;
- favoriser les transferts de compétences, y compris dans le cadre de mobilités internes, en incitant à la formation sur des métiers qualifiés et secteurs de la branche en recherche de main-d'œuvre ;
- à accompagner les salariés dans l'acquisition de certifications, notamment les certifications professionnelles de la branche métallurgie (CQPM, titres paritaires à finalité professionnelle, CCPM/CCPI).

1.2. Les principaux axes de formation

Les parties s'accordent sur le principe que les financements liés au dispositif mesures urgentes ne prennent pas en charge les formations obligatoires et réglementaires, ni les formations d'adaptation au poste de travail ou formations à la sécurité/ergonomie.

Sont prioritairement visées les actions mises en place par les TPE et PME, sous-traitantes ou fournisseurs, impactées par le ralentissement conjoncturel et la baisse des investissements.

Les principaux axes de formation identifiés portent notamment sur des formations suivantes :

- permettre aux salariés de monter en compétences dans les expertises métiers, notamment industriels (chaudronnerie, soudure, tuyauterie, maintenance industrielle, conduite de ligne, usinage, assemblage-montage... *liste non exhaustive*) ;
- accompagnement aux transferts technologiques, tant individuellement que collectivement ;
- maîtrise de la langue française nécessaire à l'exercice du métier ;
- maintien et développement des compétences nouvelles technologies (automatismes, robotisation, numérisation des process...) ;
- nouvelles compétences résultant des enjeux de décarbonation, de la transition énergétique, de durabilité et de circularité impactant les activités de l'emploi ;
- l'anticipation des départs en retraite, par la transmission des savoirs, la mobilisation de l'expertise des seniors et de leur capacité à transmettre ;

- les compétences numériques et les enjeux liés à l'intelligence artificielle ; ce point excluant toutes les formations bureautiques ;
- actions d'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les signataires de l'accord affirment leur volonté de prioriser la mobilisation des financements spécifiques prévus par le présent accord, aux actions de formation concourant à la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels, ou aux projets d'évolution professionnelle tels que visés par l'article 66 de la convention collective nationale du 7 février 2022, en particulier aux actions qualifiantes et certifiantes conduisant à des CQPM/CQPI et titres paritaires à finalité professionnelle de la branche, ainsi qu'à des CCPM/CCPI.

2. Les financements

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

2.1. Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La prise en charge des actions se fera dans la limite du budget arrêté par le conseil d'administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNE-FP restreinte de la métallurgie.

Les financements spécifiques prévus par le présent accord pourront s'articuler, le cas échéant, avec les autres sources de financement de l'OPCO 2i (convention relance industrie en particulier).

Dans l'objectif de favoriser une réponse plus adaptée aux enjeux de maintien et de développement des compétences issus du diagnostic économique partagé du territoire du Rhône, les parties conviennent de réserver un budget spécifique pour les entreprises de taille réduite. Ainsi, les parties conviennent qu'une part du budget attribué par l'OPCO 2i au titre de chaque exercice civil en application du présent accord sera prioritairement alloué aux TPE et PME (effectif de l'entreprise inférieur à 50 salariés).

Cette priorité conduit à ce que 20 % du budget annuel soit spécifiquement affecté à ces entreprises.

Cependant, afin de ne pas pénaliser les TPE PME de moins de 50 salariés, qui constituent l'essentiel des structures de notre territoire, il est entendu que ces entreprises pourront également bénéficier du budget attribué aux entreprises de plus grande taille dans le cas où le budget spécifique qui leur est attribué serait épuisé.

De plus, les parties prennent note que les modalités de prise en charge de ce dispositif sont fixées chaque année par le conseil d'administration de l'OPCO 2i. Ainsi, à titre d'information, en 2025, pour les entreprises de moins de 50 salariés, la prise en charge des frais pédagogiques est portée à 100 %. Pour les autres entreprises, la prise en charge des frais pédagogiques est de 70 %.

2.2. Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compé-

tences pour les entreprises de moins de cinquante salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche, etc.

2.3. Autres financements mobilisables

D'autres co-financements pourront être mobilisés, dans la mesure des solutions proposées par la région Auvergne-Rhône-Alpes ou l'État.

3. Salariés bénéficiant prioritairement de ces mesures urgentes

Les parties conviennent que ces formations pourront concerner en particulier :

- les salariés les moins qualifiés ;
- les salariés dont les compétences peuvent ou risquent de devenir obsolètes ou inadaptées au regard de nouveaux métiers ;
- les salariés identifiés pour une transition ou mobilité interne en lien avec la stratégie de l'entreprise ;
- les salariés expérimentés pour les accompagner dans le transfert de leurs compétences auprès d'autres salariés ou engagés dans un projet de mobilité professionnelle interne en vue de préserver leur employabilité.

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Lyon-France.

Ainsi, un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 3 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

Les parties conviennent des indicateurs de suivi qui seront présentés par l'OPCO 2i lors de chaque commission de suivi, et pour la période comprise entre deux commissions :

- nombre d'entreprises concernées ;
- ventilation de ces entreprises par code NAF ;
- ventilation de ces entreprises par effectif ;
- nombre de dossiers de prise en charge ;
- nombre de stagiaires concernés ;
- montant total engagé sur la période avec ventilation entre le budget réservé aux entreprises de moins de 50 salariés et l'autre budget ;
- intitulés des formations ;
- répartition des stagiaires par CSP ;
- âge et genre des salariés formés ;
- précision de la formation diplômante ou certifiante.

La commission paritaire de suivi se réunit sur invitation de l'UIMM Lyon-France.

Un bilan annuel est mis à disposition de la CPREFP Aura et CPNE-FP.

Article 5 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Lyon-France aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Publicité de l'accord

Les parties signataires s'engagent à promouvoir par tous moyens les dispositions du présent accord auprès des entreprises concernées et de leurs salariés.

Les parties signataires s'entendent notamment pour qu'une communication commune soit faite au lancement du dispositif, présentant l'esprit de l'accord et l'attachement à favoriser l'emploi et les compétences au travers du dialogue social.

1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'article 48 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Lyon, le 5 septembre 2025.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2025-41 du 11 octobre 2025

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7009-7024 Entreprises d'accoupage et de sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 5 du 30 janvier 2024.....	33
IDCC 7019 Conchyliculture : accord de substitution du 10 juin 2024.....	36
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 47 du 7 janvier 2025.....	38
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 48 du 7 janvier 2025.....	41
IDCC 7024 Production agricole et CUMA : avenant n° 4 du 4 juillet 2025.....	43
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 1^{er} juillet 2025 concernant l'instauration d'une cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste dans le cadre de l'inaptitude professionnelle du salarié dans les branches production agricole CUMA et ETA	45
IDCC 7024-7025 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers : avenant n° 8 du 28 octobre 2024	50
IDCC 7024-7025-9421 Production agricole et CUMA. Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (Loire) : avenant n° 1 du 29 octobre 2024	58
IDCC 7024-9532 Production agricole et CUMA (Mayenne) : avenant n° 75 du 16 mai 2025.....	66
IDCC 7024-9831 Production agricole et CUMA. Exploitations agricoles : avenant n° 125 du 6 mars 2025.....	71
IDCC 7026 Personnels des activités hippiques : avenant n° 3 du 13 mai 2025.....	86
IDCC 7026 Personnels des activités hippiques : avenant n° 4 du 13 mai 2025.....	90
IDCC 7027 Conseil et service en élevage : accord collectif du 11 juin 2024 relatif au renouvellement de certificats de qualification professionnelle (CQP).....	92
IDCC 7028 Coopératives et SICA agricoles de fleurs, fruits, légumes, lin-chanvre et de déshydratation : convention collective nationale du 25 mars 2025	118
IDCC 8741 Scieries agricoles et exploitations forestières : avenant n° 61 du 8 juillet 2025.....	248

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 5 du 30 janvier 2024

NOR : AGRS2597122M

IDCC : 7009, 7024

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

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection s'est réunie le 30 janvier 2024 à Paris et en visioconférence.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans le secteur de l'accouage et des entreprises de sélection, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux salariés de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN de la production agricole et des CUMA, faire évoluer la prime d'ancienneté, apporter des solutions innovantes pour faciliter le travail des femmes, et favoriser l'accès à la retraite progressive.

Article 1^{er} | Date d'application des avenants relatifs aux salaires minima de la CCN production agricole et CUMA

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application anticipée des prochains avenants d'augmentation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, dont l'application obligatoire suit les règles légales et dépend de la parution de leur arrêté d'extension au *Journal officiel*, ce qui peut intervenir plusieurs mois après la date de négociation des salaires minima.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accoupage et de sélection de bénéficier plus rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accoupage et de sélection décident que les prochains avenants de négociation en CPPNI^[1], d'augmentation des salaires minima de la CCN production agricole et CUMA, s'appliqueront aux entreprises d'accoupage et de sélection, le 1^{er} jour du mois suivant la date de négociation en CPPNI de ces avenants.

Article 2 | Augmentation de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime mensuelle d'ancienneté, prévue à l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, est modifié de la façon suivante :

Ancienneté	Prime mensuelle
Supérieure à 3 ans	22 €
Supérieure à 6 ans	42 €
Supérieure à 9 ans	62 €
Supérieure à 12 ans	80 €
Supérieure à 15 ans	95 €
Supérieure à 20 ans	110 €
Supérieure à 25 ans	130 €
Supérieure à 30 ans	150 €

Article 3 | Modifications sur les congés

Deux modifications sont faites à l'article 12 sur les congés de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 :

Le 3^e paragraphe de l'article 12, complétant l'article 10.1.3 de la CCN production agricole et CUMA relatif aux autres congés familiaux, est modifié comme suit : l'âge des enfants concernés passe de « moins de 6 ans » à « moins de 10 ans », la première phrase devient : « Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 10 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical. » Le reste du paragraphe n'est pas modifié.

[1] CPPNI : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

L'article 12 est complété par le paragraphe suivant :

« L'article 10.1.5 de la convention collective nationale production agricole et CUMA relatif aux "congés divers" est complété comme suit :

- en cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois ;
- en cas de "fausses couches" (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés ;
- en cas de procréation médicalement assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé. »

Article 4 | *Retraite progressive et assiette de cotisations*

Modification de l'article 10 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, relatif au départ volontaire en retraite.

Il est complété par un nouveau paragraphe intitulé « Retraite progressive » :

« Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet. »

Article 5 | *Date de mise en œuvre. Dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} février 2024.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Accord de substitution du 10 juin 2024

NOR : AGRS2597127M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture SNEC ;

Fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritime FNSCCM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT ;

Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri ;

Confédération française de l'encadrement CGC SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord de fusion des branches de la conchyliculture et de la coopération maritime a été signé le 14 juin 2019 et un accord de méthode, le 8 novembre 2019.

Selon les termes de cet accord de fusion :

« Les parties à l'accord de fusion de branches ont expressément convenu de procéder à la fusion en deux temps :

- Une première période durant laquelle les salariés relevant du champ d'application de la convention de la coopération maritime continueront d'être régis par les seules stipulations de la convention de la coopération maritime, à l'exclusion des stipulations de la convention de rattachement, sauf accord contraire.

Pour leur part, les salariés relevant du champ d'application de la convention de la conchyliculture continueront d'être régis par les seules stipulations de ladite convention de la conchyliculture, à l'exclusion des stipulations de la convention rattachée, sauf accord contraire.

Cette première période est fixée à cinq années, au cours de laquelle les parties s'engagent à renégocier les stipulations de la convention rattachée en vue de leur intégration dans le corps de la convention de la conchyliculture.

- Une seconde période durant laquelle la convention fusionnée devra s’appliquer à l’ensemble des salariés relevant du nouveau champ d’application des conventions fusionnées. »

Pour aboutir à renégocier les dispositions conventionnelles, il s’en est suivi de nombreuses réunions ayant pour objet d’aboutir à une convention collective unique.

Pour autant, les discussions n’ayant pu aboutir à cette convention collective unique pour les deux branches, le syndicat national des employeurs de la conchyliculture (SNEC), et la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritime (FNSCCM), en tant qu’organisations patronales signataires, ont dénoncé le 14 mars 2024 l’accord de fusion et l’accord de méthode susvisés.

La dénonciation de cette fusion a fait courir le préavis de 3 mois prévu par ces accords, délai qui est concomitant avec la fin du délai de négociation de 5 ans ayant commencé à courir avec l’accord de fusion le 14 juin 2019 et qui vient à échéance le 14 juin 2024.

Afin d’être très explicite sur la situation des salariés de la branche de la conchyliculture, les signataires ont convenu de signer l’accord de substitution suivant :

Article 1^{er}

Pour éviter la prise d’effet des conséquences de l’accord de fusion, les parties signataires ont convenu de signer un accord de substitution de telle sorte qu’à compter du 15 juin 2024, les conventions collectives de chaque branche reprennent leur plein effet.

En d’autres termes, la convention collective de la conchyliculture, convention de rattachement qui devait s’appliquer à compter du 15 juin 2024 en l’absence de convention collective unique, ne s’appliquera pas aux salariés relevant du champ d’application de la convention collective de la coopération maritime.

Les salariés de la branche de la conchyliculture ne se verront appliquer, quant à eux, que les seules dispositions de la convention collective de la conchyliculture.

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux ont considéré qu’aucune disposition particulière n’a lieu d’être pour distinguer les entreprises de plus ou moins 50 salariés et ce, d’autant plus, que la branche est composée presque exclusivement d’entreprises de moins de 50 salariés et qu’en tout état de cause, cet accord concerne les entreprises de plus et de moins de 50 salariés.

Article 3 | Suivi de l’accord

Les parties signataires décident de faire un point dans un an sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 4 | Entrée en vigueur et extension

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au jour de sa signature sans attendre l’arrêté d’extension dont les parties signataires se chargeront néanmoins de demander la publication.

Article 5 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 47 du 7 janvier 2025

NOR : AGRS2597128M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri ;

Confédération française de l'encadrement CGC SNCEA CFE-CGC ;

FGTA Force ouvrière CGT-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Après avoir rappelé le contexte économique des entreprises relevant de la branche, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés ont procédé à l'examen des conséquences de l'augmentation du Smic le 1^{er} novembre 2024.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux de la branche se sont accordés sur une augmentation de la grille de salaires à hauteur de 2 % pour l'échelon 1 et 1,6 % pour les échelons 2 à 6.

Cet accord de branche sur les salaires dans la conchyliculture reflète l'engagement commun à surmonter ces défis multiples, à promouvoir une croissance équilibrée et à garantir des conditions de travail justes et durables pour l'ensemble des acteurs de la filière conchyicole.

En conséquence de quoi, les parties conviennent de ce qui suit.

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} février 2025, les salaires minima garantis sont les suivants :

Échelon	Salaire horaire brut minimum conventionnel exprimé en euros à compter du 1 ^{er} février 2025
1	11,88 €
2	12,00 €
3	12,32 €
4	12,65 €
5	13,90 €
6	18,29 €

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échéancier.

Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les seules entreprises relevant de la convention collective de la conchyliculture et des cultures marines.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2025.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

Le présent avenant peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et du ministre du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le SNEC étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 7 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 48 du 7 janvier 2025

NOR : AGRS2597129M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture SNEC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri ;

Confédération française de l'encadrement CGC SNCEA CFE-CGC ;

FGTA Force ouvrière CGT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'article 36 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 prévoyait la possibilité pour les entreprises de faire bénéficier les salariés dont le coefficient hiérarchique était au moins égal à 200 dans les arrêtés de mise en ordre des salaires (ou à une position hiérarchique équivalentes dans les classifications d'emplois de la branche) du régime de retraite et de prévoyance des cadres prévu par l'article 4 dudit accord.

Ces bénéficiaires étaient communément désignés sous le terme « d'articles 36 ».

Depuis la fusion des régimes de retraite complémentaires Agirc et Arrco, la notion « d'article 36 » n'existe plus. Elle n'a pas été reprise par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Toutefois, le code de la sécurité sociale prévoit que peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de prévoyance certains salariés définis par convention de branche, sous réserve que la convention soit agréée par la commission de l'APEC.

Le régime actuel de prévoyance de la branche vise les salariés non cadres.

Le présent avenant a pour objet de préciser qui sont les salariés non cadres visés par l'accord de prévoyance.

Article 1^{er}

La classification conventionnelle distingue le personnel ouvrier, le personnel administratif et les cadres.

Ainsi, le personnel non cadre correspond au personnel ouvrier et au personnel administratif sans viser les articles 36 sus visés.

En tout état de cause, les parties signataires conviennent que les salariés relevant de l'article 36 seront considérés comme non-cadres et bénéficient ainsi du régime de prévoyance en vigueur dans la branche.

En conséquence de quoi, l'article 1^{er} de l'accord de prévoyance du 22 septembre 2023 est précisé comme suit :

« Le présent avenant a pour objet la mise en place des garanties "décès-invalidité absolue et définitive" et "incapacité temporaire de travail et d'invalidité permanente" au profit de l'ensemble des salariés non cadres au sens des dispositions conventionnelles de la branche conchylicole, relevant de la sécurité sociale, ou de la MSA ou du régime de l'ENIM employés par les entreprises appartenant au champ d'application de la convention collective nationale de la conchyliculture.

Les salariés communément désignés sous le terme "d'articles 36" relèvent dans la branche des salariés non cadres. »

Article 2 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les partenaires sociaux ont considéré qu'aucune disposition particulière n'a lieu d'être pour distinguer les entreprises de plus ou moins 50 salariés et ce d'autant plus que la branche est composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés et qu'en tout état de cause, cet accord concerne les entreprises de plus et de moins de 50 salariés.

Article 3 | *Suivi de l'accord*

Les parties signataires décident de faire un point dans un an sur la mise en œuvre de cet accord.

Article 4 | *Entrée en vigueur et extension*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1^{er} janvier 2025.

Article 5 | *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 7 janvier 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 4 du 4 juillet 2025

NOR : AGRS2597120M

IDCC : 7024

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union des syndicats CFDT Agri-Agro du Cantal ;

Union des syndicats ouvriers CFTC du Cantal ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord collectif de prévoyance du 22 septembre 2009 s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

En conséquence, l'accord collectif de prévoyance du 22 septembre 2009 est modifié comme suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'accord

Il est créé un article 7.5 intitulé « Principe de solidarité » rédigé comme suit :

« Article 7.5 | Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Aurillac, le 4 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Accord du 1^{er} juillet 2025

concernant l'instauration d'une cotisation patronale destinée à financer un fonds mutualiste dans le cadre de l'inaptitude professionnelle du salarié dans les branches production agricole CUMA et ETA (Nouvelle-Aquitaine)

NOR : AGRS2597123M

IDCC : 7024, 7025

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

FNSEA Nouvelle-Aquitaine ;

FRCUMA Nouvelle-Aquitaine ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA CFDT de la Nouvelle-Aquitaine ;

FGTA FO ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'évolution progressive de la réglementation applicable lorsqu'un salarié est déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, et qu'il n'existe aucune possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, conduit l'employeur à devoir licencier et verser des indemnités parfois importantes de ruptures de contrat, indemnités qui peuvent mettre en difficulté des entreprises.

Compte tenu du nombre important de très petites entreprises dans les secteurs de l'agriculture de nos départements, les partenaires sociaux (organisations patronales et syndicales de salariés) conscients que cette question est susceptible de mettre en péril la pérennité de certaines entreprises agricoles, ont élaboré un mécanisme adapté aux contextes et réalités agricoles, avec pour objectif des mesures concrètes pouvant s'appliquer à de petites entreprises, ce qui constituent majoritairement le tissu des entreprises agricoles de la région Nouvelle-Aquitaine.

Il a également été pris en compte le fait qu'une mutualisation du coût financier lié à la déclaration d'inaptitude ne doit en aucun cas conduire directement ou indirectement à une déresponsabilisation des employeurs en matière d'hygiène et de sécurité. Il est ainsi notamment rappelé que les conditions de travail doivent être prises en compte par le chef d'entreprise. Celui-ci doit identifier les risques pouvant exister sur les postes de travail et/ou les situations susceptibles d'être néfastes à la santé des salariés, et prendre les mesures nécessaires en conséquence. En outre, et toujours dans l'objectif de sensibiliser les employeurs à rechercher en permanence les améliorations des postes de travail les mieux adaptées, les partenaires sociaux ont prévu de plafonner au maximum à 75 % le montant de prise en charge, laissant ainsi 25 % au minimum du coût à la charge de l'entreprise.

Il a aussi été acté la volonté des partenaires sociaux d'impulser un travail collaboratif avec tous les acteurs de la région sur la prévention des risques professionnels.

En complément, une orientation sera également donnée pour des mesures afin d'éviter la désinsertion professionnelle et favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés vers des solutions de formation professionnelle qui éviteront ou limiteront les effets d'un licenciement pour inaptitude professionnelle.

Ce dispositif aura aussi l'avantage de maintenir l'emploi en évitant l'arrêt d'activité de certaines entreprises. De plus, ce dispositif est susceptible de favoriser le recrutement ou le maintien dans l'emploi des seniors, s'inscrivant ainsi dans l'accord du 11 mars 2008.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord collectif régional est applicable à toutes les exploitations agricoles, CUMA, entreprises de travaux agricoles de la région Nouvelle-Aquitaine.

Son champ d'application professionnel correspond :

- au champ d'application professionnel de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.
- aux « entreprises de travaux et services agricoles et ruraux » et aux « entreprises de prestations de services avicoles » qui relèvent de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles du 8 octobre 2020.

Article 2 | Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Chacune des organisations signataires est libre d'apprécier la nécessité d'engager des négociations visant la révision du présent accord collectif.

Ce présent accord prévoit la tenue d'une commission regroupant l'ensemble des organisations signataires. Elle sera obligatoirement organisée à l'issue de deux années de fonctionnement de ce fonds de mutualisation afin d'en prévoir des ajustements en fonction des bilans des deux années d'exercice.

Chacune des organisations signataires peut dénoncer le présent accord collectif conformément aux dispositions du code du travail. La durée du préavis au terme duquel la dénonciation prendra effet est fixée à trois mois. Le préavis commence à courir au jour du dépôt de la dénonciation auprès du service de la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent accord sera remis à chacune des organisations signataires, et deux exemplaires seront déposés à la DREETS Nouvelle-Aquitaine.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Chapitre 2 Création d'un comité de suivi

Article 5 | Comité paritaire de suivi

Un comité de suivi est constitué afin de suivre l'évolution du nombre d'inaptitudes (tant d'origine privée que professionnelle) déclarées en Nouvelle-Aquitaine dans le champ d'application du présent accord, ainsi que leurs conséquences financières. Ce comité de suivi aura un rôle consultatif auprès de l'association paritaire.

Ce comité de suivi est constitué comme suit :

- au maximum de 16 représentants des employeurs et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- au maximum de 16 représentants des salariés représentant l'une des organisations syndicales signataires et au minimum de 4, ayant voix délibérative ;
- d'un ou plusieurs médecin(s) du travail désigné par le service de la médecine du travail ayant voix consultative ;
- des personnes qualifiées sur invitation ayant voix consultative.

Il se réunira chaque année après communication des statistiques en la matière et chaque fois que nécessaire.

Les diverses informations et pièces justificatives concernant les dossiers qui seront communiquées aux membres du comité de suivi présentent un caractère confidentiel, et ne pourront être divulguées.

Chapitre 3 Instauration d'une association paritaire et d'une cotisation patronale destinée à mutualiser le coût du licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Article 6 | Création d'une association paritaire

Une association, dont le siège social est situé au 6, parvis des Chartrons – 33000 Bordeaux est constituée et ses statuts sont déposés à la préfecture de la Gironde.

Cette association se donne pour objet de mutualiser le coût financier résultant du licenciement pour inaptitude professionnelle lorsque le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail et qu'il n'a pas été possible de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, l'association favorisera, d'une part, la promotion et la mise en œuvre des mesures de prévention et de la désinsertion professionnelle tendant à limiter le risque d'inaptitude d'origine professionnelle, et d'autre part, gèrera un fonds financier constitué par une cotisation versée par l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application du présent accord.

Il est également précisé que le règlement intérieur de l'association, établi lors de la première réunion de constitution prévoit, entre autres, le mode suivant de redistribution de l'enveloppe financière :

- le montant reversé aux employeurs concernés ne pourra pas excéder 75 % du montant brut supporté par l'entreprise au titre de l'indemnité de licenciement pour inaptitude professionnelle et du préavis (hors congés payés) ;
- le montant global reversé au titre d'une année civile ne pourra excéder le montant des cotisations perçues au titre de la même année, affectées à cet objet (une partie des cotisations sera affectée à la communication sur les moyens à mettre en œuvre pour limiter les coûts de maladies professionnelles ou d'accidents du travail) et de mesures d'aide pour l'adaptation du poste ou du matériel pour le maintien dans l'emploi et augmenté du montant des éventuelles réserves constituées.

Article 7 | Instauration d'une cotisation patronale

Une cotisation patronale, assise sur la masse des salaires soumis aux cotisations sociales, est appelée à hauteur de 0,2 %. Cette cotisation pourra être réévaluée à la hausse ou à la baisse par le conseil d'administration de l'association paritaire.

Le produit de cette cotisation sera affecté, dans des proportions fixées par le conseil d'administration de l'association :

- à la prise en charge partielle des indemnités de licenciement pour inaptitude (pour au maximum 80 %) ;
- à des opérations de formation visant à éviter la désinsertion professionnelle et des opérations de prévention (pour au minimum 15 %) ;
- aux frais de gestion de la structure (plafonnés à 5 %).

En cours d'année, la péréquation des fonds pourra être révisée dans le cas où des actions liées à la désinsertion professionnelle ou à la prévention demanderaient des budgets complémentaires. Un conseil d'administration sera alors réuni en séance extraordinaire pour réaffecter les fonds.

Article 8 | Recouvrement de la cotisation

Les caisses de MSA de Limousin, des Charentes, de Poitou, de Gironde, de Sud-Aquitaine, de Dordogne-Lot-et-Garonne, sont chargées, par conventions passées avec l'association, de recouvrer les cotisations.

Article 9 | Prise en charge partielle du coût inaptitude

1. Délai de prise en charge

Pour bénéficier de la prise en charge partielle du coût inaptitude tel que défini ci-dessus, l'entreprise devra adresser son dossier au siège de l'association, au plus tard le 31 janvier de l'année N+1 pour un règlement l'année N+1 (à défaut, le dossier sera réglé au plus tard le 31 mars de l'année N+2). Au regard du décalage entre la collecte de fonds des MSA et les remontées à l'association, la commission paritaire de suivi aura lieu au plus tard le 30 juin.

Tous les dossiers devront être présentés au plus tard deux ans après la notification de licenciement pour inaptitude.

Les licenciements antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent accord ne seront pas recevables à cette prise en charge.

2. Calcul du montant de la prise en charge partielle

Le montant de l'indemnité versée aux entreprises ayant déposé un dossier de demande sera calculé au terme de chaque année civile à partir des éléments suivants, opposables aux entreprises :

- le montant global des cotisations affectées par le conseil d'administration de l'association au remboursement pour l'année considérée (ce montant sera au maximum égal à 80 % des cotisations perçues, auxquelles s'ajouteront tout ou partie d'éventuelles réserves constituées les années précédentes dans l'hypothèse où l'intégralité de l'enveloppe affectée précédemment n'aurait pas été consommée) ;
- 75 % du montant total du coût du l'inaptitude professionnelle payées au cours de l'exercice concerné (hors congés payés).

Chaque entreprise concernée percevra une indemnité égale à 75 % du montant de l'indemnité versée au salarié dans le cas où l'enveloppe déterminée est suffisante. Le solde éventuel du fonds sera affecté en réserve.

Dans le cas où la somme des demandes serait supérieure à l'enveloppe déterminée, le montant global des cotisations affectées sera réparti entre les entreprises, au prorata des sommes versées au salarié par chacune d'elles.

Le règlement de la prise en charge interviendra au plus tard le 31 juillet de l'année civile suivant celle durant laquelle est intervenu le dépôt du dossier à l'association.

Fait à Saint-Émilion, le 1^{er} juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 8 du 28 octobre 2024

NOR : AGRS2597115M

IDCC : 7024, 7025

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;

Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;

Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux signataires de l'accord national du 10 juin 2008 ont instauré des garanties de protection sociale couvrant les risques santé et prévoyance.

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire santé et prévoyance en agriculture.

De plus, le tableau des garanties santé est mis à jour par le présent avenant conformément à la réglementation, sans changement sur le niveau des garanties.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises des branches sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises des branches, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Dès lors, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles signataires décident d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord du 10 juin 2008.

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'accord

L'article 1^{er} est modifié comme suit :

« Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris dans les départements et régions d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DROM-COM), aux salariés ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 (ci-après dénommés "les salariés") visés aux articles 4.1 et 5.1 du présent avenant au titre respectivement des garanties collectives frais de santé et prévoyance – aux coopératives d'utilisation de matériel agricole, ainsi qu'aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie aux subdivisions, ci-après, de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime :

- 1° (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) ;
- 2° (à l'exception des entreprises du paysage) ;
- 3° (à l'exception des exploitations et scieries agricoles) et ;
- 4° (à l'exception des établissements de conchyliculture).

Sous réserve des dispositions de l'article 4.4 du présent accord, les employeurs de ces exploitations et entreprises agricoles (ci-après dénommés "les employeurs") appliquent *a minima* le socle de garanties collectives frais de santé et prévoyance instituées par ledit accord.

Les employeurs relevant actuellement d'une convention ou accord collectif, d'un accord ratifié à la majorité des salariés ou d'une décision unilatérale de l'employeur, comportant des dispositions moins favorables que ledit accord, devront appliquer celles du dispositif frais de santé et prévoyance ou adapter leurs garanties pour répondre aux présentes obligations conventionnelles en matière notamment :

- de garanties minimales obligatoires ;
- de conditions d'accès (ancienneté, franchise...) ;
- de financement minimum de l'employeur ;
- de financement au titre du fonds de solidarité à hauteur de 1 % minimum.

S'agissant de la comparaison du niveau des prestations pour l'application des garanties minimales obligatoires, lors de concours entre actes juridiques applicables en matière de frais de santé et ou de prévoyance ; elle devra s'opérer entre chacune des catégories de garanties desdits actes coexistants, c'est-à-dire ligne à ligne, afin que celles applicables aux exploitations et entreprises agricoles concernées soient au moins aussi favorables que pour celles mises en place au titre de l'accord précité.

Suite à cette comparaison du niveau des prestations, pour l'application de la garantie minimale obligatoire, le dispositif frais de santé et prévoyance défini par le présent accord ne se cumule pas avec tout autre système de garanties collectives ayant la même cause ou le même objet. »

L'article 4.1 du dispositif frais de santé est modifié comme suit :

« Article 4.1 | *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent avenant, au titre des garanties santé, s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, bénéficiaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat de travail d'une durée de plus de trois (3) mois continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif santé :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise, cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que l'accord précité ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure ou égale à 3 mois.

Pour ces salariés, l'obligation patronale de couverture en matière de remboursement de frais de santé est assurée par le dispositif versement santé tel que défini à l'accord.

Parallèlement :

- les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles représentatives au niveau d'un champ d'application territorial ou professionnel plus restreint à celui de l'accord ;
 - l'employeur de l'exploitation ou l'entreprise agricole,
- pourront, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, étendre facultativement ou obligatoirement le dispositif frais de santé, détaillé ci-après, aux ayants droit du salarié. »

L'article 4.5 est modifié comme suit :

« Article 4.5 | *Contrat "solidaire" et "responsable"*

Le présent régime s'inscrit dans le cadre du dispositif relatif aux contrats dits "responsables", institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures.

En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

À ce titre, il répond à l'ensemble des conditions de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Il respecte en outre les critères de la couverture minimale prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-1 de ce même code.

Les remboursements garantis par le présent contrat s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, c'est-à-dire du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au tableau de garanties. »

L'article 5.1 du dispositif prévoyance est modifié comme suit :

« Article 5.1 | *Bénéficiaires*

Les dispositions du présent avenant, au titre des garanties prévoyance, s'appliquent à tous les salariés visés au champ d'application et ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, ayant au moins six (6) mois d'ancienneté continue dans l'entreprise ou l'exploitation agricole et entrant dans le champ d'application dudit accord.

Sont donc exclus du dispositif prévoyance :

- les salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agents de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les salariés tels que définis ci-dessus relevant d'un accord collectif étendu plus favorable que le présent accord ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié acquiert six (6) mois d'ancienneté. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions arrêtées au présent avenant prendront effet le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2025.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Tableau des garanties frais de santé

Les prestations du présent contrat respectent l'ensemble des obligations liées aux contrats « solidaires et responsables ».

Aussi, il ne prend pas en charge les pénalités appliquées en cas de non-respect du parcours de soins (majoration du ticket modérateur et dépassements d'honoraires autorisés), de même que la participation forfaitaire et les franchises médicales mentionnées à l'article L. 160-13 du code de la sécurité sociale.

Il répond également aux exigences de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, notamment : prise en charge du ticket modérateur (sauf cures thermales, médicaments à service médical rendu faible ou modéré et médicaments homéopathiques), du forfait patient urgences, du forfait « actes lourds », du forfait journalier hospitalier et des paniers de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie et respect des règles sur les dépassements d'honoraires des médecins non adhérents à l'un des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée (OPTAM/OPTAM-CO) ainsi que, en dehors des paniers de soins 100 % santé, des planchers et plafonds pour les frais d'optiques et du plafond pour les aides auditives.

Les remboursements garantis s'effectuent, poste par poste, acte par acte ou par acte global au sens de la classification commune des actes médicaux, dans la limite des frais réellement engagés et dans les conditions prévues au présent tableau de garanties.

Les prestations sont exprimées en pourcentage de la base de remboursement (BR) de la sécurité sociale et/ou en euros.

Les forfaits exprimés en euros et par an s'entendent par bénéficiaire et par année civile, sauf exceptions prévues par la réglementation pour les équipements en optique et en audiologie et cas particuliers prévus au présent tableau de garanties.

(Voir page suivante.)

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursement total (y compris régime de base)	Remboursement total (y compris régime de base et socle)		
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
SOINS COURANTS						
Honoraires médicaux (y compris téléconsultation, actes techniques)						
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	220 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	220 % BR	220 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Honoraires paramédicaux y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti - grippale par les sages femmes et infirmiers	60 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 12 séances/an	60 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Sage-femmes	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	de 90 % à 100 % BR	100 % BR	120 % BR	180 % BR	180 % BR
Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie :						
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	170 % BR	210 % BR	210 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	190 % BR	190 % BR
Actes de prévention ⁽³⁾	de 35 % à 70 % BR	de 35 % à 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, sophrologie	-	-	30 €/ 1 séance / an / bénéficiaire	30 €/ 2 séances / an / bénéficiaire	30 €/ 4 séances / an / bénéficiaire	30 €/ 4 séances / an / bénéficiaire
Médicaments						
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	80 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	15 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Autres honoraires de pharmaciens remboursés par le régime de base y compris la prescription et la vaccination prévue par le calendrier vaccinal pour les plus de 11 ans et la vaccination anti grippale	de 65 % BR à 100 % BR	90% BR ou 100 %BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Pharmacie prescrite non remboursée par le régime de base	-	-	-	20 €/ an / bénéficiaire	30 €/ an / bénéficiaire	40 €/ an / bénéficiaire
- Sevrage tabagique non remboursé par le régime de base (hors et sur prescription médicale)	-	-	-	30 €/ an / bénéficiaire	50 €/ an / bénéficiaire	50 €/ an / bénéficiaire
- Vaccins prescrits non remboursés par le régime de base	-	-	-	20 €/ an / bénéficiaire	30 €/ an / bénéficiaire	40 €/ an / bénéficiaire
Matériel médical						
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
- Prothèses et petits appareillages, orthopédie, (sauf prothèses auditives et dentaires)	60 % BR	90 % BR	100 % BR	150 % BR	200 % BR	200 % BR
- Gros appareillages (sauf prothèses auditives et dentaires)	100 % BR	100 % BR	100 % BR	200% BR	200 % BR	285 % BR + 200 € /an (fauteuil roulant)
HOSPITALISATION						
Frais de séjour	80 % ou 100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Honoraires :						
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	255 % BR	255 % BR	350 % BR	350 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Chambre particulière y compris en ambulatoire (par jour/bénéficiaire)						
- Hospitalisation (hors maternité et psychiatrie)	-	-	25 €/ jour	30 €/ jour	40 €/ jour	75 € / jour pendant 60 jours max/an puis 25 € / jour
- Maternité	-	-	25 €/ jour	55 €/ jour	80 €/ jour	80 €/ jour
- Psychiatrie	-	-	25 €/ jour	30 €/jour	40 €/ jour	75€/ jour pendant 45 jours maxi

NATURE DES FRAIS	Remboursement Régime de base obligatoire		Remboursement total (y compris régime de base)	Remboursement total (y compris régime de base et socle)		
	Hors Alsace Moselle	Alsace Moselle	Socle	Option 1	Option 2	Option 3
HOSPITALISATION (suite)						
Frais d'accompagnement pour enfant de moins de 16 ans (par jour/bénéficiaire)	-	-	-	25 € / jour	35 € / jour	50 € / jour pendant 10 jours maximum/an puis 30 € / jour
Forfait maternité (dans la limite des frais engagés)	-	-	1/3 PMSS	1/3 PMSS	2/5 PMSS	2/5 PMSS
OPTIQUE : 1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾						
Équipements 100% santé (Classe A) ⁽⁸⁾ :						
- Monture	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Verre	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
- Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Autres équipements (Classe B) :						
- Monture	60 % BR	90 % BR	ADULTE : 15 € ENFANT : 100 €	100 €	100 €	100 €
- Verre simple ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	100 €/verre	100 €/verre	150 €/verre	150 €/verre
- Verre complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	175 €/verre	250 €/verre	300 €/verre	300 €/verre
- Verre très complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	90 % BR	175 €/verre	250 €/verre	300 €/verre	300 €/verre
Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	90 % BR	0 % ou 100 % BR + 100 € /an /bénéficiaire	0 % ou 100 % BR + 150 € /an /bénéficiaire	0 % ou 100 % BR + 200 € /an /bénéficiaire	0 % ou 100 % BR + 200 € /an /bénéficiaire
Lentilles non remboursées par le régime de base	-	-	-	-	-	300 € / an / œil / bénéficiaire
Chirurgie réfractive cornéenne de l'œil	-	-	-	-	-	-
DENTAIRE						
Soins, actes, consultations et prothèses 100% Santé ⁽⁸⁾	60 % BR	90 % BR	Frais réels	Frais réels	Frais réels	Frais réels
Soins, actes et consultations (hors 100% Santé)	60 % BR	90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Inlay Onlay (hors 100% Santé)	60 % BR	90 % BR	125 % BR	200 % BR	225 % BR	250 % BR
Prothèses et inlays core (hors 100% Santé)						
- Inlays core à honoraires maîtrisés ou libres	60 % BR	90 % BR	125 % BR	125 % BR	125 % BR	690 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires à honoraires maîtrisés ou libres	60 % BR	90 % BR	210 % BR + 300 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 360 € / an / bénéficiaire	210 % BR + 450 € / an / bénéficiaire	690 % BR + 400 € / an / bénéficiaire
- Prothèses dentaires non remboursées par le régime de base, et Implantologie (hors couronne implanto-portée)	-	-	-	150 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire	300 € / an / bénéficiaire
Orthodontie remboursée par le régime de base	60 % ou 100 % BR	90 % ou 100 % BR	160 % BR	160 % BR	230 % BR	300 % BR
Orthodontie non remboursée par le régime de base	-	-	-	100 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire	200 € / an / bénéficiaire
Parodontologie non remboursée par le régime de base	-	-	-	80 € / an / bénéficiaire	90 € / an / bénéficiaire	100 € / an / bénéficiaire
AIDES AUDITIVES ⁽¹⁰⁾						
Équipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁸⁾						
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	90 % BR	100 % BR	1700 € / oreille	1700 € / oreille	1700 € / oreille
Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	90 % BR	100 % BR	1700 € / oreille	1700 € / oreille	1700 € / oreille
CURES THERMALES						
Frais remboursés par le régime de base : honoraires médicaux, transport, hébergement, surveillance ⁽¹¹⁾	65 % ou 70 % BR	65 % ou 90 % BR	65 % ou 70 % BR ou 65 % ou 90 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Forfait thermal complémentaire	-	-	-	-	-	150 € / an / bénéficiaire
DIVERS						
Transports urgents préhospitaliers (T.U.P.H) remboursés par le régime de base	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Transports sanitaires non urgents remboursés par le régime de base	55 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Assistance	-	-	inclus	inclus	inclus	inclus
Réseau de soins	-	-	inclus	inclus	inclus	inclus

BR : base de remboursement ; RO : régime obligatoire ; FR : frais réels ; PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - honoraires des médecins spécialistes".

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) :
détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L.160-13-1 du code de la sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et +6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à +6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(10) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

(11) En cas de dépassement d'honoraires se référer au poste soins courants « honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes »

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est réduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **9421** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE QU'ELLES SOIENT, EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES (HORTICULTURE, MARAÎCHAGE, PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**
(Loire)
(1^{er} juillet 1965)

(Étendue par arrêté du 2 août 1966,
Journal officiel du 20 septembre 1966)

Avenant n° 1 du 29 octobre 2024

NOR : AGRS2597116M

IDCC : 7024, 7025, 9421

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Loire ;
Syndicat départemental des entrepreneurs du territoire (ex-entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers) de la Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des ouvriers agricoles CFDT de la Loire ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016 et l'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 concernant la protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à la réécriture l'accord du 5 avril 2011 relatif à la prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, exploitations d'élevage, exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchage, pépinières de toute nature) du département de la Loire.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires ont souhaité améliorer le régime de prévoyance des salariés non cadre de production agricole du département de la Loire et ils ont décidé de mettre en place l'option incapacité permanente de travail toutes origines 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie prévue à l'article « Garanties » de l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Révision de l'accord départemental des exploitations agricoles de la Loire du 5 avril 2011

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions du présent avenant abrogent et remplacent en totalité les termes de l'accord départemental du 5 avril 2011 sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres des exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, exploitations d'élevage, exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchage, pépinières de toute nature) du département de la Loire.

L'accord départemental du 5 avril 2011 est réécrit ainsi dans sa totalité :

« Préambule

Le présent accord est un accord autonome de la convention collective de travail en agriculture concernant les exploitations agricoles de la Loire du 1^{er} juillet 1965.

Par conséquent, les partenaires sociaux conviennent que l'article 34 *bis* de la convention collective de travail en agriculture concernant les exploitations agricoles de la Loire du 1^{er} juillet 1965 est abrogé à compter de la date d'application du présent accord.

Néanmoins, l'article 33 *bis* restera en réserve.

Cet accord a pour objectif de faire bénéficier les salariés compris dans le champ d'application du présent accord d'une couverture prévoyance supérieure à l'accord régional du 6 juillet 2009 et ses avenants sur la mise en place d'un régime de prévoyance des salariés agricoles non cadres de la production agricole de Rhône-Alpes.

Conformément à l'article "Garanties" de l'accord régional, les partenaires sociaux souhaitent améliorer les garanties du socle régional.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre employeurs et salariés des exploitations agricoles qui ne sont pas des entreprises publiques soumises à un statut législatif ou réglementaire, à savoir :

- exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient ;
- exploitations d'élevage de quelque nature qu'elles soient ;
- exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature, champignonnières) ;
- entrepreneurs du territoire.

Il régit tous les travaux salariés visés au présent article, effectué dans les entreprises situées sur le territoire du département de la Loire et dans tous les établissements dont le siège, représenté par des bâtiments d'exploitation, est situé sur le département de la Loire, même si les terrains de cultures s'étendent sur une région limitrophe.

Article 2 | Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- à tout salarié ayant 6 mois d'ancienneté et plus au titre d'un même contrat de travail continu dans l'entreprise, sauf pour la garantie décès (sans condition d'ancienneté) ;
- et relevant du champ d'application du présent accord ;

à l'exclusion :

- des salariés relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 et techniciens, agent de maîtrise et cadres relevant de la convention collective du 2 avril 1952 et du régime Agirc-Arrco, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- des VRP.

Pour les dispositions du présent accord, la condition d'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert l'ancienneté requise.

Article 3 | Obligations des entreprises

L'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord devront obligatoirement faire bénéficier les salariés visés à l'article précédent des garanties prévues par ledit accord.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent accord prévalent sur toute convention ou accord d'entreprise ou d'établissement conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf lorsque ladite convention ou ledit accord assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie au regard de l'ensemble des garanties se rapportant au même risque.

Article 4 | Garanties

Les dispositions du présent accord s'appliquent en complément des dispositions de l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Conformément à l'alinéa 2 de l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 juillet 2009, les partenaires sociaux, dans la volonté d'améliorer les garanties du socle régional, décident d'adopter et d'adhérer aux options offertes par l'annexe 1 dudit accord, à savoir le maintien du salaire net avec intégration de la mensualisation et l'invalidité toutes origines des catégories 1, 2 et 3.

1. Option maintien du salaire net et intégration de la mensualisation

Garantie maintien de salaire par l'employeur

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à 8 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d'être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises de faire face à leur obligation légale de maintien de salaire précitée, la présente prestation est fixée à un pourcentage (figurant au tableau ci-dessous) du salaire de référence et intervient dans les conditions suivantes :

- à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8^e jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de la prestation est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS, dans la limite de la rémunération nette d'activité.

Ancienneté			Indemnisation par période de 12 mois	
	Point de départ		Durée en jours calendaires	
	Maladie professionnelle Accident du travail	Maladie vie privée Accident vie privée	1 ^{re} période à 90 % du salaire brut ^[1]	2 ^e période à 66,66 % du salaire brut ^[1]
De 1 an à 5 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	30 jours	30 jours
De 6 à 10 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	40 jours	40 jours
De 11 à 15 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	50 jours	50 jours
De 16 à 20 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	60 jours	60 jours
De 21 à 25 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	70 jours	70 jours
De 26 à 30 ans inclus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	80 jours	80 jours
31 ans et plus	1 ^{er} jour	8 ^e jour	90 jours	90 jours

[1] Sous déduction des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

La garantie maintien de salaire est complétée par l'assurance des charges sociales patronales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées au titre de la présente garantie (financée intégralement par l'employeur).

La contribution patronale qui finance le maintien de salaire n'a pas pour objet de conférer au salarié un avantage supplémentaire et ne constitue donc pas une contribution de l'employeur au financement d'un dispositif de prévoyance instituant des garanties complémentaires au profit des salariés.

Option maintien de salaire en cas d'incapacité temporaire de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail dûment justifiée par prescription médicale et ouvrant droit aux indemnités journalières légales, tous salariés non cadres bénéficient

d'une indemnisation en complément des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale lui garantissant :

- en cas d'arrêt consécutif à une maladie, un accident de la vie privée ou à un accident du travail, du trajet ou à une maladie professionnelle ;
- 100 % du salaire net de référence (limitée à quatre fois le plafond de sécurité sociale), sous déduction des indemnités journalières légales nettes du régime de base de sécurité sociale, tant que dure le versement par le régime de base des indemnités journalières.

Les indemnités journalières sont versées nettes de charges sociales, de CSG et de CRDS.

Les conditions de versement des indemnités journalières complémentaires au titre de la garantie incapacité temporaire de travail sont les suivantes :

1) Ancienneté

Le versement des indemnités journalières complémentaires interviendra en cas de maladie ou d'accident de la vie privée et en cas d'accident de travail de trajet ou de maladie professionnelle dans les conditions d'ancienneté prévues à l'article "Garanties" de l'accord régional du 6 novembre 2009.

2) Délai de franchise

Le versement des indemnités journalières complémentaires intervient après un délai de franchise de 7 jours en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

En cas d'arrêt consécutif à un accident de travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le versement des indemnités journalières complémentaires est opéré sans délai de franchise.

■ Salariés justifiant d'au moins 1 an d'ancienneté

Pour les salariés qui justifient des conditions définies à l'article 1.1 de la présente annexe 1, les indemnités journalières complémentaires sont dues pour chaque jour d'absence, en complément (le cas échéant, selon l'ancienneté du salarié) et en relais de la prise en charge par l'employeur du complément de rémunération en application des dispositions sur la mensualisation telles que prévues par les dispositions dudit article.

3) Salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières complémentaires et revalorisation

Le salaire pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires est celui retenu pour le calcul des indemnités journalières légales versées par le régime de base de sécurité sociale.

L'indemnisation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de servir au salarié un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les modalités de l'organisme assureur.

2. Option incapacité permanente toutes origines 1^{re}, 2^e et 3^e catégorie

Les salariés justifiant de 6 mois d'ancienneté au titre du contrat de travail en cours bénéficient en cas d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie reconnue par le régime de base de la sécurité sociale, ou en cas d'incapacité permanente professionnelle dont le taux d'incapacité permanente, au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale est au moins égal à 66 %, d'une rente égale à 30 % du salaire net mensuel de référence.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans les 3 mois qui suivent la remise en cause, révision ou dénonciation de l'accord régional du 6 juillet 2009 dont ces garanties optionnelles dépendent.

Article 5 | Cotisations

Article 5.1 | Assiette des cotisations

Le salaire de référence servant de base au calcul des cotisations est égal aux rémunérations brutes des salariés, et le cas échéant, de leur revenu de remplacement versé et déclaré par l'employeur, notamment dans le cadre de l'activité partielle, de l'activité partielle de longue durée, du congé de reclassement ou du congé de mobilité entrant dans l'assiette des cotisations de la sécurité sociale, telles que définies par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, dans la limite de quatre (4) fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale (tranches A et B).

Article 5.2 | Taux de cotisations

Les cotisations correspondant à la mensualisation (maintien de salaire) et à l'assurance des charges sociales patronales sont à la charge exclusive de l'employeur.

La répartition des autres cotisations est la suivante :

- pour la garantie incapacité temporaire (garantie conventionnelle), 50,00 % employeur et 50,00 % salarié ;
- pour la garantie incapacité permanente professionnelle, 100,00 % employeur ;
- pour la garantie incapacité permanente hors professionnelle, 100,00 % salarié.

Article 6 | Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au participant lorsque :

- le salarié est indemnisé au titre de l'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle pris en charge par le régime de base des assurances sociales. Dans cette situation, l'entreprise adhérente et le participant sont exonérés du versement des cotisations durant toute la période donnant lieu au service par l'organisme assureur de prestations d'incapacité temporaire ou permanente au titre du présent contrat ;
- le participant bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment : en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité. Dans ces situations, le versement des cotisations prévoyance doit être effectué par l'entreprise adhérente et le participant pendant toute la période de suspension du contrat de travail indemnisée dans les conditions définies à l'article "financement du régime et répartition des cotisations" du présent accord.

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ne donnant pas lieu à complément de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues en cas de décès et d'incapacité permanente de toute origine sont maintenues sans versement de cotisation.

Suspension du contrat de travail pour une autre cause

En cas de suspension de contrat de travail d'une durée supérieure à un mois civil, prévu par le code du travail ou par convention collective (congé sans solde, congé

parental, congé pour création d'entreprise...), le salarié peut demander le maintien des garanties du contrat moyennant le versement complet des cotisations correspondantes (parts patronale et salariale) calculées sur la somme des rémunérations brutes ayant donné lieu à cotisations au cours des 12 derniers mois civils précédant la suspension du contrat de travail.

Article 7 | *Dispositif de portabilité des droits*

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi.

Ainsi, en application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, pour toute notification de rupture de contrat de travail intervenue à compter de la date d'effet dudit contrat, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leurs garanties pendant une durée de 12 mois au maximum après la rupture dudit contrat de travail.

Pour bénéficier de la portabilité des droits, l'assuré doit fournir, en plus des justificatifs demandés pour l'obtention de la prestation, l'attestation de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Article 8 | *Clause de réexamen*

La révision des garanties optionnelles de l'accord régional couverte par le présent accord est soumise à la révision de l'accord régional du 6 juillet 2009.

Article 9 | *Durée. Dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une dénonciation conformément aux dispositions légales prévues à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 3 mois, conformément aux dispositions légales, et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 10 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11 | *Dépôt et extension*

Le présent accord de prévoyance dont les parties signataires demandent l'extension, sera établi en nombre suffisant pour être déposé à la DDETS de la Loire. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à la DDETS de la Loire.

Fait à Saint-Etienne, le 29 octobre 2024.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9532** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES**
(Mayenne)
(8 avril 1974)

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

Avenant n° 75 du 16 mai 2025

NOR : AGRS2597126M

IDCC : 7024, 9532

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Mayenne,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Mayenne ;
Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire ;
Fédération CFTC Agri de la Mayenne ;
Union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de la Mayenne ;
Syndicat national des cadres d'entreprise agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne est devenue à la suite de l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024), un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail partitaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles claires et compréhensibles à la fois pour les entreprises et les salariés qu'elles emploient ont décidé de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu en y intégrant des dispositions spécifiques. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une meilleure lisibilité et une meilleure compréhension des textes applicables aussi bien pour les entreprises que pour les salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle.

Par cet avenant, les partenaires sociaux recherchent la simplification, la clarification et la compréhension par tous de l'application conforme des textes, et des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne (IDCC 9532) devient un accord collectif étendu d'adaptation dans le champ d'application qui est le sien de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de l'horticulture, du maraîchage et pépinières de la Mayenne ont adopté les termes du présent accord.

Article A Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 16 mai 2025 d'application au secteur de l'horticulture, du maraîchage et pépinière de la Mayenne de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

IDCC 7024.

NB. : ancien 9532.

Article 1^{er} | *Champ d'application professionnel et territorial*

Le présent accord détermine en ce qui concerne les articles définis ci-après, les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis des exploitations horticoles, maraîchères et pépinières du département de la Mayenne. Il s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département de la Mayenne, même si les terrains de culture s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | *Durée et dénonciation*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'accord peut être dénoncé par les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes suivant la procédure prévue à l'article L. 2261-4 et les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires et adhérentes à l'accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis. Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, les parties se réunissent pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 3 | *Suivi, révision et renouvellement*

Un état des lieux de son application et de son articulation avec la convention collective nationale production agricole et CUMA est réalisé au minimum une fois par an en s'appuyant sur l'état des lieux prévu à l'article 1.4.3 de la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations (professionnelles et syndicales). Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire ou la commission mixte selon l'article L. 2261-7 du code du travail, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée.

Les avenants de révision obéissent aux conditions légales.

Par ailleurs, l'interprétation des dispositions du présent accord est confié à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

Article 4 | *Adaptation de la convention collective nationale et des accords collectifs nationaux*

4.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation dans le respect du principe de faveur et de l'article 1.2 de l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et les éléments de rémunération minimales des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

4.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation

et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 5 | *Liberté syndicale et liberté d'expression*

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice, et l'organisation de leur travail. La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (article L. 2141-4 du code du travail).

Article 6 | *Révision des éléments de la rémunération fixés aux articles définis ci-après*

Les organisations syndicales salariales et patronales représentatives liées par le présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les éléments de rémunération.

Article 7 | *Primes accessoires du salaire*

7.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté qui est payée en fin d'année.

En cas de départ du salarié en cours d'année, du 1^{er} janvier au jour du départ du salarié.

Son montant est égal à un pourcentage de la masse des salaires bruts perçus ou dus hors toutes les primes (exception faite de la rémunération des heures supplémentaires) au titre de la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre, ou, s'il y a lieu, au jour du départ du salarié. Ce pourcentage est de :

- 3 % de la sixième à la dixième année d'ancienneté dans l'établissement ;
- 4 % de la onzième à la quinzième année d'ancienneté dans l'établissement ;
- 5 % à partir de la seizième année d'ancienneté dans l'établissement.

7.2. Prime pour travaux pénibles

Une prime pour travaux pénibles et dangereux due pour tous travaux d'égavage au-dessus de trois mètres ou tous travaux nécessitant un encordage, dont le montant est égal à 25 % du salaire horaire du travailleur.

Article 8 | *Fournitures vêtements*

L'employeur attribue à chaque salarié deux vêtements de travail ou équivalents par année civile. Si le travailleur quitte son service au cours de l'année, il restitue ces vêtements à son employeur.

Sans que leur nombre puisse être inférieur à deux par an, les vêtements de travail dont il s'agit pourront être distribués dans d'autres conditions suivant accord d'établissement.

Article 9 | *Indemnités repas*

Des indemnités de repas sont allouées aux salariés et apprentis dans les conditions suivantes :

Petits déplacements : le salarié ou l'apprenti appelé à effectuer des travaux sur un chantier plus éloigné de son domicile que le lieu habituel de son travail et qui, de ce fait, se trouve dans l'impossibilité de prendre à son foyer son repas de midi, a droit à une indemnité dite « de panier » égale à 120 % du salaire horaire afférent au palier 1, à moins qu'il ne soit nourri aux frais de l'employeur.

Article 10 | *Congés pour évènements familiaux*

Un congé rémunéré est accordé dans les conditions suivantes, aux salariés et apprentis, sans condition d'ancienneté, à l'occasion de certains évènements familiaux, à savoir :

- mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ;
- pour chaque naissance survenue au foyer du salarié : 3 jours ;
- pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
- pour le décès d'un enfant : 12 jours ouvrables ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer : 5 jours ouvrables.

Les congés légaux pour évènements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce congé n'a plus lieu d'être.

Article 11 | *Heures pour recherche d'emploi*

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié, a droit à une liberté rémunérée égale à huit demi-journées si le préavis est de trente jours ou plus.

Le choix de ces demi-journées appartient alternativement au salarié et à l'employeur.

S'il s'agit d'un chef de culture ou d'un directeur d'exploitation, la liberté visée ci-dessus est portée à un total de douze jours ouvrables pouvant, au gré du salarié, être fractionnés en plusieurs périodes dont la durée respective ne peut excéder quatre jours. Le choix de ces périodes est laissé au salarié.

Article 12 | *Substitution*

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective en date du 8 avril 1974 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles et maraîchères et des pépinières de la Mayenne après son avenant n° 75 et dans toutes ses dispositions.

Article 13 | *Publicité, dépôt et extension*

Le présent accord est déposé, publié et son extension demandée par les signataires. »

Article B Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article C Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Laval, le 16 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7024** | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Convention collective

IDCC : **9831** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Var)
(6 juillet 1972)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Avenant n° 125 du 6 mars 2025

NOR : AGRS2597117M

IDCC : 7024, 9831

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Var,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT Côte d'Azur ;
Fédération CFTC Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprise agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective de travail des exploitations agricoles du Var (connue sous l'IDCC 9831) est devenue un accord collectif étendu, conformément à l'article L. 2235-5-2 du code du travail et depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé de négocier le présent avenant à cet accord collectif étendu pour apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés

des exploitations agricoles et des CUMA du Var. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, cet accord collectif fait l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés.

L'objet du présent avenant est de définir les dispositions complémentaires plus favorables que celles de la convention collective de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024).

Les dispositions du présent avenant se substituent intégralement aux dispositions des textes intitulés « convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var », « accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles du Var », connus tous deux sous l'IDCC 9831 et à tout avenant antérieur au présent avenant.

L'unique accord collectif territorial s'intitule à présent « accord collectif territorial étendu des exploitations et entreprises agricoles du Var », dont l'IDCC est 9831. La numérotation de cet accord reprend la structure de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) dans un souci de clarification et de simplification de lecture des textes.

Par cette négociation territoriale, les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social départemental, permettre la revalorisation de l'emploi agricole, redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture.

En 2020, 94 % des exploitations agricoles du Var ont moins de 10 ETP (données MSA : 1638 établissements employeurs dont 1546 ont moins de 10 ETP). L'ensemble des dispositions ci-dessous énoncées tiennent compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés, répondant ainsi à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail. Le présent accord ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, puisqu'il s'appliquera essentiellement à de très petites entreprises.

Article 1^{er} | Modification du titre de l'accord

L'accord collectif connu sous l'IDCC 9831 s'intitule à présent « Accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var ».

Article 2 | Contenu de l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var

« Préambule

Dans les exploitations agricoles et CUMA du Var, la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) s'applique depuis le 1^{er} avril 2021. La convention collective de travail des exploitations agricoles du Var qui existait (connue sous l'IDCC 9831) est devenue un accord collectif territorial étendu, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail et seules les dispositions plus favorables continuent de s'appliquer.

Les syndicats de salariés et les organisations professionnelles employeurs, représentatifs, réunis en commission mixte ont décidé d'apporter une meilleure lisibilité des dispositions applicables aux employeurs et salariés des exploitations agricoles et des CUMA du Var. L'accord collectif territorial du Var renégocié conserve uniquement les dispositions qui complètent et/ou améliorent les dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA. C'est pourquoi il reprend le sommaire de la convention collective nationale et modifie ou complète certains articles, en ajoute d'autres.

La lecture de l'accord territorial du Var sera complémentaire à la lecture de la convention collective nationale et de certains accords nationaux.

Par cette négociation territoriale, les syndicats de salariés et organisations professionnelles employeurs, représentatifs, souhaitent donner une nouvelle dimension au dialogue social départemental, permettre la revalorisation de l'emploi agricole, redonner de l'attractivité aux métiers de l'agriculture.

Chapitre 1^{er} Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

"Article 1.1 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture et de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Le présent accord est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles dont le siège social est situé sur le département du Var.

Article 1.2 | Modalités d'application

Dans toutes les entreprises comprises dans le champ d'application tel que défini à l'article 1.1, le présent accord s'applique. Il ne peut y être dérogé que dans un sens plus favorable aux salariés, à l'exception des thèmes pour lesquels la loi donne la primauté à l'accord d'entreprise ou pour les thèmes pour lesquels le présent accord le prévoit.

Le présent accord ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement. Il ne peut y avoir cumul entre les dispositions définies par le présent accord et celles accordées pour le même objet par un usage, un accord d'entreprise ou le contrat de travail. C'est la disposition la plus favorable qui s'applique.

Article 1.3 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 1.4 | Négociations, interprétation et suivi de l'accord

À la demande des organisations syndicales de salariés et/ou des organisations employeurs, représentatives, entrant dans le champ d'application du présent accord, une commission mixte ou paritaire se réunit au moins une fois par an pour suivre l'accord et son évolution, régler les problèmes d'interprétation éventuels, échanger ou négocier sur les thématiques définies à l'ordre du jour.

Lors de problèmes d'interprétation, une commission paritaire se réunit pour donner un avis sur le sens de disposition(s) du présent accord pour leur application, en respectant les conditions suivantes :

- la commission sera constituée de représentants d'une majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs

(pour cinq organisations syndicales de salariés représentatives (OSSR), la présence de représentants de trois d'entre elles est requise, pour six OSSR, la présence de représentants de quatre d'entre elles est nécessaire) ;

- elle se réunit à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives et/ou d'organisations d'employeurs, dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande écrite et adressée à chacune des autres organisations. Les services compétents de l'État seront invités à la commission paritaire d'interprétation ;
- elle est présidée alternativement à chaque réunion par un représentant employeur et par un représentant salarié. Deux organisations de salariés, au moins, doivent être présentes ;
- lorsqu'un avis est émis, il doit être validé à la majorité des voix, chaque partie (la partie employeur et la partie salarié) disposant du même nombre de voix. Pour égaliser les voix de chaque partie, la règle suivante est appliquée :

chaque partie dispose au total, d'un nombre de voix égal au produit (nombre de présents ou représentés de la partie employeurs) \times (nombre de présents ou représentés de la partie salariés). Le résultat de ce produit est divisé par le nombre de présents ou représentés dans chaque partie, pour déterminer le nombre de voix attribué à chaque personne de chaque partie. Ainsi, chaque personne dispose d'un nombre de voix égal au nombre de personnes présentes ou représentées de la partie à laquelle elle n'appartient pas.

Exemple : 4 employeurs présents ou représentés et 6 salariés présents ou représentés. Chaque partie dispose de $4 \times 6 = 24$ voix, où chaque employeur a 6 voix et chaque salarié a 4 voix.

Les conditions de participation à la négociation, le droit de s'absenter pour les salariés en activité, et l'indemnisation des représentants des salariés se font conformément aux dispositions de l'accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.

L'employeur permet au salarié qui présente la convocation à la commission de disposer du temps nécessaire pour participer aux négociations départementales.

Article 1.5 | Révision et dénonciation

1.5.1. Révision

La révision de l'accord peut être engagée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés et une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, à condition qu'elles soient représentatives dans le champ d'application du présent accord et qu'elles respectent les dispositions légales et réglementaires (notamment sur le temps du cycle électoral et les qualités de signataires ou d'adhérentes).

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente, qui les réunit dans les trois mois suivants.

1.5.2. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations et l'autorité administrative compétente.

Il est fait application des dispositions légales et réglementaires (Cf. notamment des articles L. 2261-9 à 13 du code du travail).

Article 1.6 | *Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation*

L'article 1.4 de l'accord du 2 octobre 1984 de l'accord national sur l'emploi dans les exploitations agricoles permet pour les entreprises de moins de 11 salariés de saisir la CPRE PACA (dans son rôle de CPRI) pour contribuer à la prévention des conflits et le cas échéant à faciliter la résolution des conflits individuels ou collectifs n'ayant pas donné lieu à saisine d'une juridiction. La commission ne peut intervenir qu'avec l'accord des parties concernées.

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à une commission de conciliation, avec recours éventuel soit à la procédure d'arbitrage en application de l'article L. 2524-1 et suivants du code du travail si les deux parties en conviennent, soit à la procédure de médiation en application de l'article L. 2522-1 du code du travail. "

Chapitre 2 Droits individuels et collectifs

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) est complétée par l'article suivant :

"Article 2.7 | *Représentation des salariés*

Des libertés suffisantes sont accordées aux salariés qui justifient, sur présentation 5 jours ouvrables à l'avance, d'une convocation émanant de l'autorité compétente, qu'ils soient appelés à participer aux travaux des commissions administratives, contentieuses, ou paritaires ou des organismes institués par un texte législatif ou réglementaire conformément et dans les conditions prévues aux articles L. 3142-3 et suivants et du code du travail.

En outre, l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 prévoit dans son annexe 2, les cas d'absences donnant lieu à maintien de salaire par l'employeur, pour l'exercice de différents mandats."

Chapitre 3 Formation

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Chapitre 4 Classifications

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Chapitre 5 Rémunération

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 est complétée de la manière suivante :

Article 5.1 | *Salaire*

Les trois premiers alinéas sont remplacés par :

"Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé par la grille nationale des salaires. Une grille de salaire territoriale pourra être négociée sur la base des paliers de la grille nationale."

Le reste de l'article 5.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Article 5.2 | *Paie*

"5.2.1. Périodicité des règlements de salaires (art. réécrit)

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois, au plus tard, le 10 du mois suivant.

Lors de chaque paie mensuelle, l'employeur établit un bulletin de salaire contenant les dispositions exigées par la loi, à remettre au salarié.

Les salariés ont droit au versement d'un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle pour une quinzaine de travail effectué."

L'article 5.2.2 "Avantages et fournitures en nature" de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

"Article 5.3 | *Indemnité de transport*

Une indemnité de transport est attribuée aux salariés, dont l'employeur n'assure pas le transport, et domiciliés à plus de cinq kilomètres du siège de l'exploitation ou du lieu de travail. Son montant est égal à 40 euros par mois pour les salariés à temps plein et à 1,80 euros par jour pour les salariés à temps partiels, ou pour les salariés n'ayant pas effectués un mois plein. La distance est à calculer sur la carte routière.

Cette indemnité de transport ne se cumule pas avec la prise en charge par l'employeur d'une partie des frais d'abonnement aux transports collectifs du salarié, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

Article 5.4 | *Prime d'ancienneté*

Les salariés bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire brut mensuel hors primes et avantages en nature. Elle est égale à :

- 1 % à partir de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 % à partir de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 % à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 % à partir de 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 5 % à partir de 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 8 % à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % à partir de 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5.5 | *Prime de responsabilité*

Une prime annuelle de responsabilité, dont le montant et les modalités de versement sont discutés entre l'employeur et le salarié, est versée aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres. Cette prime ne s'applique pas aux salariés qui bénéficient d'un treizième mois ou d'une prime d'intéressement.

À défaut d'accord entre l'employeur et le salarié, cette prime sera versée au plus tard avec la paie du mois de décembre sur la base du salaire annuel de base, à hauteur de :

- 6 % pour les TAM ;
- 8 % pour les cadres.

Article 5.6 | *Rémunération des jours fériés*

Pour le 1^{er} mai, il est fait application des dispositions légales en vigueur : jour chômé et payé (rémunération habituelle) sans condition d'ancienneté. Si le jour est travaillé, la rémunération est doublée pour les heures effectuées.

Tous les autres jours fériés légaux sont chômés et payés, conformément à l'accord national modifié sur la durée du travail du 23 décembre 1981 :

- quand le salarié a un mois ou plus d'ancienneté cumulée dans l'entreprise, lors de la survenance d'un jour férié, il perçoit une indemnité égale au produit du nombre d'heures de travail perdues du fait du jour férié par le montant de son salaire horaire de base. Le salarié ne subit donc aucune réduction de salaire du fait d'un jour férié ;
- lorsque l'ancienneté du salarié dans l'entreprise est inférieure à un mois cumulé lors de la survenance d'un jour férié légal chômé, les indemnités de jour férié versées au cours de ce mois ne peuvent dépasser au total, 3 % du montant total du salaire payé.

L'indemnité de jour férié n'est pas due lorsque le jour férié tombe un dimanche ou un jour habituellement chômé en totalité. Les heures perdues du fait du chômage d'un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Lors du travail un jour férié, l'employeur prévient les salariés de la possibilité de travail ce jour férié au moins 7 jours à l'avance. Le salarié percevra en plus des modalités exposées ci-dessus, le salaire correspondant au travail effectué, sauf si le travail de ce jour-là est récupéré en repos. Le choix entre rémunération ou récupération en repos se fera par accord entre les parties.

Article 5.7 | Rémunération forfaitaire

5.7.1. Convention de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle d'heures de travail

Il est fait application directe des dispositifs prévus par l'accord national modifié du 23 décembre 1981, sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (voir articles 11.1 et 11.2).

5.7.2. Convention de forfait en jours

La mise en place d'une rémunération forfaitaire en jours, appelée convention de forfait jours est possible pour les salariés TAM et cadres sous certaines conditions.

La convention de forfait jours est applicable uniquement aux salariés autonomes et ce critère d'autonomie est déterminant. Un salarié autonome a une maîtrise effective de son temps de travail et une liberté d'organisation, notamment de son emploi du temps, pour l'exercice des fonctions et responsabilités qui lui sont confiées, qui ne peuvent résulter des seules directives de l'employeur.

La convention de forfait figure dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail et doit avoir été expressément accepté par le salarié. Le refus du salarié ne peut être considéré comme constituant un motif de licenciement.

La convention de forfait est conclue sur une base annuelle maximale de 217 jours de travail (journée de solidarité incluse) au titre de l'année civile pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. Le nombre de jours de travail équivalent à un temps plein sera recalculé lorsqu'un salarié entre en cours d'année, ou étant entré après le 1^{er} juin de l'année précédente, ne dispose pas d'un droit intégral à congés payés pour l'année civile suivante.

Cette convention de forfait figure expressément dans le contrat de travail ou un avenant à ce contrat, en rappelant le nombre annuel de jours de travail et le salaire mensuel forfaitaire correspondant. Elle doit dans la mesure du possible, préciser notamment les modalités d'exercice des fonctions du salarié montrant la grande autonomie du salarié dans l'organisation de son emploi du temps.

Compte tenu de la nature des missions qui leur sont confiées et des conditions d'exercice associées, les salariés au forfait jours peuvent être autorisés à dépas-

ser le nombre de jours travaillés fixés dans leur forfait annuel. Dans l'hypothèse où un dépassement au-delà du 217^e jour pourrait s'avérer nécessaire, le salarié doit en référer à sa hiérarchie, qui pourra soit adapter les conditions d'exercice de sa mission, soit autoriser un dépassement complémentaire dans le respect du nombre maximal de jours travaillés par an de 225 jours.

Les jours effectués au-delà de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés sont rémunérés en plus et bénéficient d'une majoration de 25 % pour les jours au-delà de 217 jours (de 218 à 225 jours).

La convention de forfait en jours annuels peut être conclue pour une durée inférieure à 217 jours.

En cas d'accord, le contrat de travail, initial ou par avenant, devra prévoir :

- la répartition sur l'année des jours non travaillés ;
- la rémunération mensuelle forfaitaire correspondant à la rémunération mensuelle forfaitaire pour 217 jours rapportée au nombre de jours travaillés.

Il est rappelé que dans le cadre de l'autonomie dont dispose le salarié au forfait jour, il organise son temps de travail en veillant à respecter la durée du repos quotidien de 11 heures et, la durée de repos hebdomadaire de 35 heures, sauf dans les cas où l'entreprise, ou l'exploitation, aurait obtenu une dérogation. Les jours ou demi-journées de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail.

Cette organisation du travail reste néanmoins sous le contrôle de l'employeur qui doit garantir le respect des durées de repos et les durées maximales de travail, quotidiennes et hebdomadaires.

Les jours de repos sont définis par le salarié soumis au forfait jours en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres ou techniciens ou agents de maîtrise en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées, délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres ou techniciens ou agents de maîtrise.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autres que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Afin d'assurer des garanties suffisantes pour les salariés soumis au forfait jours, il doit être mis en place un dispositif mensuel de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle comptabilise le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés, jours ou demi-journées de congés payés, jours ou demi-journées de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document de contrôle doit être conservé par l'employeur avec copie au salarié pendant une durée minimale de 3 ans.

L'établissement du document peut être assuré par un système auto déclaratif du salarié mais il reste sous la responsabilité de l'employeur qui doit assurer un suivi régulier de l'organisation du travail, de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail du salarié et veiller à la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

Au minimum chaque année, un entretien doit être organisé entre le salarié au forfait jours et son responsable hiérarchique pour discuter de l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail, sa rémunération et l'adéquation de sa charge de travail au nombre de jours travaillés. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et respecter une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

En complément de l'entretien annuel, des entretiens pourront être organisés régulièrement ou non à la demande de chacun des salariés concernés pour faire un point sur sa charge de travail et notamment en cas de surcharge anormale, pour le cas échéant, déterminer les causes de cette surcharge et les moyens à mettre en œuvre pour y remédier.

Cet entretien est distinct de l'entretien annuel d'évaluation.

L'employeur veillera à la régulation des outils numériques. Pendant les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les jours de congés et de repos, le salarié et l'employeur peuvent se déconnecter des outils professionnels de communication à distance. Il ne pourra être reproché au salarié de ne pas répondre à sa messagerie professionnelle pendant ses temps de repos ou de congés.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée. Cependant, elle ne peut être inférieure à la rémunération forfaitaire correspondant au forfait annuel sur la base du maximum d'heures applicable résultant de l'article 11.2 de l'accord national modifié sur la durée du travail (rémunération forfaitaire comprenant le paiement des heures supplémentaires et bonifications et majorations légales :

$(1\,607 \text{ heures} \times \text{taux horaire}) + (340 \times [\text{taux horaire} + \text{bonification et majoration}])$.

À cette rémunération s'ajoute le paiement des jours de congés payés et des jours fériés chômés tombant un jour habituellement travaillé par le salarié."

Chapitre 6 Protection sociale complémentaire

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 est complétée ainsi :

Article 6.1 | *Retraite complémentaire et supplémentaire*

À l'article 6.1 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020, il est ajouté à la fin de l'article l'alinéa suivant :

"Les entreprises appliquent l'accord national du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres des entreprises et des exploitations agricoles et des CUMA."

Article 6.2 | *Prévoyance, frais de santé complémentaire et retraite supplémentaire*

"Les salariés entrant dans le champ d'application du présent accord se voient appliquer en matière de prévoyance et de santé des accords différents selon leur catégorie socio-professionnelle.

■ Pour les salarié(e)s ouvrier(e)s et employé(e)s, les accords départementaux suivants sont appliqués :

- l'accord départemental modifié du 4 décembre 2015, instituant un régime de prévoyance pour les salariés non affiliés à l'Agirc des exploitations et entreprises agricoles du Var et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 relatif au régime de prévoyance pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet accord prévoit les modalités d'indemnisation des arrêts maladie, des cas d'invalidité ou de décès ;
- l'accord départemental modifié du 4 décembre 2015 instituant une assurance complémentaire "frais de santé" pour les salariés agricoles non affiliés à l'AGIRC du Var et se substituant à l'accord du 11 septembre 2009 instituant une assurance complémentaire "frais de santé" pour les salariés agricoles non cadres du Var. Cet

accord prévoit les garanties santé et les modalités d'application (remboursements de soins, de frais d'hôpitaux, etc.)

Ces deux accords sont applicables tant qu'ils restent supérieurs ou égaux au niveau de chacune des garanties qu'ils présentent à l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

■ Pour les salarié(e)s TAM et cadres, il est fait application de :

La convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952, qui prévoit des dispositions concernant notamment la rémunération en cas de maladie et d'accident (incapacité temporaire), des garanties de prévoyance (décès, invalidité), la retraite complémentaire, la retraite supplémentaire, une assurance complémentaire santé.

Ces dispositions nationales sont améliorées dans le Var par :

- l'option "taux supplémentaire de retraite" de 5 % sur la tranche A pour les TAM et les cadres. Les cotisations correspondantes sont réparties à raison de 55 % à charge du salarié et 45 % à charge de l'employeur ;
- l'option "rente conjoint – formule 3", avec une cotisation de 0,39 % du salaire brut pour les TAM et les cadres, répartie à raison de 55 % à charge du salarié et 45 % à charge de l'employeur."

Chapitre 7 Dispositions relatives à l'emploi

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

Chapitre 8 Durée du travail

Il est rappelé que l'essentiel des dispositions relatives à la durée du travail en agriculture est issu de l'accord national modifié du 23 décembre 1981. Le présent accord complète la convention collective nationale et l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur les points suivants :

"Article 8.2 | *Mise en place et rémunération du travail de nuit*

8.2.1. Recours et définitions

Le travail de nuit doit être exceptionnel. L'employeur recherchera toute mesure permettant de l'éviter.

Tout travail accompli entre 21 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

Le recours au travail de nuit habituel ou occasionnel peut s'avérer nécessaire afin d'assurer la continuité de l'activité économique. Il concerne les emplois qui relèvent notamment de :

- la surveillance des animaux, des locaux ou des installations de production ;
- la préservation de la qualité de production, la sauvegarde des récoltes et des produits de l'exploitation ;
- la réalisation d'opérations répondant à un impératif commercial ;
- la réalisation de travaux destinés à assurer la sécurité des biens et des personnes ;
- d'activités d'accueil, d'hébergement et restauration développées dans le cadre de l'agrotourisme.

8.2.2. Le travailleur de nuit

Le salarié qui accomplit :

- au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période nocturne définie ci-dessus ;
- ou, au cours d'une période de 12 mois consécutifs un nombre minimal de 270 heures de travail, dans la période nocturne ;

est alors considéré comme travailleur de nuit.

■ Mesures spécifiques pour les travailleurs de nuit habituels.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur un poste de nuit et ensuite au maximum tous les 6 mois d'une surveillance médicale renforcée, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'employeur, ou son représentant, portera une attention particulière à la répartition des horaires des travailleurs de nuit afin qu'elle ne fasse pas obstacle à l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. Ainsi, il s'assurera que le salarié lors de son affectation au poste de nuit, dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de la fin de poste.

Les horaires des travailleurs de nuit ne doivent pas entraver l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment vis-à-vis de l'accès à la formation. En cas de formation, l'employeur adapte les conditions de travail en concertation avec le travailleur de nuit par toute mesure qu'il juge utile.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un entretien annuel d'évaluation au cours duquel toute proposition d'amélioration des conditions de travail est étudiée.

■ La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Toutefois, pour les activités de surveillance et/ou soins aux animaux et pour les périodes de récoltes ou de conditionnement, la durée maximale hebdomadaire peut être portée à 44 heures.

Pendant la période nocturne, si la durée de travail est d'au moins 6 heures, un temps de pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum est obligatoire. Ce temps de pause est rémunéré mais ne constitue pas du temps de travail effectif.

■ Changements de poste. Plusieurs dispositions légales organisent le passage ou le retour d'un poste de nuit à un poste de jour, que ce changement relève du choix du salarié, de l'incompatibilité du travail de nuit avec des obligations familiales impérieuses, ou lorsque l'état de santé du salarié constaté par le médecin du travail l'exige.

8.2.3. Le travail de nuit occasionnel

Le travail réalisé pendant la période nocturne de 21 heures à 6 heures qui ne répond pas aux conditions définies ci-dessus est du travail de nuit occasionnel.

8.2.4. Les contreparties au travail de nuit sont les suivantes :

Travail habituel : repos compensateur 20 % et 10 % de majoration du salaire horaire de base du salarié. Travail occasionnel : majoration de 25 % du salaire horaire de base du salarié."

Chapitre 9 Rupture du contrat de travail

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique, notamment sur les indemnités de licen-

ciement et de départ à la retraite, à l'exception des points suivants que le présent accord complète :

"Article 9.1.1 | *Préavis en cas de rupture du contrat de travail*

En cas de démission, pour une ancienneté inférieure ou égale à 6 mois dans l'entreprise, le préavis à respecter est de 8 jours calendaires, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle.

Au-delà de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise, le préavis à respecter est de :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les TAM ;
- 3 mois pour les cadres.

Rappelons que ces règles ne s'appliquent pas pendant la période d'essai.

Le licenciement respecte les procédures en vigueur, et donne lieu, sauf en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, à un préavis. Ce préavis est de :

- 1 mois pour le salarié ayant moins de 2 ans de présence ;
- 2 mois pour le salarié à partir de 2 ans de présence, ou si le salarié est logé ;
- 3 mois pour les TAM ;
- 4 mois pour les cadres."

"Article 9.4 | *Heures pour recherche d'emploi*

Pendant la période de préavis, le salarié a droit à une journée d'absence par semaine de travail effectif pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences sont fixées alternativement par chacune des parties ou bloquées d'un commun accord en une ou plusieurs fois. Elles ne sont rémunérées qu'en cas de licenciement."

Chapitre 10 Conditions de travail

La convention collective nationale de la production agricole et des CUMA sous IDCC 7024 du 15 septembre 2020 s'applique.

"Les syndicats de salariés et organisations professionnelles d'employeurs, représentatifs, rappellent que pour les entreprises de moins de 50 salariés, il est mis en place au niveau départemental, une commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime et de l'accord national sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 16 janvier 2001.

Article 10.1.2 | *Congés pour événements familiaux*

Tout salarié bénéficie, sur justificatif, de congé exceptionnel ainsi fixé :

1. pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs : 4 jours ;
2. pour le mariage d'un enfant : 1 jour ;
3. pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ;
4. pour le décès d'un enfant : 12 jours ou 14 jours lorsque l'enfant est âgé de moins de vingt-cinq ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente ;
5. pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
6. pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ;

7. en complément, tout salarié bénéficie, sur justification, d'une autorisation d'absence d'un jour pour le décès d'un ascendant (autre que père et mère).

Les congés légaux pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'évènement ayant donné lieu à congé. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours ce congé n'a plus lieu d'être." »

Article 3 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du second mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4 | Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord, régulièrement signé, est notifié à chacune des organisations représentatives au niveau national et déposé à l'autorité administrative compétente, aux greffes des conseils de prud'hommes, ainsi qu'à la CPPNI.

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

Fait à Brignoles, le 6 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des accords nationaux ou départementaux de référence, listés par thèmes

Les accords nationaux constituent un socle de référence qui complètent la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 et l'accord territorial de la production agricole et des CUMA du Var.

I. Durée du travail, aménagement du temps de travail, contrats de travail

L'accord fondamental est celui qui régit la durée et l'aménagement du travail et introduit des dispositions sur les contrats de travail.

1. Accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Trois autres accords apportent des compléments sur l'aménagement de la durée du travail et sur les contrats de travail.

2. Accord national modifié du 18 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier, sur diverses dispositions sur les CDD...
3. Accord national modifié du 19 septembre 2001 sur le compte épargne temps en agriculture (l'avenant 1 du 9 novembre 2011 remplace intégralement l'accord d'origine).
4. Accord national modifié du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors dans les entreprises agricoles.

II. Conditions de travail, commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail

5. Accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires hygiène sécurité et conditions de travail (CPHSCT).
6. Accord national modifié du 23 décembre 2008 sur les conditions de travail.

III. Protection sociale (prévoyance, santé, retraite supplémentaire...)

7. Accord départemental du 4 décembre 2015 modifié relatif à la prévoyance complémentaire.
8. Accord départemental du 4 décembre 2015 modifié instituant une assurance complémentaire frais de santé.
9. Convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.
10. Accord national du 15 septembre 2020 relatif à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non cadres.

IV. Autres accords nationaux : négociation collective – Emploi – Formation

11. Accord national modifié du 21 janvier 1992, relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture.
12. Accord national du 27 novembre 2009 sur la diversité en agriculture.
13. Accord national modifié du 29 novembre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

- 14.** Accord national modifié du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.
- 15.** Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux.
- 16.** Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles, et création de l'ASCPA.

L'ensemble des accords sont disponibles en version numérique. En annexe au présent accord territorial :

- la convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 ;
- l'accord national modifié du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- les 4 accords de protection sociale (prévoyance et santé du Var, CCN de 1952 TAM-Cadres, retraite supplémentaire) ;
- l'accord national modifié du 16 janvier 2001 sur les CPHSCT.

Convention collective nationale

IDCC : 7026 | PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES

Avenant n° 3 du 13 mai 2025

NOR : AGRS2597124M

IDCC : 7026

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

- Association des entraîneurs de galop AEDG ;
- Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot SEDJ,

d’une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

- Fédération CFTC agriculture ;
- Fédération générale des travailleurs de l’agriculture, de l’alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;
- Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

d’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires bruts minimaux prévus à l’annexe II et III sont remplacés par les suivants (151,67 heures) :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 100	11,92 €	1 807,90 €
Coefficient 105	12,07 €	1 830,66 €
Coefficient 110	12,11 €	1 836,72 €
Coefficient 115	12,27 €	1 860,99 €
Coefficient 120	12,46 €	1 889,81 €
Coefficient 125	12,56 €	1 904,97 €
Coefficient 140	13,02 €	1 974,74 €
Coefficient 150	13,96 €	2 117,31 €
Coefficient 300	15,67 €	2 376,67 €
Coefficient 320	16,85 €	2 555,64 €
Coefficient 340	16,91 €	2 564,74 €

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
Coefficient 360	19,00 €	2 881,73 €
Coefficient 380	19,19 €	2 910,55 €

Article 2

Les montants des indemnités de déplacement de l'annexe déplacements et primes de l'annexe III sont modifiés comme suit :

« Annexe déplacements et primes

Les montants des indemnités forfaitaires de déplacement sont les suivants (pour les départs des centres de Chantilly et de Maisons-Laffitte) :

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne (ne concerne pas les écuries de débouillage pré-entraînement) :

Départ de Chantilly

Hippodromes	Semaine	Dimanche
Région parisienne ^[1]	36,60 €	48,40 €
Chantilly	28,20 €	31,90 €
[1] Tous hippodromes y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus (21,10 € pour 2025).

Départ de Maisons-Laffitte

Hippodromes	Semaine	Dimanche
Région parisienne ^[1]	32,50 €	42,20 €
Maisons Laffitte	28,20 €	31,90 €
[1] Tous hippodromes y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas non soumise à charges sociales est incluse dans les chiffres ci-dessus (21,10 € pour 2025).

2. Indemnités de déplacement en province par tranches selon l'éloignement (valable pour toutes les écuries) :

(Non compris les frais éventuels de nourriture et de logement.)

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

Distances	Semaine	Dimanche
Moins de 150 km	34,60 €	47,30 €
De 150 à 250 km	43,00 €	60,80 €
Plus de 250 km	52,60 €	74,20 €
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	85,60 €	85,60 €

3. Indemnité de déplacement pour les déplacements dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) (ne concerne pas les écuries de débouillage pré-entraînement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

Hippodromes	Semaine	Dimanche
Deauville ^[1]	43,00 €	60,80 €
Clairefontaine ^[1]	43,00 €	60,80 €
Vichy ^[1]	52,60 €	74,20 €
[1] Pour un déplacement dans la même journée.		

4. Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5. Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6. Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et Maisons-Laffitte (ne concerne pas les écuries de débouillage pré-entraînement) :

(Non compris les frais éventuels de nourriture et de logement.)

– 25 € par jour ;

– Indemnité complémentaire de meeting : 5,50 €.

Autres primes

Prime de débouillage : 30 € (ne concerne pas les écuries de débouillage pré-entraînement).

Prime de tonte : 16 € (valable pour toutes les écuries).

Annexe – Indemnités de déplacement en régions

(Écuries situées en dehors des centres d'entraînement de Chantilly et Maisons-Laffitte.)

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Dans un rayon de :

– 0 à 10 km : 28,20 € (déplacement sur place, ex : Sers à Pau) ;

– 150 km : 34,60 € ;

– 150 à 250 km : 43 € ;

– plus de 250 km : 52,60 € ;

– déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 85,60 €.

Les indemnités de déplacement sont majorées de 9 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas est incluse dans les chiffres ci-dessus.

À titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 21,10 € par repas pour 2025.

2. Indemnité forfaitaire de meeting (ne concerne pas les écuries de débouillage pré-entraînement) : 25 € par jour.

(Non compris les frais éventuels de nourriture et de logement.)

3. Autres primes

Prime de débouillage : 30 € (ne concerne pas les écuries de débouillage et pré-entraînement).

Prime de tonte : 16 € (valable pour toutes les écuries).

Annexe primes d'éloignement salariés cadres

Les montants des primes forfaitaires d'éloignement des salariés cadres de l'annexe III sont modifiés comme suit :

Éloignement	49,40 €
Moyen éloignement et meetings	62,90 €
Grand éloignement	82,50 €
Très grand éloignement	90,70 €

Ces primes sont majorées de 14 € pour les déplacements en semi-nocturne et en nocturne.

Ces primes sont majorées de 13 € pour les déplacements comportant des partants le matin et l'après-midi au cours de la même journée.

Pour information, l'indemnité de repas est fixée par l'URSSAF à 21,10 € au 1^{er} janvier 2025. »

Article 3

Les dispositions de l'article 9 alinéa 5 de l'annexe II sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Heures d'équivalence lors des déplacements aux courses ou aux ventes

Les repas, dès lors qu'ils sont pris sur un hippodrome ou au cours d'un déplacement aux courses constituent un avantage en nature, le prix du repas étant fixé à 16 euros.

Le temps consacré aux repas ne constitue pas un temps de travail.

Conformément au code des courses au trot, article 36 alinéa 3 et article 37 alinéa 8, le salarié se mettant au service d'un tiers pendant le temps passé sur l'hippodrome devra en faire préalablement la demande à son employeur et obtenir son accord. Le temps consacré à cette monte ne constitue pas un temps de travail et comprend par course la préparation du cheval, la monte en course, l'après course. »

Article 4

Ces nouvelles dispositions et valeurs sont applicables à compter du 1^{er} juin 2025.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Chantilly, le 13 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7026 | **PERSONNELS DES ACTIVITÉS HIPPIQUES**

Avenant n° 4 du 13 mai 2025

NOR : AGRS2597125M

IDCC : 7026

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

Association des entraîneurs de galop AEDG,

Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot SEDJ

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC Agriculture,

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 10 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire » de l'annexe II (établissements d'entraînement de chevaux de courses et débouillage pré-entraînement au trot) sont modifiées comme suit :

« A. Jour de repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire, conformément à la loi, se situe en principe le dimanche. Cependant, les sujétions de la profession peuvent exiger de travailler le dimanche tant en raison des soins à donner aux chevaux que pour les emmener aux courses ou aux ventes.

Dans ces cas, le repos hebdomadaire est donné par roulement un autre jour de la semaine selon l'une ou l'autre des modalités prévues à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié est amené à travailler un dimanche, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majoré de 100 %.

Son jour de repos hebdomadaire sera alors donné un autre jour dans la semaine. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Chantilly, le 13 mai 2025.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7027 | **CONSEIL ET SERVICE EN ÉLEVAGE**
(6 juillet 2023)

Accord collectif du 11 juin 2024

relatif au renouvellement de certificats de qualification professionnelle (CQP)

NOR : AGRS2597121M

IDCC : 7027

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

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA ;
ELIANCE association (ex-France conseil élevage FCEL),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT Agri-Agro ;
Union nationale des syndicats autonomes UNSA 2A ;
CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour répondre aux enjeux du développement et de la certification des compétences des métiers en forte évolution de technicien d'insémination et d'animateur d'équipe, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises de sélection de reproduction animales, par un accord collectif de branche du 3 octobre 2017, ont créé les deux certificats de qualification professionnelle (CQP), référencés en 2019 au registre national des certifications professionnelles sous l'autorité de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole, suivants :

- CQP « Technicien conseil en gestion de la reproduction animale » (RNCP32078), dit « TCGRA » ;
- CQP « Animateur de techniciens-conseils en reproduction animalière » (RNCP32079), dit « ATCRA ».

L'inscription des CQP au RNCP a pris fin le 4 janvier 2024 pour le TCGRA et le 1^{er} janvier 2024 pour l'ATCRA.

Considérant :

a) l'évolution de l'élevage de ruminants confronté aux enjeux majeurs notamment de l'attractivité des métiers, de l'accompagnement des éleveurs dans la transition écologique et le changement climatique ;

b) le défi du renouvellement des générations d'éleveurs, les nouvelles technologies en génétique et conseil, la montée en puissance de l'élevage de précision à la faveur notamment de l'intelligence artificielle, l'agrandissement des cheptels bovins, la hausse de la technicité des éleveurs, l'accroissement de la traite automatisée en élevage laitier, l'évolution des attentes des éleveurs en termes de services amont et la montée en charge des missions de conseil et de fourniture de services et de produits ;

c) la dynamique de regroupements d'entreprises de la branche conseil et service en élevage françaises, faisant apparaître un besoin en management intermédiaire dans tout le périmètre de la nouvelle branche ;

d) la proximité des activités et des métiers des entreprises au service des éleveurs et les fortes spécificités à préserver des métiers des deux branches ;

e) la réglementation en matière de renouvellement des CQP et les attendus de France Compétences ;

f) le rapprochement volontaire des branches professionnelles sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et contrôle laitier (IDCC 7008), traduit par la signature de la nouvelle convention collective nationale (CCN) du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 dont l'article 4 instaure la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;

g) la volonté des partenaires sociaux d'élargir l'accès à la certification des compétences professionnelles aux entreprises assujetties à la CCN du contrôle laitier et plus largement aux entreprises de conseil en élevage,

les parties signataires entendent renouveler les deux CQP précités avec des aménagements commandés par les évolutions de ces deux métiers et les attentes des salariés en termes d'employabilité, d'attractivité et de mobilité professionnelle.

Par le présent accord collectif de branche, les parties signataires affichent les objectifs suivants :

- soutenir ce secteur d'activité en pleine mutation ;
- faciliter les recrutements et l'intégration opérationnelle des nouveaux entrants sur leur poste de travail en portant une attention particulière aux besoins de polyvalence du secteur ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- favoriser l'attractivité de ce métier et plus globalement du secteur de l'élevage ;
- favoriser les passerelles entre les différents métiers de la nouvelle branche ;
- favoriser la certification des compétences professionnelles dans les petites et moyennes entreprises.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord collectif de branche est applicable aux salariés et entreprises entrant dans le champ professionnel et géographique de la nouvelle CCN du conseil et service en élevage du 6 juillet 2023 (IDCC 7027).

Article 2 | Définition et objet des CQP

Le CQP atteste de la maîtrise des compétences liées à l'exercice d'un métier. Créé et délivré par une ou plusieurs commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation profes-

sionnelle (CPNEFP) de branche professionnelle, le CQP est reconnu dans les seules entreprises relevant de la branche.

Article 3 | Renouvellement des deux CQP

Les signataires du présent accord collectif de branche demandent le renouvellement des CQP rénovés aux fins d'enregistrement au RNCP, suivants :

- le CQP « Technicien-conseil en gestion de la reproduction animale » dit « TCGRA) ;
- le CQP « Animateur de techniciens-conseils en reproduction animale » dont la dénomination devient « Responsable de conseillers techniques d'élevage » dit « RCTE ».

Article 4 | Voies d'accès et démarche d'acquisition des CQP TCGRA et RCTE

Les CQP TCGRA et RCTE s'appuient chacun sur trois référentiels figurant en annexes 1 (TCGRA), 2 (RCTE) du présent accord collectif de branche :

- a) un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail, les métiers, les emplois visés et les activités exercées ;
- b) un référentiel de compétences permettant d'identifier les compétences et les connaissances, y compris transversales, découlant du référentiel d'activités ;
- c) un référentiel d'évaluation définissant les critères et les modalités des évaluations des acquis (description des épreuves d'évaluation).

Ces deux CQP peuvent s'obtenir par les deux voies d'accès suivantes :

- par la voie de la formation :
 - validation de l'intégralité du CQP visé ;
 - validation d'un ou plusieurs blocs de compétences. La logique de construction des blocs de compétences permet leur attribution de manière indépendante.
- par la validation des acquis de l'expérience (VAE), si le CQP est enregistré au RNCP, pour les personnes justifiant d'une expérience d'au moins un an en rapport avec le CQP ou le bloc de compétences visé.

Article 5 | Les acteurs des CQP et leurs missions

A. L'organisme certificateur (OC)

Les partenaires sociaux désignent l'OCAPIAT comme l'administrateur des deux CQP précités de la nouvelle branche conseil et service en élevage.

À ce titre, sous l'autorité de la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole, l'OC :

- forme et accompagne les professionnels évaluateurs et organise leurs interventions sur le terrain en lien avec l'organisme évaluateur (OE) ;
- délivre les attestations de blocs de compétences et les parchemins CQP après délibération du jury paritaire national réuni à l'occasion de la CPNIEFP de la branche conseil et service en élevage et après validation de la CPNIEFP de la coopération agricole.

Pour l'obtention des CQP, les dossiers des candidats sont présentés et validés en CPNIEFP de la coopération agricole.

B. L'organisme évaluateur (OE)

L'organisme évaluateur (OE) pilote le dispositif d'acquisition des CQP. À ce titre, il prend en charge :

- l'inscription des candidats ;

- l’organisation et la réalisation des évaluations ;
- la saisie des résultats pour l’ensemble des blocs de compétences de la certification visée sur la plateforme Ev’Alim ;
- l’étude de recevabilité des candidats en VAE (demande adressée à l’OC ;
- la réalisation des enquêtes auprès des titulaires des certifications et la remontée des informations collectées à l’OC (enquête à 6 mois, à moyen et long-terme).

Pour la mise en œuvre des CQP TCGRA et RCTE, les partenaires sociaux conviennent d’avoir recours aux organismes évaluateurs habilités chaque année par l’OC sur l’ensemble du territoire, et sont informés de la liste des organismes évaluateurs habilités.

C. L’organisme de formation (OF)

Pour acquérir les compétences requises identifiées par les partenaires sociaux pour chaque CQP, les bénéficiaires ont recours aux OF, habilités par le certificateur, de leur choix.

Les OF retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation et répondre au règlement de la certification (aux modalités d’organisation et de contrôle des CQP).

D. Tuteur ou référent en entreprise

Le tuteur assure tout ou partie de la formation en entreprise dont les objectifs et les modalités ont été conçus par l’OF. Il accompagne le candidat dans sa montée en compétences et dans sa préparation à l’évaluation finale.

Il doit bénéficier d’une formation au tutorat, du temps nécessaire à l’exercice de sa mission et d’une contrepartie financière.

E. Professionnel évaluateur (PE)

Le professionnel évaluateur (PE) évalue la maîtrise professionnelle des candidats au CQP, quelle que soit la voie d’accès choisie par le bénéficiaire.

Il dispose d’une expertise métier et technique en lien avec le CQP et occupe ou a occupé un poste d’un niveau hiérarchique supérieur au niveau du CQP qu’il évalue.

Pour la branche et pour chaque CQP, l’OC sélectionne au moins 4 PE amenés à évaluer les candidats aux CQP.

La qualité du PE est validée par l’OC sur la base d’un dossier de candidature et d’un processus de sélection. Une fois la candidature validée, le PE est formé et accompagné par l’OC qui l’audite au moins une fois tous les 3 ans.

L’appréciation du PE d’un candidat au CQP est transmise au jury paritaire national par l’intermédiaire de l’OE.

F. Le jury national paritaire CQP

Les dossiers des candidats sont présentés et validés en CPNIEFP de la coopération agricole.

Article 6 | *Compte professionnel de formation (CPF)*

Pour favoriser la dynamique de certification des compétences professionnelles des métiers relevant des présents CQP et faciliter leur financement, les parties signataires recommandent :

a) aux salariés l’activation de leur compte personnel de formation ;

b) aux employeurs d’accéder à toute demande d’un des CQP visés à l’article 3 ci-dessus émanant d’un salarié (exemple dans le cas d’un reclassement pour inaptitude professionnelle), sous réserve que cette demande soit cohérente avec la stratégie de formation de l’entreprise pour

le métier concerné, et que le salarié demandeur dispose du socle de compétences initiales et active son CPF à cette fin (le refus est motivé).

Article 7 | Révision

Chacune des parties au présent accord peut en demander la révision totale ou partielle.

La demande doit être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée par écrit au président de la CPNEFP de la branche conseil et service en élevage en vue de son inscription à l'ordre du jour de la CPNEFP. La partie employeur en assure la transmission à tous les membres de la CPNEFP. La réunion de la CPNEFP doit intervenir dans les trois mois suivant la réception de la demande.

Article 8 | Dénonciation

Le présent accord collectif de branche peut être dénoncé dans les conditions légales. La dénonciation est notifiée par son auteur aux signataires du présent accord collectif de branche et déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Clause de bilan et révision du référentiel

Afin de suivre la mise en application des CQP renouvelés par le présent accord collectif de branche, les parties signataires conviennent de faire en CPNEFP de la branche conseil et service en élevage un bilan annuel du dispositif de certification mis en place.

Tous les cinq ans, les partenaires sociaux examineront le référentiel activités compétences de certification des CQP TCGRA et RCTE afin de procéder à une éventuelle révision.

Article 10 | Notification et dépôt

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 11 | Demande d'extension

Les parties sollicitent l'extension du présent accord collectif de branche.

Article 12 | Durée et condition d'application

Le présent accord collectif de branche est conclu pour une durée indéterminée.

Son entrée en application est subordonnée à la validation par la CPNIEFP de la coopération agricole du renouvellement des présents CQP en vue de leur inscription au RNCP. Le défaut de réalisation de la présente clause suspensive priverait d'effet juridique le présent accord collectif de branche.

À compter de son entrée en application, le présent accord collectif de branche annule et remplace l'accord collectif de la branche des entreprises de sélection de reproduction animales du 3 octobre 2017.

Fait à Paris, le 11 juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Référentiels CQP technicien conseil en gestion de la reproduction animale

REFERENTIEL D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION - CQP TECHNICIEN CONSEIL EN GESTION DE LA REPRODUCTION ANIMALE

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
INSÉMINATION ANIMALE ET LES ACTES ZOOTECHNIQUES		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc de Compétences 1 : RÉALISER L'			
- Activité 1 : Préparation de la tournée	C.1.1 Collecter les consignes en enregistrant les demandes des éleveurs et en les classant afin d'organiser de façon optimale la tournée	Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est interrogé à travers des cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples.	L'optimisation de la tournée est assurée par la collecte et le classement des consignes : - La totalité des messages est relevée - Les consignes sont recensées de manière exhaustive et leur classement est pertinent - Les caractéristiques de la tournée (emplacement géographique, demandes particulières, nombre d'appels) sont identifiées et prises en compte - Les demandes des éleveurs sont prises en compte et comprises
- Préparation du matériel nécessaire	C.1.2 Préparer le matériel nécessaire à la réalisation des actes techniques en gérant et anticipant ses stocks, en appliquant la réglementation en vigueur en matière de circulation et stockage des doses de semence et normes sanitaires et zootechniques et en s'assurant du bon fonctionnement de son matériel afin de mener à bien ses interventions	Le questionnaire à visée professionnel permet d'évaluer les compétences C.1.1, C.1.2, C.1.4, C.1.8, C.1.9 et C1.10. Le candidat est évalué sur sa capacité à : - Collecter et classer des consignes en tenant compte des caractéristiques de la tournée - Préparer le matériel - Préparer les doses - Réaliser la synchronisation des chaleurs - Réaliser des prélèvements biologiques - Enregistrer l'acte réalisé à des fins de traçabilité Durée de l'évaluation : 10 à 15 minutes Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme EV'Alim Évaluateur : correction automatique par la plateforme EV'Alim (QCM national)	- La situation de handicap est prise en compte, le cas échéant, dans la communication avec l'éleveur - Les objectifs d'optimisation des temps de déplacement et de diminution de l'empreinte carbone de l'entreprise sont pris en compte Les interventions sont préparées en complétude : - Le matériel est connu et préparé (gants, EPI, gaines, pistolets, doses, décongélateur, matériel informatique, échographe, dispositif intravaginal ...) - La disponibilité, l'opérationnalité et la propreté du matériel sont vérifiés - L'entretien de la cuve cryogénique est correctement effectué - La réglementation en vigueur en matière de circulation et stockage des doses de semence et normes sanitaires et zootechniques est connue et maîtrisée - L'état du véhicule est contrôlé - Le contrôle essence est effectué

<p>Activité 2 : Réalisation de l'insémination animale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification de la femelle à inséminer - Préparation des doses - Mise en place de la semence 	<p>C.1.3 Identifier la femelle à inséminer en vérifiant son aptitude à être inséminée afin d'optimiser la réussite de l'acte d'insémination, de minimiser les risques et de s'assurer de la traçabilité de l'acte</p>	<p>C.1.4 Préparer les doses en respectant le protocole de décongélation afin de garantir la viabilité de la semence au moment de sa mise en place et d'assurer la traçabilité de l'acte</p>	<p>C.1.5 Mettre en place la semence en respectant les règles d'hygiène, les méthodes appropriées, les protocoles de l'entreprise et les bonnes pratiques et en communiquant sur son acte avec l'éleveur afin de maximiser les chances de fécondation de l'animal</p>	<p>Mise en situation professionnelle réelle et entretien oral avec jury :</p> <p>La mise en situation permet d'évaluer les compétences suivantes : C.1.2, C.1.3, C.1.4, C.1.5, C.1.6, C.1.7, C.1.11 et C.1.12.</p> <p>Le candidat est évalué sur sa capacité à effectuer les actes d'insémination et les actes zootechniques.</p> <p>Sur une situation réelle, supervisée par un jury d'évaluation, le candidat réalise en autonomie l'ensemble des activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La préparation du matériel - L'identification de la femelle à inséminer - La préparation des doses - La mise en place de la semence - La réalisation d'un palper rectal - La réalisation d'une échographie - Le nettoyage après l'intervention - La sécurisation de l'intervention <p><u>Durée de l'évaluation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 heure pour la réalisation des actes d'insémination et zootechniques - 20 min de questions/réponses avec le jury. <p>Les questions sont posées en appui des observations afin que le jury puisse approfondir et vérifier la maîtrise d'une activité</p> <p><u>Lieu de l'évaluation :</u> en exploitation</p> <p><u>Évaluateur :</u> jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - En cas de dysfonctionnement (panne informatique, matériels déréglés), les personnes référentes (responsable hiérarchique...) sont alertées <p><u>Les vérifications de la femelle à inséminer sont effectuées en complétude :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La lecture des boucles d'identification de la femelle est effectuée - L'intégralité des chiffres du numéro national de la femelle est pris en compte - La conformité de la concordance entre la lecture et la commande passée est vérifiée - Les vérifications d'aptitude de la femelle à être inséminée sont effectuées (délai de dernier vêlages, signes de chaleur rapportés, état corporel de l'animal, absence de gestation) - Le numéro de la femelle est correctement saisi dans l'outil métier (bulletin papier, logiciel) 	<p><u>La préparation des doses répond aux objectifs de viabilité de la semence et de traçabilité :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le protocole de la manipulation de la dose de semence (utilisation de pinces, hauteur des canisters) est connu et respecté <p>Le protocole de décongélation de semence conventionnelle et/ou sexée (température de l'eau, temps de décongélation) est connu et appliqué</p> <p>Le code barre porteur de la référence de l'éjaculat est identifié et correctement reporté</p>	<p><u>Les chances de fécondation de l'animal sont maximisées grâce à la mise en place correcte de la semence :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le protocole de montage du pistolet est connu et appliqué - Les règles d'hygiène (transport adéquat du pistolet monté avec de la semence décongelée) et de délai d'utilisation de la semence décongelée (maintien de la température de la semence) sont connues et respectées
--	---	---	--	---	---	---	---

<p>Activité 3 : Réalisation des actes zootechniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du palper rectal - Réalisation de l'échographie - Synchronisation des chaleurs - Réalisation de prélèvements biologiques 			<ul style="list-style-type: none"> - La mise en place de la semence est conforme aux protocoles de l'entreprise et mobilise correctement les connaissances sur l'animal (anatomie, caractéristiques générales, ...) - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La lubrification du gant est correctement réalisée - Les conditions de sécurité d'intervention (utilisation des EPI fournis par l'employeur) sont respectées - La communication orale est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap le cas échéant - Les besoins de l'éleveur sont compris et pris en compte
	C.1.6 Effectuer un palper rectal en utilisant les méthodes appropriées et proposées par l'entreprise et en respectant les bonnes pratiques afin de constater ou non la gestation		<p><u>Le constat de gestation par palper rectal est correctement réalisé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le type de constat de gestation (palper semi précoce, palper tardif) est effectué en adéquation avec le stade de gestation - Le constat de gestation est correctement réalisé et mobilise correctement la connaissance des différents stades physiologiques de la gestation - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La lubrification du gant est correctement réalisée
	C.1.7 Réaliser une échographie en s'appuyant sur une interprétation des images pour constater ou non la gestation et l'éventualité d'une gestation précoce		<p><u>Le constat de gestation par échographie est correctement réalisé :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La vérification du bon fonctionnement de l'échographe (en état de charge et sonde en état de fonctionnement) est effectuée - Les images sur l'échographe sont correctement interprétées - Le constat de gestation précoce est correctement réalisé et mobilise correctement la connaissance des différents stades physiologiques de la gestation - Les différents types de sonde (linéaire, sectoriel...) sont connus et correctement utilisés - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La lubrification du gant est correctement réalisée
	C.1.8 Synchroniser les chaleurs sur plusieurs femelles en appliquant le protocole défini, en respectant le cahier des charges de l'éleveur et la réglementation en vigueur afin		<p><u>La synchronisation des chaleurs est correctement effectuée et est en adéquation avec les besoins de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les protocoles de synchronisation défini par le Programme Sanitaire de l'Elevage (délai de pose, date d'intervention, le

	d'harmoniser et maîtriser les cycles de reproduction	<p>dispositif intravaginal, injection intramusculaire) sont connus et appliqués</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réglementation en matière d'utilisation des produits de synchronisation est connue, respectée et adaptée au cahier des charges des éleveurs - Les bonnes pratiques (usage unique du matériel, élimination ou recyclage des déchets de prélèvement, ...) sont connues et appliquées selon la réglementation en vigueur - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - Les besoins de l'éleveur exprimés dans le cahier des charges sont compris et pris en compte - La communication orale avec l'éleveur est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant
<p>Activité 4 : Application des protocoles de traçabilité, d'hygiène et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enregistrement à des fins de traçabilité des actes techniques réalisés - Nettoyage du matériel, des équipements et du lieu d'intervention 	C.1.10 Enregistrer les actes réalisés en s'appuyant sur les données légales et en intégrant les données zootechniques dans l'outil métier de l'entreprise afin d'assurer la traçabilité des protocoles et/ou résultats obtenus	<p><u>Les prélèvements biologiques sont correctement effectués et en adéquation avec la commande de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les différents types de prélèvements (poils avec follicule pileux, sang, cartilage ou bouse) sont maîtrisés et effectués - Les protocoles définis par l'entreprise (prélèvement et expédition) sont maîtrisés et correctement appliqués - Les bonnes pratiques (usage unique du matériel, élimination ou recyclage des déchets de prélèvement, ...) sont connues et appliquées selon la réglementation en vigueur - Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention - La commande de l'éleveur est prise en compte - La communication orale avec l'éleveur est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap le cas échéant <p><u>Les objectifs de traçabilité sont assurés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les données légales (date de l'insémination, nom de l'inséminateur, identifiants de la vache, identifiants du taureau, référence éjaculat, race du reproducteur et numéro d'exploitation) sont connues - Les données zootechniques sont identifiées et correctement prises en compte et rapportées - Les actes réalisés sont enregistrés en complétude dans l'outil métier (logiciel ou bulletin papier)

- Sécurisation de l'environnement d'intervention		<ul style="list-style-type: none">- L'outil métier (logiciel ou bulletin papier) est connu et correctement rempli
	C.1.11 Nettoyer son matériel, ses équipements et le lieu d'intervention en respectant les protocoles sanitaires en vigueur afin d'éviter les risques de contamination dans les élevages suivants	<u>La propreté du matériel, les équipements et le lieu d'intervention est assurée :</u> <ul style="list-style-type: none">- Les règles d'hygiène et de sécurité sanitaire lors du nettoyage sont connues et appliquées- Les déchets (gants, gaines, papiers, ...) sont entièrement collectés- Le nettoyage des bottes et EPI est réalisé de manière systématique avant et après l'intervention- Le cas échéant, en cas de risque de contamination, le nettoyage complet du pistolet est réalisé
	C.1.12. Sécuriser l'environnement d'intervention en appliquant les consignes de l'entreprise pour assurer sa protection et celle de l'animal lors de ses interventions techniques	<u>L'ensemble des pratiques de sécurité sont connues et appliquées :</u> <ul style="list-style-type: none">- Les dispositifs de contention de l'animal mis en place par l'éleveur sont vérifiés et utilisés- Les consignes de l'entreprise (port des bottes coquées et des EPI) sont connues, maîtrisées et appliquées- Le bien-être animal est pris en compte lors de l'intervention- Les informations sur le comportement de l'animal (agressivité par exemple) sont recueillies et prises en compte
Bloc de Compétences 2 : CONSEILLER		
Activité 1 : Conseil en reproduction Accompagnement zootechnique à visée reproductive Conseil en conduite d'élevage Alerte sur les anomalies et dysfonctionnements	LES ÉLEVÉURS DANS LA REPRODUCTION, L'AMÉLIORATION GÉNÉTIQUE, LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE	
	C.2.1. Assurer un accompagnement zootechnique à visée reproductive en s'appuyant sur les données mises à sa disposition pour mettre en évidence des conduites de troupeau impactant la reproduction du cheptel	<u>Questionnaire à visée professionnelle :</u> Le questionnaire à visée professionnelle permet d'évaluer les compétences C.2.1, C.2.2, C.2.3, C.2.5, C.2.7 et C.2.8. Le candidat est interrogé à travers des cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat est évalué sur sa capacité à : <ul style="list-style-type: none">- Interpréter les données mises à sa disposition pour l'accompagnement zootechnique
	C.2.2. Apporter des conseils à l'éleveur en matière de conduite d'élevage en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite afin de	<u>L'accompagnement est pertinent et s'appuie sur l'ensemble des données fournies :</u> <ul style="list-style-type: none">- Les résultats des constats de gestation sont connus et maîtrisés- Les données zootechniques impactant la reproduction sont connues et analysées- Les différentes données produites par les outils de monitoring, le cas échéant, sont correctement utilisées- Une posture d'écoute active est adoptée <u>Les conseils en matière de conduite d'élevage sont pertinents :</u> <ul style="list-style-type: none">- Les principes en matière d'alimentation sont connus et maîtrisés

<p>Activité 2: Conseil génétique et renouvellement de troupeau</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix d'accouplement - Interprétation et synthèse des analyses génétiques et des observations phénotypiques - Sélection des supports femelles 	<p>maximiser la qualité et la performance de la reproduction</p> <p>C.2.3 Alerter l'éleveur en cas de suspicion de problèmes, d'anomalies et/ou de dysfonctionnements sanitaires, le cas échéant, en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite pour orienter l'éleveur vers les organismes ou intervenants compétents</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Effectuer des relevés d'observation terrain - Identifier les problèmes, anomalies et/ou dysfonctionnements sanitaires - Interpréter et synthétiser les résultats des analyses génétiques et des observations phénotypiques - Identifier les bonnes pratiques en matière d'hygiène et de sécurité - Identifier les anomalies phénotypiques bovines <p><u>Durée de l'évaluation</u> : 10 à 15 minutes <u>Lieu de l'évaluation</u> : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p><u>Évaluateur</u> : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les principes en matière de mise à la reproduction des femelles sont connus et appliqués - Les principes en matière de bien-être animal sont connus et transmis - Les données issues de l'observation sur le terrain sont prises en compte et correctement analysées - Une posture de conseil (relation de confiance, compréhension des besoins...) est adoptée <p><u>L'information et l'orientation de l'éleveur en cas de suspicion, de problèmes, d'anomalies et/ou de dysfonctionnements est effectuée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les problèmes, anomalies ou dysfonctionnements (avortements, veaux mal formés, etc.) sont identifiés - Les organismes et les intervenants compétents sont connus - La communication orale est adaptée (message, vocabulaire, clarté) avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant - Les informations concernant l'orientation vers des professionnels compétents sont transmises à l'éleveur
<p>Le choix d'accouplement est pertinent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les critères génétiques (mâles et femelles) sont connus et maîtrisés (consanguinité, index de production, index morphologique) - L'estimation morphologique des animaux accouplés est correctement effectuée - Le choix de l'accouplement est en adéquation avec les objectifs de l'éleveur - Une posture de conseil (relation de confiance, compréhension des besoins, communication adéquate...) est adoptée <p><u>L'interprétation des informations est synthétique et correctement transmise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interprétation du génotype est maîtrisée et correctement explicitée - Les contrôles de performance et les observations phénotypiques sont correctement interprétés 	<p>C.2.4 Effectuer un choix d'accouplement en sélectionnant le taureau le plus adapté aux objectifs de l'éleveur et aux caractéristiques des femelles afin d'optimiser le progrès génétique du troupeau</p> <p>C.2.5 Interpréter les résultats des analyses génétiques et des observations phénotypiques en les synthétisant à l'éleveur en vue de constater le progrès génétique des cheptels</p>	<p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury :</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas présentant une exploitation, il doit justifier une série de conseils en reproduction, de conseils génétiques et de renouvellement de troupeau et de conseils en matière d'hygiène et de sécurité, présentés dans un planning d'accouplement et un plan d'action.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, au jury d'évaluation lors d'une soutenance orale et argumente ses choix.</p>	<p><u>Le choix d'accouplement est pertinent :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les critères génétiques (mâles et femelles) sont connus et maîtrisés (consanguinité, index de production, index morphologique) - L'estimation morphologique des animaux accouplés est correctement effectuée - Le choix de l'accouplement est en adéquation avec les objectifs de l'éleveur - Une posture de conseil (relation de confiance, compréhension des besoins, communication adéquate...) est adoptée <p><u>L'interprétation des informations est synthétique et correctement transmise :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'interprétation du génotype est maîtrisée et correctement explicitée - Les contrôles de performance et les observations phénotypiques sont correctement interprétés

<p>Activité 3 : Conseil en matière d'hygiène et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Information aux éleveurs en matière d'hygiène et de sécurité en élevage - Communication sur les anomalies phénotypiques - Alerte sur les manquements et dysfonctionnements en matière de sécurité 			<p>L'étude de cas permet d'évaluer les compétences suivantes : C.2.1 à C.2.9.</p> <p>Il est évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer un accompagnement zootechnique à visée reproductive - Apporter des conseils en conduite d'élevage - Alerter sur des problèmes ou anomalies ou dysfonctionnements sanitaires - Choisir un accouplement pertinent - Synthétiser les résultats des analyses génétiques et des observations phénotypiques - Conseiller sur la stratégie de renouvellement de troupeau - Communiquer des informations sur les bonnes pratiques en matière d'hygiène et de sécurité - Communiquer les observations d'anomalies phénotypiques bovines - Alerter sur les manquements ou dysfonctionnement en matière de sécurité <p>Un échange de question réponses avec le jury est prévu.</p> <p><u>Durée :</u> Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p><u>Lieu de l'évaluation :</u> en centre de formation <u>Évaluateur :</u> jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant - Le vocabulaire technique est maîtrisé - Les informations transmises à l'éleveur sont claires
	C.2.6 Sélectionner les supports femelles du troupeau en analysant le projet et les attentes de l'éleveur afin de co-construire une stratégie de renouvellement de cheptel		<p><u>La sélection des supports femelles est cohérente au regard du projet et des attentes de l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des plans d'accouplements et des stratégies en matière de renouvellement de cheptel sont proposés et clairement exposés à l'éleveur - Le projet de l'éleveur est compris et pris en compte - Les supports de renouvellement de troupeaux sont identifiés - Une posture de conseil (leadership, compréhension des besoins...) est adoptée 	<p><u>La prévention des risques en matière d'hygiène et de sécurité est assurée par la transmission des bonnes pratiques à l'éleveur :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les bonnes pratiques sont connues et maîtrisées - Les risques sanitaires sont connus et maîtrisés - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant <p><u>Les anomalies phénotypiques sont identifiées et signalées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les anomalies phénotypiques sont connues et maîtrisées - Les procédures de l'Observatoire national des anomalies bovines sont connues, maîtrisées et appliquées - Les informations sont systématiquement communiquées à la hiérarchie
	C.2.7 Informer les éleveurs en matière d'hygiène et de sécurité en élevage en les sensibilisant sur les bonnes pratiques afin de faciliter les interventions et prévenir les risques sanitaires et leur propagation			
	C.2.8 Communiquer à son responsable hiérarchique les observations d'anomalies phénotypiques bovines en s'appuyant sur les problèmes constatés pour les transmettre à l'Observatoire national des anomalies bovines			
	C.2.9 Alerter l'éleveur et sa hiérarchie en cas de manquement ou de dysfonctionnement en matière de sécurité en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite pour proposer des solutions à mettre en place par l'éleveur			<p><u>Les cas de manquements ou de dysfonctionnement de sécurité sont identifiés et signalés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les anomalies ou dysfonctionnements (absence de contention des femelles, par exemple) sont identifiés et signalés

					<ul style="list-style-type: none">- La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant- Les cas d'anomalie ou de dysfonctionnement sont systématiquement signalés à la hiérarchie- Les solutions proposées sont pertinentes
Bloc de Compétences 3 : VENDRE LES SOLUTIONS DE L'ENTREPRISE AUPRÈS D'UN PORTEFEUILLE D'ÉLÈVEURS					
Activité 1 : Préparation de la vente Caractérisation des besoins et du projet de l'éleveur Proposition des produits et services de l'entreprise	C.3.1 Caractériser les besoins et le projet de l'éleveur en le questionnant et en reformulant sa demande afin de faire une proposition adaptée et en adéquation avec l'offre de l'entreprise	Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est interrogé à travers des cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le questionnaire à visée professionnelle permet d'évaluer les compétences C.3.1, C.3.2 et C.3.6 Le candidat est évalué sur sa capacité à : <ul style="list-style-type: none">- Caractériser des besoins et un projet d'élevage- Identifier les produits et services correspondant au projet de l'éleveur- Effectuer un reporting des activités commerciales Durée de l'évaluation : 10 à 15 minutes <u>Lieu de l'évaluation</u> : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim <u>Évaluateur</u> : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)	Les besoins et le projet de l'éleveur sont caractérisés : <ul style="list-style-type: none">- Les besoins exprimés (problème de reproduction, problème d'organisation de travail...) sont identifiés- Le projet de l'éleveur (passage à l'élevage biologique, mise en place d'un robot, changement de race...) est clairement identifié- Des indicateurs clés concernant le cheptel sont collectés et utilisés- Les capacités d'écoute sont mobilisées- Les questions à l'éleveur sont complètes et pertinentes- Les besoins sont clairement reformulés La proposition commerciale correspond aux attentes de l'éleveur : <ul style="list-style-type: none">- Le catalogue des produits et services est connu et maîtrisé- L'offre est en adéquation avec le projet de l'éleveur (synchronisation uniquement proposée en élevage non biologique, semence de taureau adaptée à de la traite robotisée, utilisation de semences de taureaux polled afin d'éviter l'écornage des veaux, monitoring comme aide à la gestation de son troupeau...) Les techniques commerciales (négociation) sont maîtrisées : <ul style="list-style-type: none">- Les arguments de vente avancés sont clairs et pertinents- L'échange est ouvert et constructif- Les terrains d'entente sont clairement identifiés Le suivi de vente est effectif : <ul style="list-style-type: none">- Les délais de livraison et du prix sont respectés- La satisfaction de l'éleveur est prise en compte et évaluée au regard du produit/service vendu- En cas de non-conformité, les causes sont investiguées et des actions correctives sont proposées		
	C.3.2 Proposer des produits et services en prenant en considération le projet de l'éleveur et au regard de la gamme commercialisée par l'entreprise afin de satisfaire les attentes de l'éleveur				
Activité 2 : Finalisation de la vente Réalisation de la vente de services et /ou de produits Suivi de la vente	C.3.3 Réaliser une vente de services et/ou produits en s'appuyant sur des techniques commerciales afin de pérenniser l'activité de l'entreprise				
	C.3.4 Effectuer un suivi de la vente en se référant aux observations effectuées dans le cadre de sa visite afin de s'assurer de la conformité du service ou du produit vendu avec les besoins de l'éleveur				

<p>Activité 3 : Développement commercial</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développement du portefeuille d'activité (prospection et suivi client) - Saisie des informations de l'activité commerciale à des fins de traçabilité 	<p>C.3.5 Développer un portefeuille d'activité en identifiant les caractéristiques et le projet des éleveurs et l'état de la concurrence sur la zone d'activité couverte par l'inséminateur afin de consolider le chiffre d'affaires de l'entreprise</p>	<p>Il présente sa production, préparée en amont, au jury d'évaluation lors d'une soutenance orale et argumente ses choix. A partir de la présentation de l'entreprise et la zone d'activité couverte, le candidat présente et argumente sa proposition de vente au regard du projet de l'éleveur et en utilisant les techniques commerciales. Il présente les éléments de suivi de sa vente ainsi que les propositions de développement de son portefeuille d'activités.</p> <p>L'étude de cas permet d'évaluer les compétences C.3.1, C.3.2, C.3.3, C.3.4, et C.3.5.</p> <p><u>Durée de l'épreuve</u> : 10 minutes de présentation et 10 minutes de Q/R</p> <p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en centre de formation</p> <p><u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La gestion des insatisfactions est complète - En cas de litige, l'information est correctement relayée à la hiérarchie et/ou aux services concernés (service logistique, service génétique, ...) <p><u>Le développement du portefeuille est assuré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les caractéristiques de son portefeuille (volume, besoins des éleveurs, activités, etc.) sont connues - Les objectifs de développement stratégique (prospection et suivi client) de l'entreprise sont connus et maîtrisés - L'état de la concurrence est connu - Les outils et méthodes de prospection commerciale utilisés (prospection téléphonique, réseautage professionnelle, brochures) sont connus et utilisés - La prospection est réalisée dans les délais et les conditions prévues par son entreprise - Des actions de suivi client (personnalisation, programmes de fidélité, offres exclusives, feedback, ...) sont connues et mises en place - La posture du candidat (défense des valeurs de l'entreprise) permet de valoriser l'image de l'entreprise - La communication orale est adaptée à l'interlocuteur avec une prise en considération de situations de handicap, le cas échéant <p><u>Le suivi de l'activité commerciale est assuré :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités commerciales (vente de produits, services et prestations) et de prospection sont correctement restituées - Les outils de reporting sont connus et utilisés - Les informations collectées sont fiables, exhaustives et correctement renseignées
	<p>C.3.6. Saisir les activités commerciales de prospection et de suivi client et en utilisant les outils mis à disposition et en apportant les informations nécessaires pour le reporting d'activité, afin de formaliser les axes de progrès de l'entreprise et de garantir le suivi des ventes et actions réalisées</p>		

Annexe 2 Référentiels CQP responsable de conseillers techniques d'élevage

REFERENTIEL D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION - CQP RESPONSABLE DE CONSEILLERS TECHNIQUES EN ELEVAGE

REFERENTIEL D'ACTIVITES décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés	REFERENTIEL DE COMPETENCES identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités	REFERENTIEL D'EVALUATION définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
Bloc de Compétences 1 : Organiser l'activité du groupe de conseillers techniques en élevage			
Activité 1 : Identification et planification du programme d'activités de l'équipe de conseillers techniques en élevage - Répartition des tâches par rapport aux prestations et services et actions commerciales - Planification des activités en fonction des ressources disponibles	C1.1 Contrôler la collecte des données en se basant sur les relevés d'activité pour s'assurer de la bonne répartition des tâches du groupe de conseillers techniques en élevage	Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à : - Organiser le programme d'activité d'une équipe de conseillers techniques en prenant en compte leurs spécificités et leur disponibilité - Élaborer un planning d'activité cohérent. - Relayer des informations utiles et cruciales aux activités des équipes - Mettre en place des procédures de contrôle concourant au respect des bonnes pratiques professionnelles et des règles de santé, sécurité au travail, bien-être animal.	La répartition des tâches est pertinente par rapport aux données collectées (prestations et services et actions commerciales) - Les demandes de prestation des éleveurs sont hiérarchisées (actes techniques d'insémination, actes zootechniques, conseil et vente de prestations de services et/ou produits). - Les outils de collecte sont connus et maîtrisés (mail, appel téléphonique, gestion relation client...) - La durée d'exécution des tâches est estimée (volume, type d'intervention, temps de trajet, etc.) - Les activités déjà programmées sont prises en compte - Un relevé d'activité est établi et partagé avec l'équipe et la hiérarchie
	C1.2 Élaborer le planning d'affectation des conseillers techniques en identifiant les caractéristiques des commandes et des contraintes (astreinte, congés, expertise spécifique, etc...) afin d'assurer la continuité d'un service de qualité.	- Mettre en place et évaluer l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. - Établir et animer un plan d'action stratégique - Mettre en œuvre des procédures de contrôle sur la facturation Durée de l'évaluation : 10 à 15 minutes Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme EvAlim	<u>Le planning d'affectation est établi et intègre les caractéristiques des commandes et des contraintes :</u> - Les absences des membres de l'équipe sont prises en compte et compensées. - Les qualifications individuelles des membres de l'équipe sont prises en compte (réalisation de synchronisation de chaleur, suivi de reproduction, etc...) - Un planning d'affectation est formalisé et transmis à l'équipe et la hiérarchie - Les principes d'inclusion (handicap) sont connus et pris en compte

<p>Activité 2 : Transmission et contrôle des règles et procédures d'hygiène et de sécurité</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation de supports de communication pour la transmission des bonnes pratiques et des règles de sécurité - Vérification de la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité et des bonnes pratiques d'approches des animaux 	<p>C1.3. Communiquer aux conseillers techniques en élevage les bonnes pratiques et les règles de fonctionnement et de sécurité en vigueur afin d'assurer une bonne qualité de service chez l'éleveur.</p>	<p>Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury :</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas et présentant le profil d'une organisation spécialisée en reproduction bovine et des profils d'éleveurs, le candidat doit mettre en place un rétroplanning des activités du groupe.</p>	<p>Le candidat propose des supports de communication écrite et orale synthétiques, détaillés et exhaustifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le référentiel métier est connu et pris en compte - Le fonctionnement du secteur (zone géographique) est connu et transmis - Les règles d'hygiène sont connues et partagées - Les règles de santé et sécurité au travail sont connues et transférées - Les règles de bien-être animal sont connues et partagées - Les fiches-produits (argumentaires commerciaux) sont à jour et transmises
	<p>C1.4. Vérifier l'acquisition et l'application des règles et procédures par les conseillers techniques en élevage en procédant à des contrôles pour anticiper les incidents de sécurité et maintenir un niveau d'hygiène constant dans les exploitations.</p>	<p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, au jury d'évaluation lors d'une soutenance orale et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La pertinence de la planification - La prise en compte des caractéristiques de l'organisation et des profils des éleveurs - La proposition d'un plan d'affectation en cohérence avec les attentes des éleveurs et les ressources qualifiées disponibles - La pertinence des objectifs définis - Ses capacités de communication - La pertinence du plan d'action stratégique - Sa proactivité dans le processus de facturation <p>Durée : La production écrite est préparée en amont de la soutenance Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p>Lieu de l'évaluation : en centre de formation Évaluateur : jury d'évaluation</p>	<p>Les procédures de contrôles concourent au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des passages réguliers dans les groupes sont réalisés - Les matériels et les équipements sont contrôlés (containers d'azote, EPI, état du véhicule...) - Les normes d'hygiène sont vérifiées (propreté du véhicule et des EPI, désinfection des botes, nettoyage de l'échographie...) - Les bonnes pratiques sont constatées (stationnement du véhicule, environnement sécurisé, approche des animaux...) - Le cas échéant, les règles et bonnes pratiques sont rappelées
<p>Activité 3 : Définition des objectifs et animation du plan d'action</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définition d'objectifs quantitatifs et qualitatifs alignés sur la stratégie de l'entreprise - Conduite du plan d'action stratégique 	<p>C1.5. Définir les objectifs quantitatifs et qualitatifs du groupe de conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur les orientations retenues par l'entreprise afin d'optimiser la déclinaison stratégique et la performance de l'organisation.</p>		<p>Les objectifs quantitatifs et qualitatifs sont pertinents :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les orientations stratégiques sont connues, comprises et prises en compte - Les objectifs individuels sont définis en fonction des qualifications de l'équipe - Les objectifs collectifs (conseil aux éleveurs, vente de négoce, gestion du stock...) sont établis - Les objectifs sont formalisés par un document écrit. - Les objectifs sont réalistes, atteignables et porteur de sens pour les équipes - Les objectifs sont ajustés le cas échéant

<p>Activité 4 : Contrôle des activités du groupe de conseillers technique en élevage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixation d'indicateurs de performance pour contrôler l'atteinte des résultats attendus - Suivi du processus de facturation pour gérer les impayés et les cas litigieux 	<p>C1.6. Animer le plan d'action stratégique au regard des objectifs définis en rapportant les corrections nécessaires afin d'accompagner le groupe de conseillers techniques en élevage dans l'atteinte de ces objectifs.</p>		<p>Un plan d'action stratégique est établi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le plan d'action est pertinent et ajusté par rapport aux résultats à atteindre (rétroplanning, point d'étape, formations à planifier, recrutement à prévoir le cas échéant) - Des réunions sont planifiées et organisées pour présenter le plan d'action à l'équipe - Des compte-rendu sont rédigés et transmis aux équipes - Les écarts éventuels sont constatés, le cas échéant le plan d'action est ajusté - Le candidat adapte sa posture aux personnes en situation de handicap.
	<p>C1.7. Évaluer l'atteinte des objectifs des conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur les indicateurs de performance afin de mesurer les résultats attendus.</p>		<p><u>Les objectifs sont suivis et sécurisés par des indicateurs de performance :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des indicateurs qualitatifs et quantitatifs sont formalisés (performance technique, taux de non-retour, taux de lecture code barre, chiffre d'affaires à atteindre...) - Des bilans mensuels sont édités et analysés - Des actions correctives sont mises en œuvre en cas d'écarts ou déviations (geste d'insémination mal exécuté, retard sur l'atteinte du CA...) le cas échéant. - Les objectifs sont ajustés le cas échéant
	<p>C1.8. Contrôler le règlement des factures en concertation avec les conseillers techniques afin de relancer les impayés et gérer les cas contentieux, le cas échéant.</p>		<p><u>Les facturations en cours sont correctement suivies</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Les états sur les impayés mis à disposition sont retransmis aux équipes - Les relances auprès des éleveurs sont contrôlées - Un suivi des recouvrements est effectué sur un document et/ou un logiciel - Le cas échéant, une visite sur le site de l'éleveur est effectuée

Bloc de Compétences 2 : Animer une équipe de conseillers technique en élevage

<p>Activité 1 : Management des ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recensement, formalisation des besoins en recrutement et transmission des informations auprès des ressources humaines - Participation aux entretiens de recrutement - Accueil du collaborateur et suivi des personnes, notamment celles en situation de handicap - Echange avec le service des ressources humaines pour coordonner l'intégration et le suivi du nouveau collaborateur - Préparation de l'entretien annuel et/ou professionnel : collecte des informations, utilisation et consolidation des supports existants (papiers ou numériques) - Formalisation d'une appréciation sur les performances individuelles du conseiller technique en élevage - Mise en place d'un plan d'action pour accompagner le développement et la montée en compétence du conseiller technique en élevage. - Application de la législation en vigueur en matière de droit du travail (gestion des absences, astreintes, heures supplémentaires...) 	<p>C2.1. Participer au recrutement des conseillers techniques en élevage en s'appuyant sur l'expertise technique des services ressources humaines de l'entreprise afin de recruter le meilleur profil par rapport aux objectifs recherchés.</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formaliser un besoin de recrutement par rapport à une fiche de poste. - Mettre en œuvre un processus d'intégration et une éventuelle adaptation du poste de travail pour les personnes en situation de handicap. - Réaliser des feedbacks constructifs. - Encourager ou recadrer selon l'atteinte ou non des objectifs. - Proposer des actions de développement de compétences pertinentes (mobilité, formation, promotion) - Veiller à l'application de la législation du travail en vigueur. <p>Durée de l'évaluation : 10 à 15 minutes Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas fictive et entretien oral devant le jury : Dans le cadre d'une étude de cas présentant le profil d'une organisation spécialisée en reproduction bovine et des profils de conseillers techniques en élevage, le candidat doit mettre en place un processus de gestion des ressources humaines de son équipe. Il dispose pour cela</p>	<p>Les techniques de recrutement sont adaptées</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les activités et tâches du poste sont identifiées et explicitées au service des ressources humaines - La pré-sélection des candidats est cohérente par rapport aux critères de la fiche de poste - La posture lors de l'entretien est adaptée aux enjeux du recrutement (présentation de l'entreprise, explication de la mission, questionnement du candidat, reformulation...) - La sélection des candidatures est pertinente et sans discrimination (diversité et handicap) <p>Un processus d'intégration et une éventuelle adaptation du poste du travail pour les PSH est mis en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le parcours d'intégration est formalisé, connu et maîtrisé - Les EPI (Équipement de Protection Individuelle) sont distribués et expliqués - Les risques professionnels et les règles de santé et de sécurité au travail sont présentés (approche de l'animal, manipulation de l'azote liquide, sécurité routière, EPI...) - Les règles d'organisation, d'hygiène et d'environnement sont transmises (horaires, répartition des tâches, EPI, entretien et désinfection du matériel, gestion des DASRI, etc...) - Une présentation de l'équipe des conseillers-techniques est réalisée - Des aménagements pour les personnes en situation de handicap sont évalués et présentés au référent handicap de l'entreprise - Les aménagements éventuels sont présentés et validés par les parties. - Des entretiens intermédiaires sont réalisés <p>Les besoins d'évolution des conseillers techniques en élevage sont recensés et hiérarchisés</p>
	<p>C2.2 Organiser le processus d'intégration des nouveaux membres de l'équipe selon les procédures en vigueur et selon la nature de leur handicap, le cas échéant, en observant leur progression en vue de les accompagner dans leur prise de fonction.</p>		
	<p>C2.3. Conduire les entretiens annuels de l'équipe de conseillers techniques en élevage en évaluant les performances</p>		

<p>individuelles afin de mesurer leur progression et leur engagement au sein de l'entreprise.</p>	<p>d'outils mis à disposition par l'organisme évaluateur (un organigramme de l'entreprise, des exemples de CV de candidats, le livret d'accueil, le plan de développement de l'entreprise, le règlement en vigueur de l'entreprise, des processus RH...)</p> <p>Le candidat présente sa production à un jury d'évaluation lors d'un entretien oral et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La pertinence des candidatures sélectionnées par rapport aux profils recherchés. - La qualité des questions à poser au candidat lors de l'entretien (questions techniques, comportementales, motivation) - L'organisation et l'adaptation du plan d'intégration - L'application du processus de performance annuel - Sa capacité à organiser les entretiens de performance (communication aux équipes, convocation, planification, préparation...) - La qualité du bilan de l'équipe (objectifs fixés/résultats constatés) - La qualité du feedback autour des attendus et des objectifs - Sa capacité à faire passer un message délicat - La sélection des formations pertinentes à la suite des axes de progrès constatés - L'application des règles du droit du travail <p>Durée : 3,5 heures Épreuve écrite : 3 heures Présentation devant le jury : 20 minutes Échanges avec le jury : 10 minutes.</p>	<p>- Le processus de performance annuel est formalisé, connu et appliqué</p> <p>- Les éléments administratifs et logistiques à la préparation de l'entretien sont anticipés (planification, convocation, guide d'entretien, grille d'évaluation...)</p> <p>- Le candidat adopte une posture neutre et objective sur l'évaluation des compétences du conseiller-technique en élevage</p> <p>- Les points forts et les axes de progrès techniques sont identifiés et évalués</p> <p>- Les besoins en formation sont clairement retranscrits (ex. aspects techniques, démarche commerciale, compétences transversales, sécurité routière...)</p> <p>- Des techniques de communication assertive sont employées</p> <p>Un plan d'action pour accompagner la montée en compétence est clairement défini et pertinent.</p> <p>- Le processus de développement est formalisé, connu et appliqué</p> <p>- Des propositions d'actions de formation, d'évolution ou de mobilité professionnelle sont communiquées aux ressources humaines et à la hiérarchie (élargissement du périmètre d'intervention, promotion, changement de service...)</p> <p>- L'accompagnement pour la montée en compétences du conseiller-technique est clairement défini et pertinente</p> <p>- Un plan d'action et des outils pour mesurer la montée en compétences sont proposés (bilan, accompagnement terrain...)</p> <p>Les obligations légales, réglementaires et conventionnelles sont correctement appliquées.</p> <p>- Les processus de gestion du personnel sont connus et appliqués</p>
<p>C2.4. Accompagner les conseillers techniques en élevage dans leur montée en compétences en identifiant et en organisant les actions de formation, évolution ou mobilité professionnelles afin d'améliorer leur performance sur le terrain.</p>		
<p>C2.5. Participer à la gestion du personnel de l'équipe (présence ou absence du personnel, congés, maladie, repos, accident...) en appliquant les règles en</p>		

<p>Activité 2 : Management au quotidien d'une équipe de conseillers techniques en élevage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relai des informations de l'entreprise aux équipes de conseillers techniques en élevage - Gestion des relations interprofessionnelles entre les équipes de conseiller techniques en élevage - Coordination quotidienne des activités et missions du conseiller technique en élevage 	<p>Vigueur afin de respecter les obligations légales de l'entreprise</p>	<p>Lieu de l'évaluation : en centre de formation Évaluateur : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La gestion des procédures administratives (formalités d'embauche, suivi des absences, durée du travail, processus de démission et de licenciement...) est bien comprise et appliquée - Les risques juridiques et sociaux sont connus et pris en charge - Les sources de risques psycho-sociaux (stress, épuisement professionnel, harcèlement, conflits) sont connues et maîtrisées
	<p>C2.6. Relayer les informations de l'entreprise en conduisant des réunions d'équipe afin d'améliorer la compréhension et clarifier les attentes des conseillers techniques en élevage.</p>		<p>Les informations remontées sont structurées et exhaustives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les informations essentielles au développement et au fonctionnement de l'entreprise (données commerciales, RH, événements à venir, règles d'enregistrement d'activité...) sont transmises - Les informations sont formalisées de manière synthétique, accessible et adaptée aux interlocuteurs (mise à disposition des informations, prise en compte des qualifications des conseillers techniques, prise en compte du handicap...) - Des réunions de remontées d'information sont planifiées et organisées (ordre du jour, convocation, animation et compte-rendu) - La communication est fluide et de nature à favoriser les interactions.
	<p>C2.7. S'assurer des bonnes relations interpersonnelles en identifiant les situations délicates pour alerter et/ou mettre en place des actions de résolutions de conflits, de médiation et de prévention</p>		<p>Des techniques de gestion de crises/conflits sont mises en œuvre</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les mécanismes et les conséquences de conflits d'agressivité et de violence sont connus - Les causes du conflit et les personnes impliquées sont identifiées - Des mesures immédiates sont mises en œuvre pour atténuer les impacts négatifs. - Le candidat pratique l'écoute active et adopte un comportement assertif - Le cas échéant, en cas de mesures disciplinaires, les informations sont remontées à la hiérarchie

	<p>C2.8. Communiquer avec les équipes en adaptant sa posture à son interlocuteur afin de garantir une bonne circulation des informations tant montante, transversale que descendante</p>		<p>La posture du candidat est adaptée pour travailler efficacement avec les équipes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La communication est fluide et favorise un climat de confiance mutuelle - La diffusion d'informations montante, transversale et descendante est facilitée et choisie de manière juste et adaptée - Le candidat fait preuve d'un leadership efficace et adapté aux enjeux de l'équipe - Les attentes individuelles des membres de l'équipe sont identifiées. - Le candidat adapte sa posture pour les personnes en situation de handicap
	<p>C2.9. Coordonner au quotidien les actions de l'équipe de conseillers techniques en élevage en étant à l'interface entre la direction et les collaborateurs afin d'améliorer les performances individuelles et collectives et de renforcer la cohésion du groupe.</p>		<p>Des techniques managériales sont mises en œuvre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les bonnes pratiques de management sont appliquées (écoute active, équité, neutralité...) - Le candidat favorise un environnement de travail collaboratif et encourage la coopération entre les membres de l'équipe - Le candidat montre l'exemple par un comportement professionnel, éthique, et responsable dans ses actions et ses décisions. - Les performances (individuelles et collectives) de l'équipe sont régulièrement évaluées et valorisées, le feedback est constructif.

Bloc de Compétences 3 : Conduire l'amélioration continue de l'activité des conseillers techniques en élevage

<p>Activité 1 : Identification des risques et des défaillances techniques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des dysfonctionnements et des risques sur les diverses activités du conseiller technique en élevage 	<p>C3.1. Identifier les dysfonctionnements, les anomalies et les situations à risques autour des prestations et services délivrés aux éleveurs en utilisant des méthodes spécifiques de gestion des risques pour mettre en place des actions préventives.</p>	<p>Questionnaire à visée professionnelle : Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples. Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier et résoudre des dysfonctionnements - Analyser les causes racines d'un problème pour proposer les meilleures solutions. - Proposer un plan d'action corrective pérenne - Communiquer accompagner les équipes de conseillers techniques en élevage à la mise en œuvre du plan d'action d'amélioration <p>Durée de l'évaluation : 10 à 15 minutes Lieu de l'évaluation : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p>Évaluateur : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury : Dans le cadre d'une étude de cas et présentant le profil d'un éleveur et d'une situation à risque, le candidat doit mettre en place un plan d'amélioration continue.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, à un jury d'évaluation lors d'un entretien oral et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sa compréhension de la problématique identifiée - La pertinence de l'analyse des causes racines - La pertinence du plan d'action proposé 	<p>Les risques et les défaillances sont correctement qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les risques et les défaillances techniques (contention, environnement non-sécurisé, pratiques défaillantes, erreur de constat...) sont identifiés et hiérarchisés - Les obligations sont clairement définies (conditions d'intervention du conseiller technique en élevage). - L'impact potentiel des risques ou des défaillances sur les opérations techniques, la réputation de l'entreprise ou la sécurité est évalué. - Des techniques de résolution de problèmes sont connues et utilisées - Les risques et les défaillances sont tracés dans le document mis à disposition (exemple DUER « Document Unique d'Évaluation des Risques »). <p>Les consignes de traitement d'une réclamation sont correctement appliquées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le cadre d'application des consignes est connu et appliqué (standard d'indemnisation, homogénéisation des discours vers les éleveurs...) - Les outils de traçabilité des réclamations des éleveurs sont connus et maîtrisés - Les techniques de questionnement et de reformulation sont connues et appliquées - Les caractéristiques de l'éleveur (élevage biologique, élevage allaitant ou laitier...) et sa requête sont analysées - La solution d'amélioration est proposée à l'éleveur pour validation <p>Le plan d'action d'amélioration continue est pertinent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse des causes racines est réalisée - Une analyse des écarts est effectuée - Les facteurs de risques et leurs impacts sont pris en compte
<p>Activité 2 : Mise en place et suivi d'actions préventive, évolutive ou corrective</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion des réclamations des éleveurs - Élaboration du plan d'action d'amélioration continue - Accompagnement des équipes de conseillers techniques en élevage dans la mise en œuvre des actions correctives (prévention, adaptation et évolution) 	<p>C3.2. Traiter les réclamations des éleveurs en utilisant un système de suivi centralisé afin de garantir la résolution rapide des problèmes et la satisfaction des éleveurs</p>		
<p>C3.3 Formaliser un plan d'action visant à la mise en œuvre des préconisations d'amélioration retenues en procédant à une analyse approfondie des causes</p>			

	racines afin d'identifier les opportunités d'amélioration continue des processus.	C3.4. Déployer des actions de prévention, d'adaptation et d'évolution en utilisant des indicateurs présélectionnés afin de corriger efficacement les écarts identifiés, minimiser les risques et les impacts et améliorer la performance globale du processus ou du produit concerné.	<ul style="list-style-type: none">- La prise en compte des objectifs à atteindre- La qualité du dispositif d'accompagnement des équipes de conseillers techniques en élevage <p><u>Durée</u> :</p> <p>La production écrite sera préparée en amont de la soutenance</p> <p>Présentation devant le jury : 20 minutes</p> <p>Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p>Lieu de l'évaluation : en centre de formation</p> <p><u>Évaluateur</u> : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none">- Un plan d'actions correctives et préventives est réalisé- Les mesures correctives et préventives sont pertinentes et adaptés- Le plan d'action défini prend en compte les impératifs des résultats et d'objectifs à atteindre <p>Les équipes de conseillers-techniques en élevage sont accompagnés sur la mise en œuvre des mesures correctives :</p> <ul style="list-style-type: none">- Des actions d'amélioration sont mises en œuvre- Les actions sont suivies pour évaluer leur efficacité- Les équipes sont informées/formées sur les méthodologies d'amélioration continue,- Le dispositif d'accompagnement est accessible pour les personnes en situation de handicap
Bloc de Compétences 4 : Structurer et animer un réseau territorial en élevage				
Activité 1 : Identification d'opportunité de développement et analyse de la concurrence <ul style="list-style-type: none">- Réalisation d'une veille technique, technologique, réglementaire sur les tendances et innovations en matière d'élevage bovin- Relai des résultats de la veille à sa hiérarchie pour identifier les opportunités de croissance/développement	C4.1. Analyser le marché des filières bovines (allaitant et laitier) et ses débouchés en s'appuyant sur la veille réalisée afin d'anticiper les tendances à l'œuvre dans le secteur d'activité de l'entreprise	C4.2. Relayer auprès de sa hiérarchie les éléments de décision utiles sur les évolutions du marché des filières bovines (allaitant et laitier) afin de faire valoir sa position ou demander des arbitrages éventuels	<p>Questionnaire à visée professionnelle :</p> <p>Le candidat est soumis à un questionnaire d'évaluation, qui consiste en une succession de cas pratiques basés sur des situations professionnelles fictives et organisés en questionnaire à choix multiples.</p> <p>Le candidat sera évalué sur sa capacité à :</p> <ul style="list-style-type: none">- Conduire une veille- Identifier des opportunités de développement- Concevoir des solutions innovantes ou des solutions commerciales- Fédérer son équipe de conseillers techniques sur le choix d'une solution- Construire un réseau de professionnels territoriaux- Animer un réseau de professionnels spécialisés en élevage bovins (éleveurs, établissements, fournisseurs...) <p><u>Durée de l'évaluation</u> : 10 à 15 minutes</p>	<p><u>Qualité de la veille</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les domaines à surveiller sont définis (évolutions techniques et technologiques en matière de reproduction, génétique, marketing...)- La méthodologie de veille est adaptée à la collecte d'information (remontées du terrain, consultation du CRM/GRC, analyse de la concurrence)- Les méthodes de classement et de partage des informations collectées sont hiérarchisées- Les sources sont fiables et en relation avec le secteur d'activité (élevage bovin) <p><u>La méthode d'analyse employée favorise l'aide à la décision</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- Les éléments de décision sont listés (retour terrain, positionnement tarifaire, opportunités de développement...)- Les hypothèses présentent un intérêt justifié sur le plan stratégique (diversification, différenciation par rapport à la concurrence...)- Les hypothèses sont réalistes par rapport à la situation de l'entreprise

<p>Activité 2 : Développement d'une solution commerciale/ d'innovation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conception de la solution commerciale avec les services impliqués (marketing, finance, RH...) - Présentation de la solution aux équipes de conseillers techniques en élevage pour remporter leur adhésion 	<p>C4.3. Contribuer à la conception de la solution commerciale avec les services transversaux (marketing, financier, RH...) en prenant en compte l'existant et en garantissant une cohérence globale des besoins de l'éleveur (attentes, objectifs, expertises...) afin d'apporter un maximum de valeur ajoutée pour son entreprise.</p>	<p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en OF, en entreprise, en ligne à partir de la plateforme Ev'Alim</p> <p><u>Évaluateur</u> : correction automatique par la plateforme Ev'Alim (QCM national)</p> <p>Étude de cas réelle par le candidat et soutenue à l'oral devant le jury :</p> <p>Dans le cadre d'une étude de cas présentant le profil d'un territoire, le candidat doit structurer un plan d'action pour favoriser l'échange de bonnes pratiques, l'innovation et la commercialisation de sa structure.</p> <p>Le candidat présente sa production, préparée en amont, à un jury d'évaluation lors d'un entretien oral et argumente ses choix. Il est évalué sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La qualité de la veille dans le but d'établir un diagnostic territorial. - L'identification des besoins et des attentes de la filière d'élevage - La pertinence des solutions envisagées et leurs potentiels de création de valeur pour l'entreprise - La qualité des préconisations relayées à la hiérarchie - La prise en compte des objectifs à atteindre - La proposition d'un dispositif de mise en œuvre innovant en adéquation avec la stratégie de l'entreprise. <p><u>Durée</u> :</p> <p>La production écrite sera préparée en amont de la soutenance</p> <p>Présentation devant le jury : 20 minutes</p> <p>Échanges avec le jury : 10 minutes.</p> <p><u>Lieu de l'évaluation</u> : en centre de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Les facteurs clés de succès identifiés sont étudiés et évalués à travers des méthodes d'analyse adaptées (SWOT, PESTEL...) - Des recommandations, porteuses de potentiel pour l'entreprise sont proposées <p><u>Les phases du processus de conception de la solution sont décrites :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Une équipe projet est constituée en fonction des expertises/qualification - Un diagnostic de l'existant est réalisé (race de l'animal, type de production, filière biologique, filière AOP, filière allaitante, filière laitière, typologie de l'éleveur...) - La problématique de l'éleveur est décrite (manque de mains d'œuvre, augmentation de la taille des cheptels...) - Les attentes et besoins de l'éleveur sont listés et pris en compte - La proposition commerciale est en adéquation avec les décisions prises par l'entreprise - Un plan d'intégration est proposé (objectifs, phase de test, retour d'expérience, rétroplanning, déploiement de la solution) <p><u>L'adhésion des référents conseiller technique en élevage est effective :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - La solution est présentée aux référents conseillers techniques - Les objectifs du changement sont expliqués de manière claire et partagée - Le dispositif d'accompagnement est adapté aux pratiques des référents conseillers techniques en élevage - Le cas échéant, le candidat adapte sa posture aux personnes en situation de handicap. <p><u>Les techniques d'animation mobilisées sont efficaces et efficientes :</u></p>
<p>C4.4 Présenter la solution à un groupe de référents conseillers techniques en élevage en faisant une démonstration de la solution afin de recueillir des feedback/observations et diffuser une culture du changement à venir dans les équipes</p>	<p>C4.5. Animer un réseau professionnel territorial en participant à des événements locaux afin de renforcer la réputation de l'entreprise et d'attirer de</p>	<p>Activité 3 : Animation de réseaux professionnels et académiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coordination d'un réseau professionnel territorial 	

<p>pluridisciplinaire (éleveurs, coopérative, écoles...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation d'ateliers « découverte » au sein du réseau des écoles - Mise en œuvre de réunions/rencontres avec des organismes pluriels (conseil et services en élevage) 	<p>nouveaux clients et de nouveaux talents en suscitant leur intérêt</p>	<p>Évaluateur : jury d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le réseau territorial et les cibles sont connus (éleveurs, partenaires, fournisseurs, coopérative, négociant, écoles...). - L'écosystème autour de l'évènement est compris et maîtrisé - Les projets évènementiels (portes ouvertes, fermes ouvertes, comices évènements agricoles, concours de pointage...) sont identifiés et planifiés avec les équipes marketing et communication. - Des actions de communication auprès des publics intéressés sont établies avec le service marketing (invitation, publicité, goodies...) - Les préparatifs, l'organisation matérielle et logistique de l'évènement et des animations annexes sont planifiés et coordonnés avec le service marketing et communication.
	<p>C4.6. Promouvoir les différentes activités de l'entreprise en animant des ateliers découvertes au sein des établissements agricoles afin de soutenir la notoriété de l'entreprise et permettre aux étudiants de se familiariser avec les métiers de la filière bovine.</p>		<p><u>Le candidat développe un esprit positif et attractif :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Des relations professionnelles avec les établissements sont établies (participation à des « stages dating », développement de modules de formation...). - La communication est positive et engageante et suscite l'enthousiasme - Les activités de l'entreprise, ses valeurs et ses métiers sont mis en avant - Des activités interactives et engageantes sur les métiers du conseil en élevage bovin sont proposées - Des ambassadeurs (jeunes diplômés) sont sélectionnés pour partager leurs expériences et leurs parcours professionnels - Des supports visuels sont utilisés (plaque de l'entreprise, diaporama powerpoint, matériel professionnel...) - Les principes d'inclusion (handicap) sont connus et respectés

	C4.7. Organiser des réunions conjointes avec d'autres organismes (conseil et services en élevage, bovin croissance...) afin de créer plus de lien avec les structures et développer le portefeuille clients		<p>La posture du candidat est adaptée aux enjeux de l'entreprise et permet de travailler en transversalité avec des partenaires potentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des thématiques sont proposées et des objectifs communs sont formalisés (reproduction, fertilité, approche troupeau...) - La cible est déterminée (partenaires : vétérinaires, bovins croissance, conseil, élevage, lait...) - Des ordres du jour sont proposés - Les partenaires sont mobilisés pour développer la coopération
--	---	--	---

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7028** | **COOPÉRATIVES ET SICA AGRICOLES DE FLEURS, FRUITS, LÉGUMES, DE LIN-CHANVRE ET DE DÉSHYDRATATION**

Convention collective nationale du 25 mars 2025

NOR : AGRS2597119M

IDCC : 7028

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP, section « fruits et légumes frais » et section « fruits et légumes transformés » ;

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération nationale des déshydrateurs FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de réduction du nombre de branches professionnelles et de redéfinition de leurs missions, porté depuis 2014, par différentes évolutions législatives, les partenaires sociaux des branches des coopératives agricoles de teillage de lin-chanvre (IDCC 7007), coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits, légumes et pommes de terre (IDCC 7006), conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ainsi que des entreprises agricoles de la déshydratation (IDCC 7023) ont conclu un accord de champs intégrant un accord de méthode en date du 17 septembre 2019, étendu par arrêté d'extension du 8 avril 2020.

Conformément aux dispositions de cet accord collectif, ils concrétisent ce rapprochement de champs par la présente convention collective nationale unique se substituant aux conventions collectives nationales respectives des 4 branches coopératives citées ci-dessus.

Cette convention collective a pour but de valoriser les productions agricoles et les territoires ruraux et de garantir une lisibilité conventionnelle stable et étendue pour les coopératives agricoles des 4 filières, afin de maintenir le tissu économique et social dans le milieu rural.

De plus, les partenaires sociaux entendent, par la présente convention collective nationale, donner une nouvelle dimension au dialogue social de leurs filières avec la volonté notamment de :

- valoriser les spécificités des coopératives à taille humaine entretenant un lien fort entre la production agricole, les associés coopérateurs et les salariés ;
- continuer à accompagner et soutenir les entreprises et salariés dans le domaine du droit social.

Ainsi, conscients des spécificités de chacune, les partenaires sociaux ont fait le choix de construire un socle commun aux 4 filières et de maintenir des dispositions spécifiques qui préservent la diversité et les particularités techniques et économiques des filières, se matérialisant par des annexes.

Par conséquent, au sein des annexes sectorielles spécifiques à la présente convention, certaines stipulations conventionnelles seront définies, adaptées ou complétées au niveau de chaque filière, sous réserve des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel.

Au sein de la présente convention, les 4 annexes filières sont les suivantes :

- la filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre (cf. annexe 1) ;
- la filière fruits et légumes transformés et conserveries (cf. annexe 2) ;
- la filière teillage de lin-chanvre (cf. annexe 3) ;
- la filière déshydratation (cf. annexe 4).

C'est sur ces bases que la négociation s'est tenue de 2020 à 2025, en vue d'aboutir à la présente convention collective nationale.

Les parties tiennent à souligner leur adhésion aux valeurs de la coopération agricole et leur souhait de privilégier la négociation menée avec d'autres branches coopératives agricoles, chaque fois que les thèmes s'y prêteront. À ce titre, elles s'engagent à respecter les accords nationaux interbranches coopératives agricoles déjà existants et ceux à venir dont elles sont signataires.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer aux petites et très petites entreprises (moins de 50 salariés), les partenaires sociaux conviennent que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française), les rapports entre employeurs et salariés :

- des coopératives agricoles et des unions de coopératives agricoles relevant des filières du teillage de lin-chanvre, de la déshydratation des produits agricoles, de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre, des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- des sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante ;
- de leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche.

Les partenaires sociaux précisent que la présente convention répond à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail : elle s'applique de façon indifférenciée à l'ensemble des

entreprises relevant des filières du teillage de lin-chanvre, de la déshydratation et des fruits et légumes frais et transformés et conserveries.

Les dispositions de cette convention collective concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante salariés et de cinquante salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés d'avoir une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte, lors de leur définition, de la structure et de la taille des entreprises.

La présente convention s'applique également aux cadres dirigeants ne bénéficiant pas ou bénéficiant partiellement de l'accord paritaire national du 21 octobre 1975 concernant le contrat de travail des cadres dirigeants de la coopération agricole.

Article 2 | *Articulation convention collective nationale et accords collectifs d'entreprise. Principe d'équivalence*

Selon les circonstances particulières qui leur sont propres, des accords collectifs d'entreprise pourront adapter ou compléter les dispositions de la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, dans les matières du bloc 1 (énumérées au 1° à 13° de l'article précité), les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

En l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2, les stipulations de l'accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large, prévalent sur celles ayant le même objet prévues par la présente convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large. En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique.

Article 3 | *Durée. Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation. Dépôt et extension*

3.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

3.2. Date d'entrée en vigueur

La présente convention collective entrera en vigueur au premier jour du trimestre suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* sauf pour l'entrée en vigueur de la classification des emplois et pour la grille des minimas conventionnels conformément aux articles 18 et 25 de la présente convention.

Durant la période comprise entre la signature de la présente convention collective et la date d'entrée en vigueur de chaque groupe de dispositions, les quatre conventions collectives nationales actuelles continuent à s'appliquer :

- convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin-chanvre (IDCC 7007) ;
- convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits, légumes et pommes de terre (IDCC 7006) ;
- convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ;
- convention collective nationale des entreprises agricoles de la déshydratation (IDCC 7023).

Dès la signature de la présente convention, les entreprises entrant dans son champ d'application, notamment celles adhérentes des organisations patronales employeurs signataires, sont invitées à prendre connaissance de l'ensemble des dispositions, notamment le nouveau système de classification, et à sensibiliser les représentants du personnel dont elles disposent. Les actions de formation nécessaires doivent être organisées.

Dès la parution de l'arrêté d'extension, elles doivent engager le dialogue social sur la classification selon les dispositions figurant à l'article 18 et au guide méthodologique correspondant (annexe 5), en vue de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise ou en cas d'échec des négociations, par une décision unilatérale de l'employeur.

3.3. Révision (code du travail, art. L. 2261-7)

Sont habilitées à engager la procédure de révision, de tout ou partie de la présente convention et, le cas échéant, de ses annexes :

- 1.** Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la présente convention a été conclue :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cette convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de cette convention.
- 2.** À l'issue de ce cycle au cours duquel la présente convention a été conclue :
 - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ;
 - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention.

La (ou les) organisation(s) demandant une révision de la convention, informe(nt) les autres organisations via la CPPNIC. Le secrétariat de la CPPNIC se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil des prud'hommes.

La CPPNIC a alors trois mois pour se réunir et définir la méthode et le calendrier des négociations.

Dans l'hypothèse où aucun accord n'interviendrait, les dispositions antérieures resteraient en vigueur.

3.4. Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer la présente convention et ses annexes, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant la convention en informe(nt) les autres organisations via la CPPNIC. Le secrétariat de la CPPNIC se charge des formalités de dépôt auprès de l'administration et du conseil de prud'hommes.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la CPPNIC se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis.

À défaut de l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, la présente convention cesse de produire ses effets au bout d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application de l'article L. 2261-13 du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations

syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de la convention continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

3.5. Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNIC d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Chapitre II Droits fondamentaux

Article 4 | *Égalité de traitement entre les salariés. Non-discrimination*

4.1. Égalité de traitement et principe de non-discrimination

4.1.1. Égalité de traitement

L'égalité de traitement entre les salariés est un principe essentiel du droit du travail et s'applique dans le cadre des relations de travail entre les employeurs et leurs salariés respectifs. Ainsi, les salariés bénéficient des mêmes droits.

4.1.2. Principe de non-discrimination

Les employeurs et/ou leurs représentants s'engagent à respecter le principe de non-discrimination conformément aux dispositions légales en vigueur, actuellement l'article L. 1132-1 du code du travail.

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Les salariés respectent les mêmes principes de non-discrimination dans le travail.

4.2. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes et les hommes bénéficient des mêmes conditions en matière de recrutement, de classification, de rémunération, de conditions de travail, de formation et de promotion, conformément à la présente convention et aux dispositions légales.

La présente convention collective renvoie à la législation applicable la détermination des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les mêmes principes s'appliquent en matière de représentation du personnel lors des élections professionnelles.

4.3. Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Les employeurs favorisent l'emploi direct de salariés en situation de handicap dans la mesure des postes compatibles avec les handicaps, par rapport aux autres moyens de satisfaire à leur obligation en la matière, en application des dispositions du code du travail.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs en situation de handicap, les entreprises doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Pour favoriser l'insertion professionnelle, l'adaptation dans l'emploi et la protection de la sécurité des travailleurs handicapés, les salariés concernés sont invités à informer l'entreprise de leur qualité de bénéficiaire de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Article 5 | *Liberté d'expression. Liberté d'opinion. Liberté syndicale*

5.1. Liberté d'expression et liberté d'opinion

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat constitué en vertu des dispositions du code du travail sont reconnus (actuellement code du travail, article L. 2141-1 et suivants).

5.2. Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts matériels et moraux de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, l'accès à la formation, la classification ou la rémunération, la promotion, les mesures de discipline ou de licenciement.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

L'exercice du droit syndical s'effectuera conformément aux dispositions des articles L. 2141-4 et L. 2111-1 du code du travail ainsi que de la jurisprudence.

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 du code du travail et qui ont recueilli au moins dix pourcent (10 %) des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

6.1. Nombre de délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale, peut désigner, dans le respect de l'article R. 2143-2 du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux.

Toutefois, conformément à l'article L. 2343-4 du code du travail, dans les entreprises de cinq cents (500) salariés et plus, un délégué syndical supplémentaire peut être désigné par un syndicat représentatif à condition :

- d'avoir obtenu un ou plusieurs élu(s) dans l'ensemble des collèges des ouvriers et employés lors de l'élection du CSE ;
- et d'avoir au moins un élu dans l'un des deux autres collèges (technicien et agents de maîtrise ou cadres).

6.2. Choix du délégué syndical

L'organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement désigne le délégué syndical (ou les délégués syndicaux) parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants (code du travail, article L. 2143-3, al. 1).

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit ces conditions, ou si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions mentionnées ci-dessus renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical, l'organisation syndicale représentative peut utiliser une des solutions alternatives prévues par l'alinéa 2 de l'article L. 2143-3 précité et désigner ainsi un délégué syndical :

- parmi les autres candidats ;
- ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite trois mandats successifs au comité social et économique.

6.3. Moyens

Dans l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical désigné par son organisation, bénéficie des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (code du travail, articles L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3, L. 2411-7).

Ces garanties s'étendent :

- au titre de l'article L. 2411-7 du code du travail : l'autorisation de licenciement est requise pendant six mois pour le candidat, au premier ou au deuxième tour, aux fonctions de membre élu de la délégation du personnel du comité social et économique, à partir de la publication des candidatures. La durée de six mois court à partir de l'envoi par lettre recommandée de la candidature à l'employeur ;

Cette autorisation est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la candidature aux fonctions de membre élu à la délégation du personnel du comité social et économique a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur

a eu connaissance de l'imminence de sa candidature avant que le candidat ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

– au titre de l'article L. 2411-3 du code du travail : le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail ;

Cette autorisation est également requise pour le licenciement de l'ancien délégué syndical, durant les douze mois suivant la date de cessation de ses fonctions, s'il a exercé ces dernières pendant au moins un an.

Elle est également requise lorsque la lettre du syndicat notifiant à l'employeur la désignation du délégué syndical a été reçue par l'employeur ou lorsque le salarié a fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa désignation comme délégué syndical, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a vocation à négocier et à signer les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. Il peut assister, à leur demande, le CSE dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours de ses heures de délégation, il peut librement se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat. Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux sont les suivants :

- collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord collectif dans chaque entreprise ;
- liberté de diffusion de la presse et des documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord collectif dans chaque entreprise ;
- libre affichage des communications syndicales dans des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur. Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont encouragées à négocier avec leurs partenaires sociaux sur l'utilisation des moyens de communication numériques ;
- dans les entreprises ou établissements d'au moins 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Toutefois, dans les entreprises ou les établissements d'au moins 1 000 salariés, un local convenable et aménagé doit être mis à disposition de chaque section syndicale (code du travail, article L. 2142-8) ;
- ce local sera entièrement équipé (bureau, chaise, matériel de bureau, armoire, téléphone, ordinateur...). Une ligne téléphonique et une connexion internet devront être sécurisées et indépendantes.

Un accord d'entreprise peut prévoir les conditions d'utilisations de ces outils.

Chaque section syndicale a le droit de réunir les salariés à raison d'une heure payée par mois et par salarié, prise sur le temps de travail, après accord avec la direction sur les dates et heures.

6.4. Heures de délégation

Conformément aux dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail, chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est au moins égal à :

- 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés ;
- 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés ;
- 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.

Ce temps peut être dépassé :

- en cas de circonstances exceptionnelles ;
- par accord d'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux pour effectuer les déplacements occasionnés par les réunions avec la direction ne sera pas imputé sur les heures de délégation. Les frais de déplacement des délégués syndicaux assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

En application de l'article L. 2143-13 du code du travail, sauf accord collectif contraire, lorsque le représentant du personnel élu ou désigné est un salarié mentionné à l'article L. 3121-58 du code du travail, le crédit d'heures est regroupé en demi-journées qui viennent en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié. Une demi-journée (1/2) correspond à quatre (4) heures de mandat.

En application de l'article R. 2143-3-1 du code du travail, lorsque le crédit d'heures ou la fraction du crédit d'heures restant est inférieur à quatre heures, le délégué syndical et le délégué syndical central qui en bénéficient au titre des heures additionnées sur l'année, prévues aux articles L. 2143-13 et L. 2143-15, disposent d'une demi-journée, qui vient en déduction du nombre annuel de jours travaillés, fixé dans la convention individuelle du salarié.

6.5. Valorisation du parcours syndical

Les délégués syndicaux peuvent voir leur parcours syndical valorisé conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail.

La formation professionnelle en règle générale et celle des délégués syndicaux est régie par les accords interbranches développés en chapitre 14 de la présente convention.

Article 7 | Délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2143-6 du code du travail, dans une entreprise (ou établissement) qui emploie moins de 50 salariés, un syndicat représentatif peut désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), comme délégué syndical.

Sauf disposition conventionnelle, ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures. Le temps dont dispose le membre de la délégation du personnel au comité social et économique pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Article 8 | Représentants de la section syndicale

Il pourra être désigné des représentants syndicaux dans les conditions prévues à l'article L. 2142-1-1 du code du travail et ils bénéficieront des moyens prévus aux articles L. 2142-1-2 et L. 2142-1-3 du code du travail.

Article 9 | Panneau d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique conformément à l'article L. 2142-3 du code du travail.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Le droit de grève s'exerce selon la législation en vigueur.

D'une façon générale, les salariés et les organisations syndicales ne peuvent entraver le fonctionnement de l'entreprise en empêchant la circulation et la sécurité des biens et des personnes.

Sauf faute lourde imputable au salarié, l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

L'employeur doit être informé des revendications des salariés au moment du déclenchement de la grève, et ce par tout moyen.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abatement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence au poste de travail.

Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2 du code du travail, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.

Chapitre III Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières

Article 11 | Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

À titre préliminaire et conformément à l'article 5 de l'avenant de révision à l'accord de champ intégrant un accord de méthode en date du 17 septembre 2019 portant délégation de négociation et de signature aux CPPNI de chaque branche, l'organisation et l'existence même de chaque CPPNIC prennent fin à la date de signature de la présente convention.

La présente convention institue une commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC), dans la lignée de l'article 5 de l'accord de champs intégrant un accord de méthode en date du 17 septembre 2019 étendu par arrêté d'extension du 8 avril 2020, et conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

11.1. Missions générales de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC)

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation exerce les missions suivantes :

- d'intérêt général et de négociation :
 - représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 - exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 - négocier au niveau de la branche les accords notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la seconde partie du code du travail (code du travail, articles L. 2241-1 – L. 2241-18), qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche et professionnelle, et établir son calendrier de négociation ;
 - établir un rapport annuel d'activité,

- d’interprétation :
 - rendre un avis à la demande d’une juridiction sur l’interprétation d’une convention ou d’un accord collectif dans les conditions mentionnées à l’article L. 441-1 du code de l’organisation judiciaire ;
 - se prononcer sur l’interprétation d’une stipulation de la convention collective des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fruits et légumes frais et transformés, de teillage de lin-chanvre et de la déshydratation et de ses avenants ou d’un accord de branche à la demande d’une organisation syndicale ou patronale ou émanant d’un salarié ou d’un chef d’entreprise (employeur),
- de conciliation, lorsqu’elle est saisie :
 - donner un avis sur les difficultés collectives d’application de la présente convention collective et/ou des accords de branche passés dans la branche et d’en rechercher le règlement.

11.2. Composition

Cette commission est composée :

- d’un collège « salariés » comprenant quatre membres par organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dans la limite prévue par les dispositions de l’article 13.1 « Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation et, d’interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières. Indemnités » de la présente convention et un permanent ;
- d’un collège « employeurs » comprenant un nombre égal de représentants de l’organisation patronale, de façon à ce que le nombre de représentants du collège « employeurs » soit identique à celui du collège « salariés ».

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeurs.

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

Les membres de la CPPNIC devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNIC qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

11.3. Organisation

11.3.1. Secrétariat

Le secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation, d’interprétation et de conciliation est assuré par la partie patronale.

Il est créé l’adresse CCN4B@felcoop.fr.

Tout éventuel changement d’adresse devra être notifié par la CPPNIC au ministère chargé du travail et aux membres de la CPPNIC.

Le secrétariat est chargé :

- de la réception des diverses demandes de négociation, d’interprétation et de conciliation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC ;
- de la réception des conventions et accords d’entreprise et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC ;
- de l’envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions visé ci-après à l’article 11.3.4 ;
- de la rédaction des comptes-rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNIC et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC, visée ci-après à l’article 11.3.4 ;

- de la préparation du rapport annuel d'activité visé ci-après à l'article 11.6 en vue de sa validation par la CPPNIC puis de sa transmission à l'administration ;
- de l'envoi de la demande d'extension des avenants et accords à la convention collective.

11.3.2. Périodicité des réunions

En application de l'article L. 2232-9-III du code du travail, la CPPNIC se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

En sus de ces réunions paritaires, autant de réunions préparatoires pourront être organisées.

11.3.3. Modalités de la tenue de réunion

Les réunions de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières sont, par principe, des réunions où les représentants des organisations syndicales et des organisations patronales sont présents physiquement.

À titre exceptionnel, pour des raisons pratiques ou en cas d'impossibilité de déplacement pour les membres visés ci-dessus, de crise sanitaire grave ou toutes autres situations de mise en danger, ces réunions en présentiel peuvent être remplacées par des réunions à distance, sous la forme de visioconférence ou audioconférence.

Quel que soit le dispositif technique retenu, celui-ci doit garantir l'identification des membres de la réunion, leur participation effective, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des discussions, sous réserve du respect de la faculté de suspensions de séance demandées par l'un ou l'autre des collègues.

Les modalités de convocation et de compte rendu d'une réunion à distance sont les mêmes que pour une réunion physique.

11.3.4. Ordre du jour. Convocation. Procès-verbal

L'ordre du jour de la CPPNIC est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec le calendrier prévisionnel de l'année. Il est le cas échéant complété, notamment concernant d'éventuelles questions d'interprétation soumises à la CPPNIC ou de demande de conciliation et revendications des organisations syndicales.

La convocation, l'ordre du jour et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés, par le secrétariat de la CPPNIC, par tout moyen, aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours calendaires avant chaque réunion.

Les échanges de documents préparatoires devront respecter un délai de 7 jours ouvrés avant chaque réunion de la commission paritaire nationale.

Il est établi un procès-verbal de réunion, transmis aux membres de la CPPNIC par le secrétariat de la CPPNIC, qui sera approuvé à la prochaine réunion.

11.4. Modalités de signature des accords de branche

Les thèmes prévus dans les annexes filière peuvent donner lieu à un projet d'accord. Ces projets d'accords seront transmis à la CPPNIC 4 branches pour signature par les partenaires sociaux.

11.5. Transmission des conventions ou accords d'entreprise à la CPPNIC

En application des dispositions légales en vigueur, les entreprises relevant de la branche doivent transmettre à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation, leurs conventions et accords relatifs :

- à la durée du travail ;

- au temps partiel et au travail intermittent ;
- aux congés ;
- au compte épargne temps (CET).

Les conventions et accords doivent être transmis au secrétariat de la CPPNIC :

- par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : CCN4B@felcoop.fr ;
- et par voie postale au secrétariat de la commission visé à l'article 11.3.1 du présent accord.

La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente. Il lui incombe également d'informer les autres signataires de cette transmission.

Par délégation, le secrétariat de la CPPNIC accuse réception des conventions et accords transmis dans un délai d'un mois et les transmet aux partenaires sociaux membres de la CPPNIC.

11.6. Rapport d'activité annuel

La CPPNIC établit annuellement un rapport d'activité comprenant :

- un bilan des conventions et accords d'entreprise sur la durée du travail, la répartition et aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés et le compte épargne-temps, transmis conformément à l'article précédent 11.5, et une analyse de l'impact de ces conventions et accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classification, de promotion de la mixité des emplois et de l'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La CPPNIC peut formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNIC verse son rapport annuel d'activité dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

11.7. Saisine de la CPPNIC. Demande d'interprétation ou de conciliation

Dans sa mission d'interprétation ou de conciliation, la CPPNIC peut être saisie par :

- une juridiction de l'ordre judiciaire afin de rendre un avis sur l'interprétation de dispositions conventionnelles présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, conformément aux dispositions prévues à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- une organisation patronale ou salariale représentative dans la branche pour se prononcer sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle en cas de litige sur le sens à lui donner, les salariés et les entreprises étant invités à privilégier cette voie ;
- directement par l'une des parties au litige.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche ou toute demande de conciliation est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNIC par lettre recommandée avec avis de réception. Toutes les pièces jugées utiles à l'étude de la saisine devront être jointes à la demande de la saisine.

La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation ou à conciliation afin que la demande soit examinée par la CPPNIC à l'occasion de sa prochaine réunion et, en tout état de cause, dans un délai de trois mois à compter de la saisine, sauf délai plus court imposé

par une juridiction de l'ordre judiciaire. La question est ajoutée, au besoin, à l'ordre du jour fixé lors de la précédente réunion.

Le secrétariat de la CPPNIC transmet aux membres de la CPPNIC une copie de la saisine et des pièces jointes.

Au titre de la mission d'interprétation

Les membres de la CPPNIC privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Les décisions de la CPPNIC feront l'objet :

- soit d'un avenant interprétatif adopté à l'unanimité de chaque collège ;

Les décisions de la CPPNIC étant prises à l'unanimité des deux collèges, lors des délibérations de la commission, le collège salariés et le collège employeurs disposent chacun d'une voix, étant précisé que :

- pour le collège salariés, les décisions se prendront en fonction de la représentativité de chaque organisation syndicale au niveau de la branche ;
- pour le collège employeurs, les décisions se prendront à la majorité absolue des membres présents,
- soit à défaut d'un avenant interprétatif, d'un avis interprétatif de la disposition litigieuse adopté à la majorité simple des voix exprimées par les collèges employeurs et salariés.

Au titre de la mission de conciliation

La commission peut entendre séparément chaque partie au litige et demander toute explication complémentaire au vu des pièces présentées.

Après délibération, la commission peut proposer aux parties une conciliation. En cas d'acceptation par les parties au litige de la proposition de conciliation faite par la commission, un procès-verbal de conciliation est établi et signé par les membres de la commission et les parties. À défaut de conciliation, un procès-verbal de désaccord est établi par les membres de la commission.

Afin d'éviter les conflits d'intérêts, lorsqu'un représentant désigné est concerné par le dossier soumis à la commission, en raison de son lien avec l'entreprise définie au sens juridique du terme, dont il serait dirigeant ou qui l'emploierait, il ne pourra pas y siéger.

Toute délibération prise par la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'organisation syndicale, à l'employeur, au salarié ou au juge l'ayant sollicitée, dans un délai d'un mois à compter de la réunion au cours de laquelle elle a été prise.

La saisine de la commission au titre d'une demande de conciliation, qui ne constitue pas un préalable ni n'affecte les procédures de rupture, ne prive pas les parties des voies ordinaires de recours juridictionnel.

La saisine de la commission au titre d'une demande d'interprétation ne fait pas obstacle au droit pour les parties de porter le litige devant les tribunaux compétents.

Article 12 | *Mise en place de sous-commissions paritaires filières*

La présente convention institue 4 sous-commissions paritaires filière :

- la sous-commission filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre ;
- la sous-commission filière fruits et légumes transformés et conserveries ;

- la sous-commission filière teillage de lin-chanvre ;
- la sous-commission filière déshydratation.

12.1. Missions des sous-commissions

De manière générale, chaque sous-commission remplit, pour sa filière, des missions d'étude pour le compte de la CPPNIC, de préparation de certaines de ses délibérations et de réponse à toute sollicitation de l'instance afin d'accomplir des missions particulières spécifiques à chaque filière.

Chaque sous-commission n'a qu'un rôle préparatoire. Les sous-commissions ne peuvent en aucun cas se substituer à la CPPNIC pour l'exercice de ses prérogatives légales et conventionnelles visées à l'article 11 de la présente convention.

En vue de la négociation de la CPPNIC, chaque sous-commission paritaire filière procède aux travaux préparatoires suivants :

- transposition de la classification par annexe filière ;
- détermination des grilles de salaires et éléments de salaires (prime d'ancienneté, 13^e mois) par annexe filière.

La liste des thèmes à aborder au sein de chaque sous-commission paritaire filière est non exhaustive et est amenée à évoluer.

12.2. Composition

Chaque sous-commission est composée de :

- 3 représentants salariés par organisation syndicale représentative et 1 permanent ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeurs.

La présidence de chaque sous-commission est assurée par le représentant des employeurs. Le président est désigné par le collège employeurs.

Les noms et les coordonnées des membres de chaque sous-commission sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

Les membres de chaque sous-commission devront observer la confidentialité des échanges et des documents de réunions qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

12.3. Organisation

12.3.1. Secrétariat des sous-commissions

Le secrétariat de chaque sous-commission est assuré par la CPPNIC dans les conditions prévues à l'article 11.3.1. de la présente convention.

12.3.2. Périodicité des réunions

Chaque sous-commission se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, dont au moins une fois en vue des négociations périodiques obligatoires de branche.

En sus de ces réunions paritaires, autant de réunions préparatoires pourront être organisées.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, en cohérence avec l'agenda social de la CPPNIC, chaque sous-commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociations envisagés, en cohérence avec les obligations légales et les objectifs de négociation.

12.3.3. Modalités de la tenue de réunion

Les modalités sont les mêmes que celles précisées à l'article 11.3.3 de la présente convention.

12.3.4. Ordre du jour. Convocation. Procès-verbal

Les modalités sont les mêmes que celles précisées à l'article 11.3.4 de la présente convention.

Article 13 | Modalités de participation et prise en charge des frais des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et sous-commissions paritaires filières

Le présent article traite des dispositions relatives aux modalités d'exercice du droit de s'absenter, au maintien du salaire et à l'indemnisation des frais de déplacement des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations de la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et des sous-commissions paritaires filières, constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux réunions préparatoires.

13.1. Modalités de la participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) et aux sous-commissions filière

Chaque début d'année civile, sera fixé le nombre de réunions qui seront au minimum de trois.

Pour le bon fonctionnement, le calendrier sera fixé d'un commun accord.

Il pourra y avoir une réunion préparatoire à chaque commission paritaire. Ces réunions seront indemnisées dans les conditions décrites ci-après.

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, participant à ces réunions, seront indemnisés dans la limite de trois salariés par organisation syndicale.

13.2. Modalités d'indemnisation, prise en charge des frais et maintien de la rémunération, des membres salariés

L'indemnisation des absences autorisées comprend :

- par l'entreprise du salarié désigné par son organisation syndicale, le maintien de la rémunération, sur la base du temps de travail effectif ;
- par la fédération à laquelle adhère l'entreprise du salarié, les frais de transport sur la base du tarif 2^e classe SNCF et les frais de repas, sur la base du tarif de prise en charge ACOSS en vigueur à la date de la réunion, un repas par journée de travail.

En fonctionnement normal, les réunions se tiendront sur la même journée : réunion préparatoire le matin et réunion paritaire l'après-midi.

Lorsqu'une réunion paritaire nécessitera impérativement la tenue d'une réunion préparatoire la veille, il sera fait application des dispositions suivantes :

- confirmation, par tous moyens, au secrétariat de la CPPNIC de la tenue d'une réunion préparatoire la veille ;
- prise en charge du repas du soir, de la nuitée et du petit déjeuner, sur la base des frais réellement supportés dans la limite de 40 fois le minimum garanti.

Afin d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, il est demandé aux salariés ainsi désignés d'informer leur employeur de leur absence pour participer aux travaux paritaires nationaux, au moins cinq jours à l'avance sur présentation de leur convocation, sous réserve que celle-ci leur soit parvenue dans un délai leur permettant de respecter cet engagement. À défaut, ils informeront l'employeur dès réception de leur convocation.

Afin d'obtenir l'indemnisation, les représentants siégeant aux travaux paritaires devront adresser leurs justificatifs d'engagement de frais, impérativement, dans le délai de rigueur de 15 jours, suivant la réunion.

Chapitre IV Représentation du personnel

Article 14 | Comité social économique (CSE)

14.1. Mise en place

Conformément aux articles L. 2311-1 et suivants du code du travail, il est organisé des élections pour la mise en place d'un comité social et économique (CSE) dans les entreprises dont l'effectif atteint au moins 11 salariés et plus, pendant 12 mois consécutifs.

Les modalités de calcul des effectifs sont celles prévues à l'article L. 1111-2 du code du travail.

Les modalités organisationnelles portant notamment sur les élections sont celles régies par les articles L. 2314-4 à L. 2314-10 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2313-7 et suivants du code du travail, des représentants de proximité peuvent être institués par voie d'accord d'entreprise, conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail. Ces représentants peuvent être membres du CSE ou désignés par lui pour une durée prenant fin avec le mandat des membres élus au CSE. L'accord d'entreprise détermine le nombre de représentants, leurs attributions, les modalités de désignation et les modalités de fonctionnement.

14.2. Attributions

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

Les attributions de la délégation du personnel au comité social et économique sont définies aux articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Les attributions du comité social et économique sont définies aux articles L. 2312-8 à L. 2312-84 du code du travail.

14.3. Fonctionnement et moyens des élus du CSE

14.3.1. Fonctionnement du CSE

Les conditions de fonctionnement du comité social et économique doivent permettre une prise en compte effective des intérêts des salariés exerçant leur activité hors de l'entreprise ou dans des unités dispersées conformément aux articles L. 2315-1 et suivants du code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du CSE sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

Les membres de la délégation du personnel du CSE et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Le recours à la visioconférence pour réunir le CSE peut être autorisé par accord entre l'employeur et les membres élus de la délégation du personnel du comité. En l'absence d'accord, ce recours est limité à trois (3) réunions par année civile conformément aux dispositions L. 2315-4 du code du travail.

14.3.2. Moyens des élus du CSE

Dès lors qu'un CSE est mis en place dans l'entreprise, la délégation du personnel de cette instance dispose d'un certain nombre de moyens, définis ci-dessous, quelle que soit la taille de l'entreprise. S'y ajoutent des moyens spécifiques différents selon que l'entreprise compte de 11 à moins de 50 salariés ou au moins 50 salariés.

Les dispositions générales se trouvent aux articles L. 2315-1 à L. 2315-6 du code du travail.

Les dispositions relatives aux entreprises de 11 à moins de 50 salariés se trouvent aux articles L. 2315-19 à L. 2315-22 du code du travail.

Les dispositions relatives aux entreprises d'au moins 50 salariés se trouvent aux articles L. 2315-23 à 2315-95 du code du travail.

Les élus du CSE et représentants du personnel ont accès à la BDESE (base de données économiques, sociales et environnementales) conformément aux dispositions de l'article L. 2312-21 du code du travail.

Heures de délégation

Le nombre d'heures de délégation est fonction à la fois des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement et du nombre de membres de la délégation.

Le nombre mensuel d'heures de délégation des membres titulaires de la délégation du personnel au CSE est fixé dans le tableau figurant à l'article R. 2314-1 du code du travail (pour les membres liés à l'entreprise par une convention de forfait annuel en jours : article R. 2315-3 du code du travail).

Les possibilités de report et de mensualisation sont traitées aux articles R. 2315-5 et 6 du code du travail.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et payé à l'échéance normale.

Déplacement et circulation

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Affichage

Conformément à l'article L. 2315-15 du code du travail, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales, ainsi qu'aux portes d'entrée des lieux de travail et, le cas échéant, en tout autre lieu adapté.

Formation

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions L. 2315-18 du code du travail. Les modalités de la prise en charge de cette formation par l'employeur sont fixées par les articles R. 2315-20 à R. 2315-22 du code du travail.

Elle est dispensée selon les modalités fixées par les articles R. 2315-10 et R. 2315-11 du code du travail.

Les membres du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, conformément aux dispositions L. 2315-17 du code du travail. Les formations seront renouvelées à l'issue de quatre ans de mandat.

Dans le cadre de l'article L. 2315-63 du code du travail, dans les entreprises d'au moins cinquante (≥ 50) salariés, les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient, dans les conditions et limites prévues à l'article L. 2145-11 du code du travail, d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le comité social et économique. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Il est convenu que les membres suppléants du CSE, élu pour la première fois, bénéficieront également de cette même formation.

Cette formation est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale prévue aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail.

14.3.3. Dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante (< 50) salariés

Local

Conformément à l'article L. 2315-20 du code du travail, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du comité social et économique le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Réunions

Les membres du comité social et économique se réunissent et sont reçus collectivement par l'employeur dans les conditions décrites à l'article L. 2315-21 du code du travail.

14.3.4. Dispositions particulières aux entreprises de cinquante salariés et plus

Conformément à l'article L. 2315-23 du code du travail, le comité social et économique est doté de la personnalité civile et gère son patrimoine.

Il est présidé par l'employeur, ou son représentant, et assisté éventuellement de trois collaborateurs qui ont une voix consultative. Le comité désigne, parmi ses membres titulaires, un secrétaire et un trésorier.

Règlement intérieur

Le CSE détermine, dans un règlement intérieur, les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise, pour l'exercice des missions qui lui sont confiées par les dispositions légales. Sauf accord de l'employeur, un règlement intérieur ne peut comporter des clauses lui imposant des obligations ne résultant pas de dispositions légales. Cet accord constitue un engagement unilatéral de l'employeur que celui-ci peut dénoncer à l'issue d'un délai raisonnable et après en avoir informé les membres de la délégation du personnel du comité social et économique.

Local

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE se voit également attribuer un local aménagé et le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions conformément à l'article L. 2315-25 du code du travail.

Le CSE peut organiser, dans le local mis à disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité.

Le comité peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2142-10 et L. 2142-11 du code du travail.

Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants. Toutefois, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Réunions

Conformément à l'article L. 2315-27 du code du travail, au moins quatre réunions du comité social et économique portent annuellement en tout ou partie sur les attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers.

Le CSE est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise, ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Les règles en matière d'ordre du jour, de votes et de délibérations des réunions du CSE ainsi que des différentes commissions pouvant être créées au sein du CSE sont celles prévues aux articles L. 2315-29 et suivants du code du travail.

14.3.5. Budgets

Budget de fonctionnement

Conformément à l'article L. 2315-61 du code du travail, le comité social et économique dispose d'une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 50 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

La subvention versée chaque année par l'employeur pour financer des activités sociales et culturelles (ASC) du comité social et économique est fixée, *a minima*, à 0,8 % de la masse salariale brute.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord interbranche du 24 janvier 2023, relatif à l'emploi et à l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires, les coopératives agricoles, ayant un effectif inférieur à 50 salariés, sont tenues de consacrer 0,2 % de leur masse salariale brute au financement d'activités sociales et culturelles.

Le CSE peut également décider, par une délibération, de transférer une partie du montant de l'excédent annuel du budget de fonctionnement à la subvention destinée aux activités sociales et culturelles (ASC). Ce transfert vers le budget destiné aux ASC est possible dans la limite de 10 % de cet excédent. Cette somme et ses modalités d'utilisation sont inscrites, d'une part, dans les comptes annuels du CSE, ou, le cas échéant, dans les documents mentionnés à l'article L. 2315-65 et, d'autre part, dans le rapport mentionné à l'article L. 2315-69 du code du travail.

14.4. Comité social économique central

En application de l'article L. 2313-1 du code du travail, si une entreprise d'au moins cinquante salariés comporte au moins deux établissements distincts, des CSE d'établissement et un CSE central sont mis en place.

Un accord d'entreprise majoritaire au sens du 1^{er} alinéa de l'article L. 2232-12 détermine le nombre et le périmètre des établissements distincts.

En l'absence d'un tel accord, et en l'absence de délégués syndicaux, un accord entre l'employeur et le CSE, adopté à la majorité des membres titulaires élus de la délégation du personnel du comité, peut déterminer le nombre et le périmètre des établissements distincts.

À défaut d'accord majoritaire ou d'accord conclu entre l'employeur et la délégation du personnel du CSE, l'employeur fixe le nombre et le périmètre des établissements distincts, compte tenu de l'autonomie de gestion du responsable de l'établissement, notamment en matière de gestion du personnel (code du travail, articles L. 2313-2 à L. 2313-4).

14.5. Comité de groupe

Lorsque les dispositions de l'article L. 2331-1 du code du travail sont remplies, un comité de groupe est constitué.

14.5.1. Rôle

Le comité de groupe est une instance d'information et de dialogue sur les orientations du groupe.

Le comité de groupe reçoit des informations sur l'activité, la situation financière, l'évolution et les prévisions de l'emploi annuelles ou pluriannuelles et les actions de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions, dans le groupe et dans chacune des entreprises qui le composent.

Il reçoit communication, lorsqu'ils existent, des comptes et du bilan consolidés ainsi que du rapport du commissaire aux comptes correspondant.

14.5.2. Composition

En application de l'article L. 2333-1 du code du travail, le comité de groupe est constitué du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant, assisté de deux personnes de son choix ayant voix consultative, et de représentants du personnel des entreprises constituant le groupe, désignés selon les règles fixées à l'article L. 2333-2 du code du travail.

14.5.3. Fonctionnement

Le comité de groupe est présidé par le chef de l'entreprise dominante ;

Le comité de groupe désigne un secrétaire (code du travail, article L. 2334-1) à la majorité des voix parmi ses membres (code du travail, article R. 2333-1).

La première réunion a lieu à l'initiative de l'entreprise dominante dès la constitution du comité de groupe et, au plus tard, dans les six mois suivant sa création (code du travail, article L. 2334-3).

Les réunions suivantes ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité (code du travail, article L. 2334-2).

L'ordre du jour est arrêté par le président et le secrétaire et communiqué aux membres au moins 15 jours avant la séance (code du travail, article L. 2334-2).

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe est rémunéré comme temps de travail (code du travail, article L. 2334-2).

15.1. Mise en place

Conformément à l'article L. 2315-36 du code du travail, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

- les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- les établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- les établissements mentionnés aux articles L. 4521-1 et suivants du code du travail.

15.2. Attributions

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert et des attributions précitées du comité social et économique.

Au moins une fois par an, la CPPNIC 4 branches, abordera les sujets relatifs à la santé et à la sécurité au travail.

15.3. Composition et désignation des membres

La commission est présidée par l'employeur ou son représentant.

Elle comprend au minimum trois membres représentants du personnel dont au moins un représentant le second collège ou le cas échéant le troisième collège (cadre) prévu par l'article L. 2314-11 du code du travail.

Les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail sont désignés par le comité social et économique, parmi ses membres titulaires et suppléants, par une résolution adoptée selon les modalités définies l'article L. 2315-12 du code du travail pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Lorsque l'accord confie tout ou partie des attributions du comité social et économique à la commission santé, sécurité et conditions de travail, les dispositions de l'article L. 2314-3 du code du travail s'appliquent aux réunions de la commission.

L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'entreprise et choisis en dehors du comité. Ensemble, ils ne peuvent pas être en nombre supérieur à celui des représentants du personnel titulaires.

Les dispositions du code du travail relatives au secret professionnel et à l'obligation de discrétion leur sont applicables.

Article 16 | Protection et déroulement de carrière des représentants élus du personnel

En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, au début de son mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est convenu que l'ensemble des représentants du personnel, élus ainsi que ceux mandatés, bénéficient de cette disposition.

À l'issue de son mandat de représentant élu, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Chapitre V Classification des emplois

Article 17 | Objectifs

Les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence des classifications de chacune des quatre filières compte tenu des différentes évolutions intervenues dans les activités ;
- la volonté de conserver une méthode à critères classants présente dans certaines filières tout en les adaptant et les modernisant ;
- la nécessité d'uniformiser l'ensemble des classifications des quatre filières.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une classification à critères classants appelée à se substituer aux grilles de classifications de chaque filière.

Cette classification des emplois se fixe ainsi pour objectif de gérer, dans un système harmonisé, la diversité des activités professionnelles des quatre filières et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications de l'ensemble des postes, quel que soit le type de contrat de travail.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer un positionnement dans la grille de classification des emplois par l'attribution d'une classe et d'un échelon pour un emploi déterminé ;
- déterminer un salaire en fonction de la classe et d'échelon retenu pour l'emploi déterminé ;
- garantir l'équilibre de la grille de classification des emplois et des grilles de rémunérations correspondantes par filière ;
- garantir la mise en place d'une réelle GEPP ;
- garantir la mixité des emplois et l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Cette classification fera l'objet des évaluations et évolutions prévues par la législation, tous les cinq ans au jour d'adoption de la présente convention.

Article 18 | Mise en œuvre de la classification des emplois

La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de chaque entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

À cet effet, conformément aux dispositions légales en vigueur, une négociation entre la direction et les délégués syndicaux, ou à défaut, les instances représentatives du personnel, ou à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales ou dans les TPE par référendum à l'initiative de l'employeur devra permettre la signature d'un accord ou à défaut d'une décision unilatérale mettant en œuvre la classification dans un délai de 24 mois à compter de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

En aucun cas, la mise en œuvre de cette classification ne pourra entraîner l'application d'une rémunération brute de base inférieure à la rémunération brute de base acquise précédemment par chaque salarié.

Le présent chapitre s'applique indépendamment de la taille de l'entreprise.

Article 19 | Méthodologie

La classification des emplois s'établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d'évaluation ;
- une grille de classification.

Le travail de classification des emplois dans les entreprises se traduit par un accord collectif, ou à défaut, une décision unilatérale de l'employeur, qui suppose le respect des étapes suivantes :

- recenser les emplois existants ;
- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois : la description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités dans chaque entreprise. Cela suppose la rédaction de fiche emploi reprenant l'ensemble des missions associées, en fonction de chaque entreprise ;
- peser les emplois au regard des définitions des critères classants, pour chaque pesée il convient de :
 - identifier et appliquer le degré des critères classants à l'emploi considéré ;
 - déterminer le nombre de points associés pour chacun d'eux ;
 - attribuer la classe et l'échelon en fonction de différentes tranches de points,
- appliquer la grille de cotation : affecter le nombre de points obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants ;
- négocier la grille de transposition des salaires d'entreprise.

Article 20 | Glossaire

■ Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

■ Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature ou comparable.

■ Emploi exemple : contrairement à l'emploi repère qui s'impose aux entreprises, l'emploi exemple est donné à titre illustratif. Dans ce cadre, l'entreprise doit décrire et classer ses propres emplois.

■ Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...)

■ Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...)

■ Mission : finalité des activités accomplies.

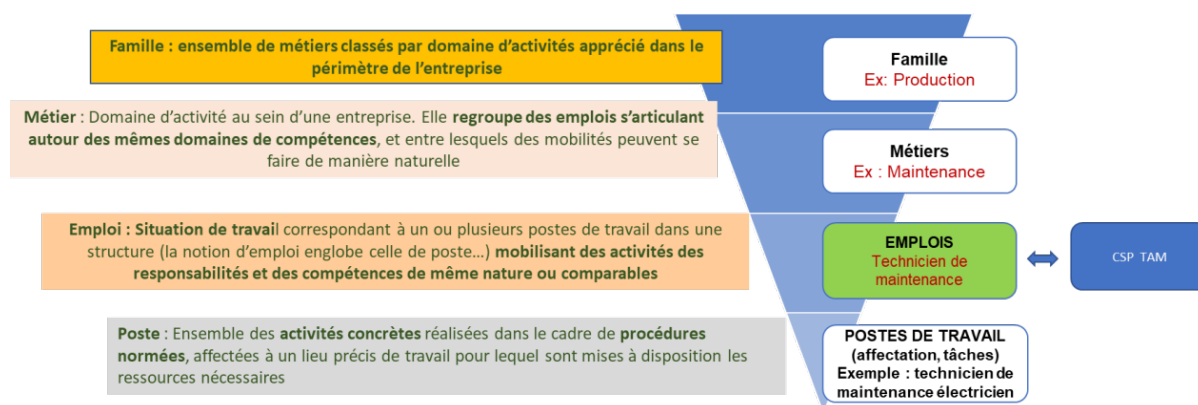
■ Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail.

■ Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification. Un emploi peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée (exemple : pesée mini, pesée intermédiaire et pesée maxi).

■ Critère classant : référence ou indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

■ Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de trans-

position. Dans le cadre de la présente convention, les grilles de transposition se trouveront dans les annexes de chaque filière afin de prendre en compte les spécificités de filière et des métiers.



Étapes et outils de la démarche

Étapes	Outils
1. Identification et descriptions des emplois	1. Inventaire des métiers puis des fiches emplois
2. Pesée brute : évaluation de l'emploi au regard de chaque critère et attribution d'un degré	2. Définition des critères classants
3. Pesée pondérée : calcul du nombre de points	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement : transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition et grille de classification
5. Détermination de la rémunération annuelle garantie associée	5. Grille de correspondance

L'étape 5 sera préparée dans les sous-commissions paritaires filières et validée au niveau de la CPPNIC.

Article 21 | Grille des critères classants

21.1. Définition des critères

Il est identifié huit critères classants qui se définissent comme suit :

(Voir page suivante.)

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances et expériences	Se traduit par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	<p>Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par l'un des items suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un diplôme ; – une certification (VAE, CQP) ; – une habilitation par un organisme externe et professionnel ; – l'expérience et les pratiques professionnelles. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ? Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?</p> <p>Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité...) ?</p> <p>Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/en externe) ?</p>
Complexité	Se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre intellectuellement ou techniquement.	<p>Elle prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'expertise ; – la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies ?es différentes ; – l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées : – taille des organisations ; – taille des projets et budgets. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?</p> <p>Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?</p> <p>L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?</p>

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Latitude et champs d'action	<p>Se définit par la marge de manœuvre pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ; – adapter les instructions au regard des enjeux et des objectifs auxquels est confronté l'emploi. 	<p>Elle prend en compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ; – l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lesquels se réalise le travail ; – l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Quelles sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?</p> <p>Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du responsable hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?</p> <p>Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?</p> <p>Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou a posteriori ?</p>
Responsabilité technique et métier	<p>Se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.</p>	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ; – la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ; – le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ; – l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Quel est l'impact de la décision sur l'activité ?</p> <p>L'emploi nécessite-t-il la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une entité interne ou externe à l'entreprise ?</p>

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Responsabilité économique	Se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique (CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...)	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement, de croissance ; – le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ; – le suivi et/ou développement de flux financiers. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif</p> <p>Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?</p> <p>Et sur quel périmètre ?</p>
Responsabilité sécurité	<p>Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des personnes ; – des locaux ; – des données ; – des matières, produits, biens, environnement. 	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ; – l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique... ?</p> <p>Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?</p>
Responsabilité humaine	<p>Se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation et animation d'une équipe permanente ou projet ; – le développement des compétences des collaborateurs ; – la qualité de vie au travail. 	<p>Elle se mesure par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la nature des actions impactant un groupe ou un individu ; – la diversité des sujets à prendre en compte ; – l'influence sur le travail d'un groupe ou individu ; – le périmètre d'action. <p>Exemples de questions à se poser :</p> <p>L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?</p> <p>L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?</p>

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Relations	Se définit par l'ensemble des échanges et traitements d'informations avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.	Elle se mesure par : – la complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi ; – la diversité des relations. Exemples de questions à se poser : L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tiers ? des sous-traitants ? Cela nécessite-t-il une simple transmission d'informations ? ou une négociation ?

21.2. Définition des degrés

LES CONNAISSANCES ET EXPÉRIENCES se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction	
D1	Fin de scolarité obligatoire – Pas de connaissances spécifiques requises
D2	CAP-BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi Niveau de connaissance qui peut être acquis et justifié par une formation au poste
D3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée Discipline : champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités professionnelles ou connaissances techniques spécifiques à un métier
D4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5
D5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 6
D6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 7
D7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis de niveau 8

LA COMPLEXITÉ se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels	
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles.</p> <p>Opérations complexes = opération nécessitant une connaissance du produit/du process ou de la maîtrise d'outils propres à l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> – maîtrise des opérations grâce à une formation au poste ; – application de solutions prédéfinies prenant en compte les risques et dysfonctionnements. 	<ul style="list-style-type: none"> – Opération complexe – Formation au poste
D3	<p>L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre, il nécessite d'analyser les situations diversifiées. En outre, il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tenue de plusieurs postes constitutifs de l'emploi ou capacité à intervenir sur plusieurs produits, plusieurs outils/machines nécessitant des connaissances différentes ; – analyse les situations = identification d'anomalies et des solutions définies dans le cadre des pratiques et consignes existantes et connues, nécessitant d'utiliser des connaissances approfondies théoriques et pratiques. 	<ul style="list-style-type: none"> – Maîtrise de plusieurs postes constitutifs de l'emploi/plusieurs technicités – 1^{re} analyse des situations
D4	<p>L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées/entremêlées nécessitant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion de plannings) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour résoudre le problème. <p>Diagnostic approfondi : identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique, questionnement du besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Mise en place de raisonnements pour aboutir à une solution – Diagnostic approfondi – Discipline professionnelle
D5	<p>L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques ; – la recherche de solutions ou d'applications de mesure d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Études et coordination d'activités – Possibilité de prioriser – Proposition de solutions pour anticiper

LA COMPLEXITÉ se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)		Différenciation avec le niveau inférieur
D6	<p>L'emploi implique :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activités (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels... ; – activités d'adaptation de processus ou programmes pour atteindre un résultat sur le moyen terme. 	Champ d'action plus large (niveau d'un processus complet)
D7	<p>L'emploi consiste en la conduite globale de son domaine d'activités ou de projets, caractérisée par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le pilotage et la gestion de son activité avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle ; – activités de conception, de supervision et de développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'action au niveau d'un domaine ou de l'entreprise – Enjeux stratégiques

LA LATITUDE OU CHAMP D'ACTION (autonomie) se définit par la marge de manœuvre pour :		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes.</p> <p>Alerte en cas d'anomalies.</p> <p>Anomalies : non-conformité visuelle et évidente.</p>	
D2	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exécution du travail = application des solutions avec un contrôle fréquent permettant d'identifier et reconnaître ce qui est conforme et ce qui est non conforme ; – non-conformité : appréciée au regard des standards de Qualité, sa détection nécessite des « connaissances des produits » et n'est pas seulement visuelle. 	<ul style="list-style-type: none"> – Autocontrôles – Consigne = mode opératoire

LA LATITUDE OU CHAMP D'ACTION (autonomie) se définit par la marge de manœuvre pour :		Différenciation avec le niveau inférieur
D3	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes.</p> <p>Ex. : procédures, plan de travail (sécurité, maintenance...), référentiel métier...) pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus.</p> <p>Bonnes pratiques : consignes et solutions pas nécessairement écrites, mais connues et issues de pratiques organisationnelles, métiers, productivité.</p> <p>Ex. : plan de travail sécurité ou maintenance, organisation de l'espace.</p>	<p>Consignes écrites ou verbales connues + compléments situationnels/organisationnels</p>
D4	<p>Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif ; – l'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue. 	<ul style="list-style-type: none"> – Tout n'est pas défini – Diversité de situations aléatoires plus importantes – Possibilité d'adapter la règle/solutions à mettre en œuvre
D5	<p>Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité. 	<p>Élaboration et organisation les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité</p>
D6	<p>Le salarié assure le pilotage de son activité dans le cadre d'une stratégie plus générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques ; – logique d'optimisation ou d'amélioration continue. 	<ul style="list-style-type: none"> – Déterminer les méthodes/pour rendre compte des résultats d'une entité – Enjeux stratégiques court terme
D7	<p>L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité).</p>	

LA RESPONSABILITÉ TECHNIQUE ET MÉTIER se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)	
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien exigeant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – emplois visés : emplois qui sont en lien physique ou fonctionnel direct avec un ou plusieurs autres emplois ; – les effets des actions mises en œuvre dépassent l'emploi. <p>Ex. : les actions du conducteur de machine ont un effet direct sur les actions relevant de l'emploi de contrôleur qualité</p> <ul style="list-style-type: none"> – La responsabilité qui se traduit le plus souvent par des actions de contrôle de conformité. 	Emploi non isolé/lien avec d'autres emplois
D3	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et normes professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les effets des activités mises en œuvre s'apprécient au niveau d'un processus métier (tout ou partie) ; – la responsabilité relève d'adaptations ou de sélection de moyens pour garantir le respect des processus et des normes. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence plus large – Nature des impacts : décisions ou adaptation techniques – Responsabilité du respect des processus
D4	<p>L'emploi demande la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et degrés d'urgence...</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions ou décisions techniques visant à organiser, coordonner, approuver, confirmer les actions d'une équipe ou d'un groupe ; – responsabilité relève d'actions en vue de maintenir la productivité technique dans les conditions/objectifs de qualité, coûts, délais définis. 	<ul style="list-style-type: none"> – Impact sur une équipe ou un projet – Responsabilité de l'efficacité – Processus clés

LA RESPONSABILITÉ TECHNIQUE ET MÉTIER se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats		Différenciation avec le niveau inférieur
D5	<p>L'emploi nécessite le pilotage et la prise de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; – sur l'image interne et externe de l'entreprise ; – la responsabilité porte sur les résultats et performances techniques attendus (d'un atelier, d'un service...) ; – les actions de pilotage/prise de décisions traversent plusieurs unités de travail, ou plusieurs services, et/ou touche l'externe. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence : processus transverse ou multiprocessus – Impact sur l'image externe – Actions de pilotage
D6	<p>L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation ou le développement d'une activité globale ; ou un processus transverse ; – ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs ; – la responsabilité porte sur les orientations à suivre pour garantir le développement technique d'une activité globale : déclinaisons de stratégies sur les processus, outils et moyens, interfaces et relations externes ; – Ex. : décision d'investissement technique, politiques partenaires ; – décisions de développement d'une activité globale, ou modifiant un processus transverse. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence : activité globale – Nature des impacts : évolutions techniques, évolution de processus, transformations organisationnelles
D7	<p>L'emploi exige la prise de décisions stratégiques ayant des impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ; – ou sur le développement du métier sur un territoire. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influences : entreprise + externe – Nature des décisions : transformation

LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts.</p> <p>Actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts.</p>	Contrôle permanent
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de matière, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ; – et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant ; – activités garantissant la conformité des attendus : renseignements et transmission de données économiques <p>Ex. : données de quantité matière/commandes/production, données de mesure qualité, comptables, paie... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – ces actions présupposent un contrôle de l'exactitude des données à manipuler au regard des indicateurs quantitatifs et qualitatifs connus et définis. 	<p>Emploi requiert des activités indirectement en lien avec le processus économique</p>
D3	<p>L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes... ; – nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques ; – activités requises par l'emploi sont en lien avec des activités relevant du processus économique ; – l'optimisation se traduit à ce degré par des actions de reporting, ou de premières analyses permettant l'identification des axes d'optimisations <p>Ex. : indicateurs de rendement (cadence/production), de flux entrants/sortants, d'inventaire (d'achats-commandes).</p>	<p>Contrôle de conformités de résultats ou données économiques</p> <p>Processus économique</p>

LA RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers		Différenciation avec le niveau inférieur
D4	<p>L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; – suivi et optimisation d'opération économique ou financière : marges en entité commerciale ; – préparation et contrôle de données en vue d'élaboration d'un budget d'investissement, de fonctionnement, de sous-traitance. Activité se traduisant par le rassemblement et la structuration des données nécessaires pour proposer un budget/des actions de nature économique <p>Ex. : synthèse des indicateurs de rendement, temps machine, marges en entité commerciale... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – suivi et optimisation d'opérations économiques ou financières ayant des conséquences économiques. Prise en compte des indicateurs et données économiques/résultats dans la mise en œuvre des activités requises par l'emploi et proposition de solution pour atteindre les résultats <p>Ex. : Suivi des rendements matières, du taux de panne, consommation d'énergie, utilisation des consommables.</p>	Lien direct avec le processus économique : application
D5	<p>L'emploi demande de construire, de suivre et d'optimiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ; – responsabilité d'élaborer et suivre : évaluation, sélection, choix et « portage » au niveau d'un programme, d'un périmètre de travail répondant à un même processus métier <p>Ex. : unité de travail : maintenance, magasin, réception, comptabilité, ressources humaines.</p>	Champs d'influence : unité de travail
D6	<p>L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité ; – responsabilité se traduit par des décisions qui engagent financièrement une entité ou activités transverse en vue de maintenir un équilibre et de répondre aux enjeux de production ou de développement. 	Champs d'influence : entité (économique)
D7	<p>L'emploi exige de préparer, d'évaluer au préalable et de suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un programme d'investissement (production, SI, R&D...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen termes d'une entité ou entreprise ; – responsabilité : anticipation pour tenir les enjeux stratégiques/vision à moyen/long terme. 	<ul style="list-style-type: none"> – Champs d'influence : ensemble de l'entreprise – Moyen terme/long terme

LA RESPONSABILITÉ SÉCURITÉ se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité : – des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ; – des locaux ; – des données ; – des matières, des produits, des biens, de l’environnement...		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits.	
D2	<p>L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé :</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions d'identification et d'anticipation des situations à risques. Propositions d'amélioration des dysfonctionnements ponctuels et locaux ; – respect des normes relevant des processus sécurité (biens, personnes, données et environnement), alerte et proposition. 	<ul style="list-style-type: none"> – Application processus – Identification des risques et propositions de résolution des dysfonctionnements ponctuels
D3	<p>L'emploi demande la conception de procédures ou de processus techniques dans des contextes d'influences sur d'autres emplois, fournisseurs, prestataires ou clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – actions nécessitant l'adaptation ou la mise en place de recommandations ou mesures correctives pour s'adapter et faire respecter les processus ; – proposition sur les dysfonctionnements récurrents en lien par rapport au processus existant et connu. 	Propositions de résolution des dysfonctionnements récurrents
D4	<p>L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail.</p> <p>Actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement.</p>	Unité de travail
D5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme.	Conception et animation de système de gestion
D6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue.	Plans d'actions : ensemble d'initiatives et de dispositifs mis en place pour atteindre un but précis
D7	<p>L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (exemple : responsabilité sociale et environnementale).</p> <p>Responsabilité de l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement en lien avec la stratégie.</p>	Pilotage politique globale sécurité

LA RESPONSABILITÉ HUMAINE se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur : – l’organisation et l’animation d’une équipe permanente ou projet ; – le développement des compétences des collaborateurs ; – la qualité de vie au travail (QVT).		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l’emploi.	
D2	L’emploi requiert la coordination d’actions ou d’acteurs dans le cadre d’un collectif ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d’un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers). Actions au sein d’un collectif pour atteindre des résultats, transmettre les connaissances Il peut se caractériser par du soutien technique sans autorité hiérarchique, la gestion de différentes interfaces métier, formations au poste.	Coordination ou entraînement avec un objectif de maintien ou d’atteinte des résultats
D3	L’emploi requiert : – l’animation d’un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d’actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d’expérience, modifications des plans d’actions...) ; – actions au sein d’un collectif pour développer des pratiques d’entreprise.	Coordination dans un objectif d’amélioration continue de développement
D4	L’emploi requiert : – la coordination d’une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs ; – mise en œuvre d’activités dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)	Coordination d’équipe : Gestion de projets simples
D5	L’emploi requiert : – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d’amélioration continue.	– Management de proximité avec autorité hiérarchique – Management de projet impliquant des équipes de différentes disciplines
D6	L’emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l’équipe, enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par : – l’anticipation des évolutions impactant l’organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d’adaptation/de changement.	– Management d’équipe/management de managers – Vision globale
D7	L’emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l’organisation et les conditions de travail : – développement de politique d’amélioration de QVT ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.	

LES RELATIONS se définissent par l'ensemble des échanges et traitements d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elles prennent en compte la communication managériale.

D1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explication des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
D2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
D3	L'emploi requiert la coordination d'informations : – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
D4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaborations en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
D5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux : – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
D6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation : – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec de multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux, partenaires).
D7	L'emploi implique la représentation d'intérêts : – prise de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

Article 22 | Grille de pondération des critères

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances et expériences	30	40	50	60	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Puis, il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du poste dans la grille de classification.

Article 23 | Grille de cotation (classes/échelons)

Positionnement	Classe	Échelon	Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

Article 24 | Formation des salariés participant à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises

À défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, les salariés appelés à négocier la classification, dans la limite de deux salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de deux représentants du personnel mandatés ou non, ou deux salariés mandatés ou non, bénéficieront d'une formation de deux jours, délivrée par un organisme de formation choisi par le(s) intéressé(s), notamment parmi la liste des centres et instituts de formation agréés et visés à l'article R. 3142-2 du code du travail. Sur demande motivée du CSE, un troisième jour de formation pourra être organisé.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) seront intégralement pris en charge par l'entreprise. Les déplacements et l'hébergement seront pris en charge dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.

Pour les entreprises de moins 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 25 | Période transitoire : survie temporaire des grilles de classification et de salaires conventionnels existantes des 4 filières

Pendant la période prévue à l'article 18 de la présente convention, à savoir dans les vingt-quatre (24) mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention prévue à l'article 3.2 et la signature d'un accord collectif d'entreprise ou décision unilatérale de l'employeur relatif à la classification, les grilles de classification et les grilles de salaires conventionnels existantes au sein de chacune des quatre filières continueront d'être applicables. Elles coexisteront avec les nouvelles grilles de transposition et les grilles de salaires conventionnels propres à chaque filière de la présente convention collective.

Ainsi, pendant la période de 24 mois susvisée :

- avant la mise en œuvre de la nouvelle classification : l'entreprise applique la grille de classification et la grille de salaires conventionnels existantes dans sa filière ;
- à la date de la mise en œuvre de la nouvelle classification : l'entreprise applique la nouvelle grille de classification et la nouvelle grille de salaires conventionnels de sa filière.

Article 26 | Guide paritaire de déploiement de la classification des emplois

Un guide méthodologique a été élaboré paritairement par le groupe de travail « classification IV branches » puis validé par la CPPNIC.

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre la classification des emplois. Il figure en annexe 5 de la présente convention collective.

Chapitre VI Rémunération

Article 27 | Dispositions générales

La rémunération repose sur une logique de compétences mises en œuvre dans l'emploi. Elle constitue la rétribution de chaque salarié à sa contribution à la réalisation des activités de l'entreprise et à leur développement.

Chaque entreprise détermine sa politique salariale dans le respect des principes ci-dessus et des textes légaux et conventionnels en vigueur.

Article 28 | Salaires

28.1. Salaire minimum conventionnel

Chaque emploi fait l'objet d'une pesée par l'entreprise selon la méthode figurant au chapitre 5 « Classification des emplois » de la présente convention collective nationale.

Cette classification permet de déterminer une classe et un échelon auxquels correspond un salaire minimum mensuel garanti brut, exprimé en euros et calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise.

Les salaires minima mensuels garantis sont déterminés, pour chaque filière, dans une annexe filière à savoir :

- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière fleurs, fruits et légumes et pommes de terre » (cf. annexe 1, article 6) ;
- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière fruits et légumes transformés et conserveries » (cf. annexe 2, art 27) ;

- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière teillage de lin-chanvre » (cf. annexe 1, article 4) ;
- une annexe « grille des salaires minima conventionnels filière déshydratation » (cf. annexe 1, article 8).

Les parties signataires s'engagent à mettre en place une grille des salaires minima conventionnels commune aux 4 filières susvisées, et ce dans un délai de 10 ans au plus tard à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

28.2. Négociation annuelle obligatoire

Conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, ces annexes « grille de salaires filière » sont négociées au moins une fois par an dans le cadre des dispositions de l'article 13 de la présente convention collective.

Article 29 | Bulletin de paie

À l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dispositions des articles R. 3243-1 et suivants du code du travail.

Article 30 | Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est garantie conformément aux dispositions légales en vigueur. Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification, la rémunération prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion conformément aux dispositions légales.

Un suivi est assuré dont les modalités seront définies par la CPPNIC.

D'une manière générale, il est fait application des articles L. 1141-1 et suivants du code du travail et de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Article 31 | Salaires des salariés des moins de 18 ans

Les taux des salaires applicables aux salariés de moins de 18 ans, sous réserve des dispositions conventionnelles spécifiques applicables aux apprentis et contrats de professionnalisation, sont fixés comme suit par rapport aux salaires des salariés de plus de 18 ans de même qualification professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent :

- les salariés de moins de 18 ans et ayant moins de six mois d'ancienneté :
 - salariés de moins de 17 ans : 80 % du Smic ou salaire conventionnel ;
 - salariés de 17 ans à 18 ans : 90 % du Smic ou salaire conventionnel,
- les salariés de moins de 18 ans ayant au moins 6 mois d'ancienneté bénéficient du salaire conventionnel.

Toutefois, les salaires des salariés de moins 18 ans doivent être égaux à ceux des salariés ayant plus de 18 ans chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

À partir de 18 ans, les salariés percevront le même salaire que les autres salariés à emploi équivalent.

Article 32 | Salaire du personnel à temps partiel

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Article 33 | Salaire des salariés titulaires d'un CDD

Le salaire des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ne pourra être inférieur à celui des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée dès lors qu'ils sont employés sur des postes ou à des tâches identiques.

Article 34 | Salaire des salariés en situation de handicap

Pour les salariés en situation de handicap, le salaire sera fixé conformément aux articles L. 5213-6 et suivants du code du travail. Le salaire ne peut être inférieur aux minima légaux réglementaires ou conventionnels et/ou en vigueur dans l'entreprise.

Article 35 | Salaire des apprentis et des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation

À la date de signature de la présente convention, le salaire des apprentis est régi par l'avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord du secteur alimentaire du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire dans ses articles 12 à 15.

De plus, l'article 5 dudit accord prévoit le barème applicable pour les rémunérations des salariés en contrats de professionnalisation.

Article 36 | Prime d'ancienneté

Après trois ans de services continus dans l'entreprise, le salarié bénéficiera d'une prime d'ancienneté d'1 % calculée sur son salaire de base brut et augmentera de 1 % tous les 2 ans jusqu'à 10 %.

Les salariés bénéficiant d'une prime d'ancienneté plus avantageuse, en vertu des dispositions conventionnelles collectives antérieures à l'entrée en vigueur de la présente convention, conservent le pourcentage d'ancienneté ainsi que le montant mensuel brut de leur prime, tels qu'acquis, et ce, en fonction de la durée contractuelle de leur temps de travail. À compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise, les salariés verront leur prime d'ancienneté acquise évoluer conformément aux dispositions susvisées.

Article 37 | Épargne salariale

Les parties signataires rappellent l'existence des dispositifs d'épargne salariale qui visent à associer tous les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise et, au-delà, à la marche de l'entreprise : participation, intéressement, plans d'épargne d'entreprise, plan d'épargne retraite, prime de partage de la valeur...

Les parties rappellent aux entreprises concernées qu'elles ont l'obligation de mettre en œuvre les dispositions prévues par les articles L. 3332-3 et suivants du code du travail, relatifs au partage de la valeur au sein de l'entreprise.

Les sommes versées en application des dispositifs d'épargne salariale sont exclues du salaire effectif.

Chapitre VII Embauche. Essai. Contrat de travail

Article 38 | Embauche

L'embauche d'un salarié est matérialisée par la remise au candidat d'une lettre d'embauche ou par la signature d'un contrat de travail dont un exemplaire est remis à chaque partie signataire.

Dans tous les cas, un contrat de travail écrit et rédigé en français est remis par l'employeur au salarié.

Sous réserve des dispositions légales spécifiques aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, aux contrats intermittents, aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, aux contrats d'insertion..., le contrat de travail doit comporter notamment les mentions suivantes :

- l'identité des parties à la relation de travail ;
- le ou les lieu(x) de travail et, si elle est distincte, l'adresse de l'employeur ;
- l'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi ;
- la date d'embauche ;
- dans le cas d'une relation de travail à durée déterminée, la date de fin ou la durée prévue de celle-ci ;
- dans le cas du salarié temporaire mentionné à l'article L. 1251-1 du code du travail, l'identité de l'entreprise utilisatrice, lorsqu'elle est connue et aussitôt qu'elle l'est ;
- le cas échéant, la durée et les conditions de la période d'essai ;
- le droit à la formation assuré par l'employeur conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail ;
- la durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée ;
- la procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail ;
- les éléments constitutifs de la rémunération mentionnés à l'article L. 3221-3 du code du travail, indiqués séparément, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération ;
- la durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence lorsqu'il est fait application des dispositions des articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail, les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes ;
- les conventions et accords collectifs applicables au salarié dans l'entreprise ou l'établissement ;
- les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié, la mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

Et plus généralement, ces informations devront être communiquées dans les respects des articles L. 1221-35 et R. 1221-35 du code du travail.

Article 39 | Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

39.1. Disposition générale en matière de contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

39.2. Période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent être expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail dans les limites et conditions suivantes.

39.2.1. Durée

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :

- deux mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- trois mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- quatre mois pour les cadres et ingénieurs.

39.2.2. Rupture

La période d'essai peut être rompue :

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, par l'employeur avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- deux semaines après un mois de présence ;
- un mois après trois mois de présence.

En application de l'article L. 1221-26 du code du travail, par le salarié avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

39.2.3. Renouvellement

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- un mois pour les ouvriers et employés ;
- deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

Le renouvellement se fera dans les conditions suivantes :

- la faculté de renouvellement de la période d'essai devra être stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail ;
- l'employeur devra observer un délai de prévenance de 48 heures ;
- un document écrit portant, avant sa signature, l'accord exprès du salarié, devra être établi lors du renouvellement de la période d'essai.

Article 40 | *Contrat de travail à durée déterminée (CDD)*

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Il est possible de recourir à un CDD dans les cas énoncés aux articles L. 1242-2 et L. 1242-3 du code du travail.

Les règles relatives à la durée, au terme, à la rupture du CDD et à la période d'essai sont celles énoncées aux articles L. 1242-7 et suivants du code du travail.

40.1. Délai de carence en cas de contrats à durée déterminée ou contrats de mission successifs sur le même poste

Considérant le fait que :

- le législateur permet aux branches, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du code du travail, d'aménager les règles relatives au délai de carence entre deux (2) contrats à durée déterminée ou deux contrats de mission successifs ;
- l'aménagement des règles relatives à la succession des CDD et de contrats de mission peut permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission ou leur faire bénéficier de nouvelles opportunités d'emploi.

L'aménagement suivant concernant le délai de carence entre contrats successifs sur le même poste est convenu :

Modalités du calcul du délai de carence

a) Pour les contrats de travail à durée déterminée

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1244-3 du code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa l'article L. 1244-3 se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires. Lorsque le délai de carence expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Il est convenu que le comité social et économique, s'il existe, sera informé annuellement du nombre de recours et des justifications à l'utilisation de ce dispositif.

b) Contrat de mission

En application du deuxième alinéa de l'article L. 1251-36 du code du travail, le délai de carence prévu à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 1251-36 du code du travail se calcule selon les modalités suivantes :

Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires.

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours. Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires. Lorsque le délai de carence expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé au premier jour ouvrable suivant.

Il est convenu que le comité social et économique, s'il existe, sera informé annuellement du nombre de recours et des justifications à l'utilisation de ce dispositif.

40.2. Contrat à durée déterminée (CDD) à objet défini

Dans les entreprises visées à l'article 1 de la présente convention collective nationale, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés « contrat à durée déterminée à objet défini ».

40.2.1. Objet du contrat

En application de l'article L. 251-36 du code du travail, le CDD à objet défini est réservé au recrutement d'ingénieurs et de cadres, au sens de la présente convention collective, en vue de la réalisation d'un objet défini.

Est autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité conduit à recruter pour les raisons et projets suivants :

Travaux de recherche et développement, étude, audit, missions ou expertises de nature temporaire :

- conseil, accompagnement ou assistance de la part d'experts ou de personnes qualifiées ;
- projet de l'entreprise ayant pour objet de faire face à des adaptations ou des évolutions importantes des systèmes d'information ou d'exploitation, des études d'impact ou de mettre en œuvre de nouvelles normes internes ou externes.

Le CDD à objet défini ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

40.2.2. Forme et contenu du contrat

Le CDD à objet défini est établi par écrit.

Le CDD à objet défini comporte, outre les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail, les dispositions prévues par l'article L. 1242-12-1 du code du travail :

- la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- l'intitulé et les références du présent accord collectif ;
- une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- le délai de prévenance de l'arrivée au terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- une clause mentionnant la possibilité de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat, par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux et le droit pour le salarié, lorsque cette rupture est à l'initiative de l'employeur, à une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

40.2.3. Durée du contrat

En application de l'article L. 1242-8-2 du code du travail, le CDD à objet défini est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois. Il ne peut pas être renouvelé.

40.2.4. Fin du CDD à objet défini

En application de l'article L. 1243-5 du code du travail, le CDD à objet défini prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu après un délai de prévenance au moins égal à deux mois.

La date de fin du CDD à objet défini sera notifiée au salarié par l'entreprise par courrier recommandé avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (date et signature du salarié).

40.2.5. Rupture anticipée du CDD à objet défini

En application de l'article L. 1243-1 du code du travail, le CDD à objet défini peut être rompu, de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties pour un motif réel et sérieux :

- 18 mois après sa conclusion ;
- puis à la date anniversaire de sa conclusion.

Le CDD à objet défini peut également être rompu, comme tout CDD, de façon anticipée dans les conditions de droit commun des CDD (faute grave ou lourde, force majeure ou rupture d'un commun accord en vertu des articles L. 1243-1 à L. 1243-4 du code du travail).

40.2.6. Indemnité de fin de contrat à objet défini

Le salarié sous CDD à objet défini reçoit une indemnité égale à 15 % de sa rémunération totale brute :

- à l'issue du contrat, lorsque les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un CDI ;
- en cas de rupture à la date anniversaire de la conclusion du contrat ;
- en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur.

40.2.7. Garanties offertes aux salariés

Il est rappelé que les salariés sous CDD à objet défini bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les salariés sous contrat à durée indéterminée.

Les salariés concernés bénéficient en outre de garanties visant à leur permettre, à l'issue du contrat à objet défini, de retrouver rapidement un emploi.

Aide au reclassement et à la valorisation des acquis de l'expérience (VAE)

Au plus tard trois mois avant le terme de la mission envisagé, un entretien sera organisé entre le salarié et l'employeur, afin d'examiner avec lui les possibilités éventuelles d'embauche ou de mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de son parcours professionnel, et ce, dans le cadre de ses démarches de reclassement et/ou éventuellement de VAE.

Lors de cet entretien, il lui sera remis, à sa demande, un document résumant les tâches confiées et accomplies avec les compétences mises en œuvre lors de leur réalisation.

Un examen particulièrement attentif de la situation des salariés âgés de plus de 55 ans sera effectué.

Le salarié bénéficie également, au cours du délai de prévenance visé à l'article 40.2.4 du présent article, en concertation avec l'employeur, d'une autorisation d'absence rémunérée pour organiser la suite de son parcours professionnel, à hauteur de deux jours pendant la période du délai de prévenance de deux mois avant la fin de son CDD. Ces jours devront être déterminés d'un commun accord avec l'employeur. Ce droit cesse dès qu'il a trouvé l'emploi recherché.

Formation professionnelle continue

Le collaborateur titulaire d'un CDD à objet défini peut, au même titre et dans les mêmes conditions que tout autre salarié, bénéficier de l'accès à la formation organisée par l'entreprise.

Pour faciliter l'exercice de ce droit, le collaborateur titulaire d'un CDD à objet défini bénéficie chaque année d'un entretien dans le cadre de la campagne d'entretiens annuels.

Au cours de cet entretien, il est fait le point sur ses compétences, l'exécution des travaux qui lui sont confiés et les éventuels besoins de formation nécessaires à la bonne réalisation du contrat et au maintien de son employabilité.

Priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée

Pendant le délai de prévenance visé à l'article 40.2.4 du présent article, le salarié sera informé individuellement en cas de création ou de vacance de poste dans l'entreprise correspondant à son niveau d'expérience, ses compétences et sa qualification, et sera prioritaire sur un recrutement s'il présente les qualités requises pour postuler à l'emploi.

Priorité de réembauchage

Après la rupture de son contrat de travail, en cas de création de poste correspondant à son niveau d'expérience, ses compétences et sa qualification, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage pendant trois mois, s'il en a fait expressément la demande pendant le même délai. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée.

Chapitre VIII Durée et aménagement du temps de travail

Les règles ayant trait au temps de travail dans ses aspects quantitatifs (temps de travail effectif, durées maximales de travail et temps de repos...) ont vocation à protéger la santé des travailleurs. Associées aux règles relatives à l'aménagement du temps de travail prévues par les présentes dispositions conventionnelles, elles permettent aux employeurs d'organiser les temps de travail en tenant compte des besoins et contraintes inhérents à leurs activités.

Dans ce cadre, il est important de rappeler que les coopératives, unions de coopératives et SICA soumises à la présente convention, entendent favoriser l'aménagement de l'organisation et de la durée du travail afin de répondre aux contraintes d'entreprises agroalimentaires traitant de matières premières agricoles et qui se caractérisent par :

- des variations d'activité saisonnières et des contraintes liées à la nature des produits traités ;
- des périodes de consommation irrégulière qui induisent des commandes exceptionnelles.

L'aménagement de l'organisation et de la durée du travail doit permettre aux entreprises :

- de contribuer au maintien et au développement de l'emploi ;
- d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés ;
- de limiter le recours au chômage partiel ;
- d'améliorer la qualité des produits finis et des services ;
- de favoriser le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

S'agissant de l'annexe 4 filière déshydratation, des dispositions spécifiques sont prévues en matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

Article 41 | *Durée du travail*

41.1. Durée hebdomadaire de travail. Temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, sont considérés comme salariés à temps complet ceux dont la durée du travail de principe correspond :

- à la durée légale de 35 heures hebdomadaires, ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale (151,67 heures) ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail de 1 607 heures ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure.

41.2. Durées maximales de travail

41.2.1. Durée maximale quotidienne

Conformément à l'article L. 3121-18 du code du travail, la durée maximale quotidienne de travail effectif est de 10 heures.

Conformément à l'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime, la durée quotidienne de travail pourra être dépassée dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

- travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- travaux saisonniers ;
- travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

Le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 10 heures ne peut :

- être supérieur à 2 heures par jour pendant un maximum de 6 jours consécutifs ;
- être supérieur à 30 heures par période de 12 mois consécutifs.

L'employeur adresse immédiatement à l'agent de contrôle de l'inspection du travail une déclaration l'informant du dépassement et des circonstances qui le motivent. Lorsque ce dépassement concerne l'ensemble des entreprises relevant d'un même type d'activité, il peut être procédé à cette information par l'organisation patronale intéressée.

S'agissant de la filière déshydratation, des dispositions spécifiques sont prévues concernant la durée du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves au sein de l'annexe 4 filière déshydratation.

41.2.2. Durées maximales hebdomadaires

Durée maximale hebdomadaire absolue

Au cours d'une même semaine, la durée maximale hebdomadaire est de 48 heures (code du travail, article L. 3121-20).

Conformément aux articles L. 3121-21 et R. 3121-10 du code du travail et R. 713-11 du code rural et de la pêche maritime, en cas de circonstances exceptionnelles, et pour la durée de celles-ci, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le dépassement de la durée maximale hebdomadaire absolue de 48 heures précitée peut être autorisé par l'autorité administrative sans toutefois que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine.

Le comité social et économique, s'il existe, donne son avis sur les demandes d'autorisation formulées à ce titre. La demande de dépassement et l'avis du CSE sont transmis à l'inspection du travail.

Durée maximale hebdomadaire moyenne

La durée maximale hebdomadaire moyenne est fixée à 46 heures sur 12 semaines consécutives (code du travail, article L. 3121-23 et code rural, article R. 713-14).

Article 42 | *Repos*

42.1. Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail d'un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

La dérogation au repos journalier est prévue aux articles D. 3131-1, D. 3131-4 à D. 3131-7 du code du travail, étant précisé que le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 et D. 3131-4 à D. 3131-7 du code du travail est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés.

Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif.

42.2. Repos hebdomadaire

Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours consécutifs.

Conformément aux dispositions de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime, le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article 42.1 susvisé.

Conformément aux dispositions des articles L. 714-1-V et R. 714-10 du code rural et de la pêche maritime, en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, le repos hebdomadaire peut être suspendu au plus une fois par quinzaine ; les intéressés bénéficieront au moment choisi, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé.

Tout employeur doit en aviser immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il doit faire connaître les circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire, indiquer la date et la durée de cette suspension, les personnes qu'elle atteindra et la date à laquelle ces personnes pourront bénéficier du repos compensateur.

Lorsque le travail du dimanche est indispensable au fonctionnement de l'entreprise, les entreprises pourront déroger à ce repos hebdomadaire (report à un autre jour, limitation du repos à une demi-journée, report par roulement) selon les dispositions prévues aux articles L. 714-1 – II et R. 714-1 et suivants du code rural et de la pêche maritime, sous réserve de consulter préalablement le comité social et économique.

Indépendamment des majorations des heures supplémentaires éventuelles, le salaire horaire brut de base des heures effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

La majoration pour le travail du dimanche se calcule avant application de toute autre majoration, quelle qu'en soit la nature ou l'origine (travail de nuit, jour férié, etc.). Il est précisé en outre que cette majoration n'entre pas dans l'assiette de calcul des majorations liées au travail de nuit et/ou d'un jour férié.

Article 43 | Heures supplémentaires

43.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos

À défaut d'accord collectif prévu au I de l'article L. 3121-33 du code du travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par salarié.

Ne s'imputent sur ce contingent que les heures supplémentaires qui font l'objet d'un paiement ; ne s'imputent donc pas sur ce contingent les heures supplémentaires qui font l'objet de l'attribution d'un repos compensateur de remplacement.

En cas de nécessité, les entreprises pourront dépasser le contingent susvisé, après avis du comité social et économique, et sans avoir à requérir l'autorisation de l'inspection du travail.

Les heures effectuées au-delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 100 %, quel que soit l'effectif des entreprises et dont les modalités de prise sont définies à l'article 43.3 de la présente convention.

43.2. Majoration des heures supplémentaires

Conformément à l'article L. 3121-36 du code du travail, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail effectif prévue à l'article 41.1 ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de :

- 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- 50 % pour les heures suivantes.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux entreprises dotées d'un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine (code du travail, article L. 3121-41) ou régies par tout autre dispositif conventionnel de modulation ou d'annualisation du temps de travail.

43.3. Paiement et repos compensateur de remplacement

Par principe, les heures supplémentaires et leurs majorations font l'objet d'un paiement.

Par application des dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail, les entreprises peuvent donner priorité à la prise de repos compensateur de remplacement (RCR) en tout ou partie des heures supplémentaires et leurs majorations.

Dans cette hypothèse, les employeurs déterminent, après consultation du comité social et économique s'il existe, les modalités de prise de ces repos. À défaut de dispositions spécifiques, les repos compensateurs de remplacement sont pris dans les conditions suivantes :

- le repos ne peut être pris que par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de six mois suivant l'ouverture du droit. Il n'entraîne aucune diminution de la rémunération ;
- les dates de repos seront demandées par le salarié, à l'intérieur de la période fixée ci-dessus, et avec un préavis de deux semaines, de préférence dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ;
- l'absence de demande de prise de repos par le salarié, dans le délai de six mois, ne peut entraîner la perte du droit. Dans ce cas, l'entreprise est tenue de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum d'un an, à compter de la date d'ouverture du droit.

L'ouverture du droit à repos est atteinte dès sept heures. Les salariés sont informés de leur droit à repos conformément aux dispositions de l'article R. 713-46 du code rural et de la pêche maritime.

La prise du repos compensateur de remplacement est considérée comme un temps de travail effectif pour la détermination de l'ensemble des droits du salarié.

Article 44 | *Travail intermittent*

S'agissant du travail intermittent, des dispositions spécifiques sont prévues au sein de l'annexe 1 filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre.

Article 45 | *Travail de nuit*

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et doit être justifié par « la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique de l'entreprise » sans pour autant en nier la pénibilité.

Le présent article n'a pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises mais, prend en considération leurs spécificités et leurs contraintes. Il a pour objet, dans le respect des impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Le présent article adapte un certain nombre de dispositions du statut légal du travailleur de nuit dans la mesure des possibilités offertes par la loi.

45.1. Justification du recours au travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-1 du code du travail, le recours au travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et notamment par la concomitance des facteurs suivants :

- répondre aux obligations du règlement communautaire de l'organisation commune des marchés dans les délais imposés ;
- s'adapter à la variation de productions agricoles qualitatives et quantitatives soumises aux aléas climatiques ;
- contraintes inhérentes au commerce international, aux marchés à l'export et à la satisfaction des clients dans les délais exigés ;
- accompagnement dans la conduite des travaux de récolte pour une optimisation des résultats cultureux ;
- nécessité d'allonger le temps d'utilisation des équipements pour des raisons de compétitivité ;
- nécessité d'assurer la protection des biens, des personnes et de l'environnement par des activités de garde, de surveillance, d'entretien et de permanence, et d'en amortir les investissements liés à ces nouvelles contraintes.

45.2. Champ d'application

Le travail de nuit est applicable à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est interdit.

45.3. Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit ne peut être mis en place, ou étendu à de nouvelles catégories de salariés, qu'après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place qu'après information et consultation du personnel des services concernés.

45.4. Définition de la période du travail de nuit

Conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail et au titre du présent article, la période du travail de nuit se définit comme tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 3122-22 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives mais comprenant, en tout état de cause, l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage horaire de nuit de 21 heures à 6 heures, par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité social et économique.

45.5. Définition du travailleur de nuit. Seuil

En application de l'article L. 3122-5 du code du travail, le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit :

- soit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit, au cours d'une période de référence, 270 heures de travail de nuit.

Par période de référence, on entend une période de 12 mois consécutifs qui pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

45.6. Conditions de travail des travailleurs de nuit

45.6.1. Temps de pause

Tout travailleur de nuit effectuant au moins 6 heures consécutives de travail effectif de nuit bénéficiera d'une pause de 30 minutes avec *a minima* 20 minutes consécutives entre la deuxième et la cinquième heure de travail selon les modalités définies à l'article 45.9.3 à l'exclusion des chauffeurs concernés par la réglementation européenne régissant les temps de conduite, de travail et de repos des conducteurs de véhicules de plus de 3,5 tonnes.

La pause devra être prise de façon à fractionner équitablement le temps de travail.

Une salle de repos équipée de moyens matériels permettant de prendre un repas chaud sera mise à la disposition des salariés travaillant la nuit.

45.6.2. Temps de repos quotidien

Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières notamment en période de travaux de récolte, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 du code du travail pourra être réduit à 9 heures sous réserve de l'accord du ou des salariés concernés.

Au repos quotidien s'ajoute un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives, tel que prévu par l'article L. 3132-2 du code du travail, sauf dérogations légales ou réglementaires.

45.7. Durée maximale quotidienne de travail de nuit

La durée maximale légale quotidienne de travail de 8 heures pourra être dépassée, dans la limite de 10 heures :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

Le dépassement de la durée légale quotidienne du travail ci-dessus est limité à 4 nuits sur deux semaines consécutives et à 10 semaines par an.

Il sera accordé un temps de repos équivalent au nombre d'heures effectuées au-delà de huit (8) heures. Ce repos est pris dans les 30 jours à l'issue de la période travaillée.

45.8. Durée maximale hebdomadaire de travail de nuit

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, et afin de tenir compte notamment des modalités de répartition du temps de travail prévues dans le cadre d'accords d'entreprise ou d'établissement et conformément à la possibilité légale de dérogation, la durée maximale hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, pourra être portée à 44 heures, dans la limite de deux fois deux semaines consécutives ou non :

- pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
- en cas de surcroît d'activité lié aux travaux de récolte.

45.9. Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie de repos compensateur, de majoration de salaire, d'une pause.

45.9.1. Majoration du travail de nuit

La majoration du travail de nuit est de 25 % du salaire brut de base.

En cas de travail de nuit exceptionnel, le salarié bénéficiera d'une majoration de 25 % de son salaire brut de base.

S'agissant de la filière déshydratation, des dispositions spécifiques sont prévues en annexe 4.

45.9.2. Repos compensateur

Il sera attribué à chaque travailleur de nuit :

- soit un jour de repos compensateur lorsqu'il effectue jusqu'à 600 heures de travail de nuit sur la période de référence retenue par l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 45.5 de la présente convention ;
- soit deux jours de repos compensateur lorsqu'il effectue plus de 600 heures de travail de nuit sur la période de référence retenue par l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 45.5 de la présente convention.

Les modalités de prise de ces jours de repos compensateur acquis par le salarié seront définies d'un commun accord entre l'employeur et le CSE. En l'absence de CSE, elles seront définies d'un commun accord entre l'employeur et les salariés concernés.

Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec les repos compensateurs qui seraient déjà attribués aux travailleurs de nuit par accord d'entreprise ou sur autorisation de l'inspecteur du travail, en raison de leur statut de travailleurs de nuit.

Par accord d'entreprise, il pourra être négocié un repos compensateur plus favorable.

45.9.3. Pause rémunérée

Le temps de pause sera rémunéré mais ne sera pas comptabilisé comme temps de travail effectif sauf si les salariés concernés sont à la disposition de l'employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Par accord d'entreprise, il pourra être négocié des dispositions plus favorables concernant le temps de pause.

45.10. Engagements particuliers

Aucun salarié, qualifié de travailleur de nuit, ne pourra bénéficier de contreparties moins favorables que celles dont il bénéficiait avant l'entrée en vigueur de la présente convention.

45.11. Organisation du travail du travailleur de nuit

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne tant avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales qu'avec l'exercice de leur fonction de représentation du personnel.

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit doit pouvoir faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

L'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'entreprise à l'heure de prise de poste et à l'heure de la fin du poste.

45.12. Protection des travailleurs de nuit

Conformément à l'article L. 3122-11 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de mettre en place des mesures visant à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit.

À cette fin, la question du travail de nuit devra être traitée spécifiquement dans le rapport annuel soumis par l'employeur, pour avis, au CSE en présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

45.12.1. Surveillance médicale

Préalablement à son affectation sur le poste, tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Tout travailleur de nuit bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit élaboré par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé. La périodicité de ce suivi est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'État.

Dans le cadre du suivi des travailleurs de nuit, le médecin du travail peut prescrire, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, qui sont à la charge de l'employeur.

45.12.2. Inaptitude au poste comportant le travail de nuit

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit, constaté par le médecin du travail, l'exige, il doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du travailleur de nuit du fait de son inaptitude au poste de nuit à moins qu'il ne justifie par écrit :

- soit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un poste au salarié dans les conditions fixées ci-dessus ;
- soit du refus du salarié d'accepter le poste proposé dans ces mêmes conditions ;
- soit l'inaptitude du salarié correspond aux cas prévus à l'article L. 1226-12 du code du travail.

45.12.3. Garanties en cas de changement de poste

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Cet article est également applicable aux salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit.

45.12.4. Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le refus du travail de nuit ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement et le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

45.12.5. Protection des salariées travailleuses de nuit en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché

En application des dispositions de l'article L. 1225-9 du code du travail, la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, et qui travaille de nuit dans les conditions déterminées à l'article L. 3122-5 du code du travail, est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé postnatal prévue à l'article L. 1225-17 du code du travail.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas un mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il doit lui faire connaître par écrit, ou au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

En pareil cas, le contrat de travail de l'intéressée est suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité.

45.13. Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un(e) salarié(e) à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un(e) salarié(e) d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution de carrière.

45.14. Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de développement des compétences de l'entreprise ainsi que de tous les dispositifs légaux et réglementaires en vigueur relatifs à la formation professionnelle continue (CQP, VAE...).

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires incitent les entreprises à veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, et à en tenir informé le CSE conformément aux dispositions de la législation en vigueur.

Tout salarié de nuit accomplissant une action de formation professionnelle ou syndicale disposera de la possibilité d'occuper un poste de jour le temps de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération lui seront maintenus durant cette période.

45.15. Bilan annuel du travail de nuit

Il est convenu de dresser un bilan d'application du travail de nuit au moins une fois par an.

Article 46 | *Travail à temps partiel*

46.1. Généralités

Sont considérés comme salariés à temps partiel ceux dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale 35 heures hebdomadaire, ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application de la durée légale de 151,67 heures ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure ;
- à la durée annuelle résultant de l'application sur cette période de la durée légale du travail ou à la durée du travail fixée conventionnellement par l'entreprise lorsque celle-ci est inférieure.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés travaillant à temps complet.

46.2. Contrat de travail ou avenant écrit

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement faire l'objet d'un contrat de travail écrit ou d'un avenant, conforme à l'article L. 3123-6 du code du travail qui mentionne notamment :

- la qualification du ou de la salarié(e) ;
- les éléments de la rémunération ;
- la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail, lorsque la durée du travail est répartie à la semaine ou au mois ;
- la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée seront communiqués par écrit au salarié ou à la salariée(e) ;
- les cas dans lesquels une modification de la répartition des horaires peut avoir lieu et la nature de cette modification ;
- les conditions de recours aux heures complémentaires ainsi que leur nombre maximum ;
- la convention collective appliquée dans l'entreprise.

46.3. Statut des salariés à temps partiel

En application de l'article L. 3123-5 du code du travail, les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés travaillant à temps complet par la loi, les conventions et les accords d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient d'un traitement équivalent aux autres salariés de même qualification professionnelle et de même ancienneté en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

46.4. Durée hebdomadaire du travail de salariés à temps partiel

Les dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail fixent la durée minimale de travail des salariés à temps partiel à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif pris en application de l'article L. 3121-44 du code du travail.

Il est rappelé que cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux contrats d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats à durée déterminée conclus dans le cadre de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L. 1251-6 du code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.

De même, une durée de travail inférieure à 24 heures peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au premier alinéa du présent article.

Cette demande est écrite et motivée.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans (< 26 ans) poursuivant ses études.

46.4.1. Dérogations à la durée légale minimale de 24 heures

Dans les entreprises soumises à la présente convention, la majorité des salariés travaillent à temps complet. Il n'en demeure pas moins que compte tenu de la variation, de la saisonnalité des activités des coopératives et des contraintes de certains métiers, le travail à temps partiel est un réel besoin.

Par ailleurs, le temps partiel choisi permet aux salariés de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. Il peut constituer pour certains salariés éloignés de l'emploi ou de faible niveau de qualification une porte d'entrée vers l'insertion ou la réinsertion professionnelle et l'emploi. Il permet enfin aux salariés de pouvoir conserver plusieurs activités lorsqu'ils le souhaitent.

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 20 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée pour les exploitants agricoles dans le cadre d'un cumul activité indépendante et salariée.

La durée minimale de travail pour les salariés recrutés exclusivement pour les activités de ménage des locaux est fixée à 3 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, en veillant au respect de l'hygiène et de la propreté des locaux. Il est convenu que la durée minimale d'intervention doit être d'une heure.

46.4.2. Cas des contrats de travail à durée déterminée pour remplacement

Le cas particulier du remplacement en contrat à durée déterminée d'un salarié à temps partiel n'est pas envisagé par les textes légaux.

En cas de remplacement d'un salarié à temps partiel, quelle que soit sa durée contractuelle de travail, il pourra être conclu, avec l'accord du salarié remplaçant, un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement, à hauteur de la durée contractuelle fixée dans le contrat de travail du salarié remplacé.

46.4.3. Cas des salariés à temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique)

Le cas particulier du temps partiel pour motif thérapeutique (temps partiel thérapeutique) validé par le médecin du travail n'est pas envisagé par les textes légaux régissant le travail à temps partiel.

Le code de la sécurité sociale prévoit aux articles L. 323-3 et L433-1, la possibilité pour le salarié malade de reprendre son travail progressivement dans le cadre du dispositif du temps partiel thérapeutique.

Dans le cas d'une mise en place d'un temps partiel thérapeutique, il est recommandé de le formaliser par avenant au contrat de travail.

En cas de mise en œuvre d'un tel dispositif, il peut être dérogé à la durée minimale de travail de 24 heures à hauteur de la durée fixée par le médecin traitant et confirmée par le médecin du travail pour répondre aux « prescriptions » d'ordre médical.

46.5. Garanties accordées aux salariés à temps partiel

Afin de permettre au salarié de cumuler plusieurs activités professionnelles de manière à atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, les garanties suivantes sont accordées au salarié à temps partiel.

46.5.1. Cumul de plusieurs emplois salariés et changement du planning

Pour permettre à ces salariés de cumuler, s'ils le souhaitent, plusieurs activités leur permettant d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein au moins égal à la durée minimale légale de travail de 24 heures, ni la durée, ni la répartition du temps de travail de ces salariés ne pourra être modifiée sans leur accord exprès et en respectant un délai de prévenance d'au minimum 7 jours ouvrés.

Par ailleurs, si ce salarié à temps partiel dispose d'un autre emploi, il portera préalablement à la connaissance de l'employeur le nombre d'heures et les horaires de travail correspondant à cet emploi et pourra, sous cette condition d'information, refuser d'effectuer des heures complémentaires incompatibles avec ces horaires.

Le refus opposé par le salarié à la modification de la répartition de ses horaires et/ou à l'accomplissement d'heures complémentaires dans les conditions fixées ci-dessus ne pourra pas lui être opposé ni faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou constituer un motif de licenciement.

46.5.2. Regroupement des horaires de travail sur une journée

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 46.4.1 de la présente convention collective ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés pour accomplir au minimum 3 heures de travail par jour.

Cet article ne s'applique pas aux salariés pour lesquels aucune dérogation à la durée légale minimale de travail, telle que prévue par l'article 46.4.1, n'est contractuellement prévue.

46.5.3. Limitation des interruptions d'activité

En application de l'article L. 3123-23 du code du travail, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

46.6. Heures complémentaires

Dans le contrat de travail, l'employeur peut prévoir la possibilité de recourir à des heures complémentaires.

Le recours à ces heures complémentaires n'est possible que si le contrat de travail ou l'avenant :

- mentionne expressément la possibilité de recourir à ces heures ;
- et fixe le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être réalisées par le ou la salarié(e).

La réalisation d'heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter le temps de travail du salarié à temps partiel à hauteur de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou d'une même année peut être égal à un 1/3 de l'horaire contractuel hebdomadaire ou mensuel, ou calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du code du travail, du salarié à temps partiel.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et donnent lieu à une majoration de salaire selon le barème suivant :

- 15 % pour les heures effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail ;
- 25 % pour les heures complémentaires effectuées au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue dans le contrat de travail et dans la limite d'un tiers.

Ces heures et leurs majorations doivent être obligatoirement payées.

L'employeur doit respecter au minimum 3 jours ouvrés pour informer le ou la salarié(e) qu'il ou qu'elle effectuera des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat. Dans le cas contraire, le salarié peut refuser sans que ce soit un motif de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-25 du code du travail, le ou la salarié(e) bénéficiera des garanties reconnues aux salariés à temps complet, et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi que des garanties fixées à l'article 46.5.2 (période minimale de travail continue) et à l'article 46.5.3 (limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée de travail) de la présente convention.

46.7. Modification de la répartition des horaires

En application de l'article L. 3123-6 du code du travail, le contrat de travail mentionne les cas dans lesquels une modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

En dehors de ces modalités prévues dans le contrat de travail, le ou la salarié(e) peut refuser une modification de la répartition des horaires.

Sauf si elle intervient avec l'acceptation expresse du salarié, la modification devra lui être notifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

46.8. Compléments d'heures par avenant

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il sera possible de recourir au complément d'heures par avenant dans les conditions suivantes :

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés à temps partiel qui souhaitent, pour une durée limitée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, un avenant « complément d'heures » augmentant le nombre d'heures de travail d'un salarié à temps partiel, employé à durée indéterminée ou à durée déterminée, peut être proposé à l'intéressé notamment pour :

- le remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- l'accroissement temporaire d'activité ;
- les circonstances exceptionnelles ;
- une surcharge de travail du fait de la saisonnalité de l'activité ;
- les périodes de congés.

Les entreprises veilleront à proposer les avenants « complément d'heures » prioritairement aux salariés qui en auront exprimé la demande.

Le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus est fixé à 5 par an, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

L'avenant « complément d'heures » doit faire l'objet d'un écrit, signé des deux parties, qui en précise notamment :

- le terme ;
- la durée contractuelle de travail sur la période considérée, sans que cette dernière ne puisse atteindre la durée légale d'un temps plein ;
- la rémunération mensualisée correspondante ;
- la répartition de cette durée contractuelle de travail.

Les autres dispositions restent régies par le contrat initial, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée de travail fixée par l'avenant « complément d'heures » donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

46.9. Information des représentants du personnel

En application de l'article L. 3123-15 du code du travail, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise mentionnée à l'article L. 2323-15, l'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

46.10. Heures de délégation

Les heures de délégation des salariés à temps partiel sont identiques à celles des salariés à temps complet.

Conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats qu'il détient au sein d'une entreprise. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Article 47 | *Compte épargne temps*

Conformément aux dispositions de l'article L. 3151-1 et suivants du code du travail, le compte épargne-temps (CET) permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non pris ou des sommes qu'il y a affectées.

Le présent article constitue un dispositif-cadre permettant aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations relatives à un accord d'entreprise (ou d'établissement) pour la mise en place d'un compte épargne temps selon les modalités exposées ci-après.

Le choix de la gestion du CET en jours et/ou en heures relèvera des négociations de l'accord d'entreprise ou d'établissement.

47.1. Salariés bénéficiaires

Tous les salariés seront susceptibles de bénéficier du compte épargne-temps.

L'usage et l'alimentation du compte épargne-temps par le salarié relèvent exclusivement de sa volonté. Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par l'accord d'entreprise.

47.2. Alimentation du CET

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

47.2.1. Alimentation en temps

- Les jours acquis au titre de la cinquième semaine de congés payés annuels.
- Les jours de réduction du temps de travail (JRTT) utilisables à l'initiative du salarié et accordés au titre d'un accord sur l'aménagement du temps de travail : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours maximum pouvant être affecté au CET.
- Les jours de repos accordés aux salariés soumis à un forfait annuel en jours ou en heures : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours maximum pouvant être affecté au CET.
- Les jours de congés supplémentaires pour fractionnement.
- Les jours de congés supplémentaires résultant d'accords d'entreprise ou d'usages : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours maximum pouvant être affecté au CET.
- L'affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature.

Les modalités d'alimentation du CET devront être déterminées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

Les droits ainsi affectés pourront être plafonnés (plafond annuel d'alimentation et/ou plafond durant toute la durée du CET) dans les conditions fixées par accord d'entreprise.

Dès lors que l'un des quelconques plafonds sera atteint, le salarié ne pourra plus alimenter son compte tant qu'il n'a pas utilisé une partie de ses droits inscrits en compte, afin que leur valeur soit réduite en deçà du plafond.

47.2.2. Alimentation numéraire

- Les majorations accompagnant les heures supplémentaires ou complémentaires.
- Les augmentations ou compléments de salaire de base.
- Les sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne.
- Les primes et indemnités accordées dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.

Les modalités d'alimentation du CET ainsi que les modalités de conversion du numéraire en temps devront être déterminées par accord d'entreprise.

Le salarié devra informer l'employeur de sa décision selon les modalités fixées par accord d'entreprise.

47.3. Utilisation du CET

L'utilisation du CET par le salarié relève exclusivement de sa volonté.

47.3.1. Prise de congé

Les droits épargnés sur le CET peuvent être utilisés pour indemniser tout ou partie les congés définis ci-après :

- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans (exemple : congé de fin de carrière) ;
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel ;

- un congé sans solde pour convenance personnelle, d’une durée minimale de deux mois. L’accord d’entreprise pourra modifier cette durée minimale ;
- un congé pour création ou reprise d’entreprise, congé parental, congé sabbatique : la prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales et réglementaires qui les instituent ;
- les actions de formation personnelle effectuées en dehors du temps de travail, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Les modalités d’utilisation du compte épargne-temps seront déterminées au niveau de l’accord d’entreprise.

47.3.2. Indemnisation du salarié pendant le congé CET

Le salarié bénéficie d’une indemnisation pendant son congé, calculée sur la base du salaire journalier brut qu’il perçoit au moment de son départ en congé, dans la limite du temps de repos capitalisé.

Cette indemnisation, ayant le caractère de salaire, est versée aux échéances normales de paie et est soumise aux cotisations sociales et à l’impôt sur le revenu.

Le congé CET étant rémunéré dans la limite des droits acquis, lorsque la durée du congé est supérieure à la durée indemnisable, le paiement est interrompu après consommation intégrale des droits.

L’employeur doit faire mentionner sur le bulletin de paie ou sur un document annexe remis au salarié :

- le nom du congé indemnisé ;
- les droits utilisés au titre du mois considéré ;
- le montant de l’indemnité correspondante.

47.3.3. Statut du salarié en congés CET

Pendant le congé CET

Pendant le congé, le contrat de travail n’est pas suspendu sauf dispositions légales contraires et relatives à la nature du congé pris au titre du CET et tel que listé à l’article 47.3.1 susvisé.

Le salarié continue à bénéficier des couvertures complémentaires de frais de santé et de prévoyance, dans les mêmes conditions que s’il était en activité.

Retour anticipé du salarié

Le salarié ne pourra réintégrer l’entreprise de façon anticipée qu’avec le consentement préalable et écrit de l’employeur.

Le congé de fin de carrière ne peut être interrompu.

À l’issue du congé

Quel qu’en soit le motif, et sauf s’il précède une cessation volontaire d’activité, le salarié doit retrouver, à l’issue de son congé indemnisé en tout ou partie par le compte épargne-temps, son emploi ou un emploi similaire, assorti d’une rémunération au moins équivalente.

47.3.4. Rémunération immédiate

En application de l’article L. 3151-3 du code du travail, tout salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, utiliser les droits affectés sur le compte épargne-temps pour compléter sa rémunération.

L'utilisation sous forme de complément de rémunération des droits versés sur le compte épargne-temps au titre du congé annuel n'est autorisée que pour ceux de ces droits correspondant à des jours excédant la durée de 30 jours fixée à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Les droits versés au salarié dans ce cadre sont soumis au même régime fiscal et social que le salaire.

47.3.5. Utilisation exceptionnelle sous forme de monétisation

Si le salarié ne remplit pas les conditions d'utilisation du CET, il pourra néanmoins solliciter le déblocage en numéraire, en tout ou partie, pour les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre du régime légal de participation prévus à l'article R. 3324-22 du code du travail, sous réserve de fournir un justificatif.

Les droits versés au salarié dans ce cadre sont soumis au même régime fiscal et social que le salaire.

47.3.6. Rémunération différée

En application de l'article L. 3152-4 du code du travail, les droits affectés sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés, en tout ou partie :

1. Pour contribuer au financement de prestations de retraite qui revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

2. Pour réaliser des versements sur un ou plusieurs plans d'épargne collectifs pour la retraite.

Les droits utilisés selon les modalités prévues aux 1° et 2° du présent article qui ne sont pas issus d'un abondement en temps ou en argent de l'employeur bénéficiaire, dans la limite d'un plafond de 10 jours par an :

- de l'exonération prévue à l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ou aux articles L. 741-4 et L. 741-15 du code rural et de la pêche maritime en tant qu'ils visent l'article L. 242-4-3 du code de la sécurité sociale ;
- et, selon le cas, des régimes prévus aux 2° ou 2° – 0 *bis* de l'article 83 du code général des impôts, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 1° du présent article, ou de l'exonération prévue au *b* du 18° de l'article 81 du même code, pour ceux utilisés selon les modalités prévues au 2° du présent article.

47.4. Abondement

L'accord d'entreprise pourra prévoir un abondement.

47.5. Tenue du compte individuel CET

L'ouverture et l'alimentation relevant de l'initiative exclusive du salarié, tout compte CET est ouvert sur simple demande individuelle écrite du salarié auprès de l'employeur.

Ce compte individuel est matérialisé par un document écrit permettant l'identification du salarié titulaire et comporte notamment la nature des droits qui y sont placés, chacun de ces droits faisant l'objet d'une rubrique distincte.

Ce document établi, mis à jour et conservé par l'employeur, peut être consulté à tout moment par le titulaire du compte. Une copie lui est remise au moins une fois par an.

47.6. Délai d'utilisation du CET

L'accord d'entreprise pourra prévoir un délai d'utilisation du CET.

47.7. Cessation du CET

47.7.1. Rupture du contrat

La rupture du contrat entraîne la clôture du compte.

En cas de rupture du contrat de travail avant l'utilisation des droits affectés au CET, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis figurant sur le CET.

Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

Les droits réglés au salarié dans le cadre de cette liquidation sont soumis au même régime fiscal et social que les salaires.

47.7.2. Modifications de la situation juridique de l'employeur visées à l'article L. 1224-1 du code du travail

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail à une autre société du groupe, ou en cas de transfert dans le cadre de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Chapitre IX Ruptures du contrat de travail à durée indéterminée

Article 48 | *Démission et licenciement*

48.1. Préavis

En cas de licenciement, hormis les cas où la loi ne prévoit pas de préavis tel que licenciement pour faute grave, faute lourde ou inaptitude, le préavis est déterminé dans les délais fixés ci-dessous.

Tout licenciement est notifié au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) dont la première présentation fixe le point de départ du préavis susvisé.

En cas de licenciement ou de démission, la durée du préavis est, sauf accord des parties, de :

Pour les ouvriers-employés

Un préavis d'une semaine pour les salariés ayant moins de 6 mois d'ancienneté ;

Un préavis d'1 mois pour les salariés ayant entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;

Un préavis de 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

Pour les techniciens-agents de maîtrise

Un préavis de 2 mois, quelle que soit l'ancienneté.

Pour les cadres

Un préavis de 3 mois, quelle que soit l'ancienneté.

Quelle que soit la catégorie socio-professionnelle, le préavis est exécuté par le salarié sauf dispense totale ou partielle écrite accordée par l'employeur.

48.2. Indemnité de licenciement

Tout salarié, ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur à la date de notification du licenciement, percevra une indemnité de licenciement, sauf en cas de faute grave ou faute lourde imputable au salarié, indépendamment des conditions de préavis susvisées.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dont l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, sera pris en compte au titre de l'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit, sur la base des salaires bruts :

1. Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans.
2. Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.
3. L'indemnité ainsi calculée est majorée de 5 %.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée de chaque période.

48.3. Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant la période de préavis, le salarié licencié bénéficie d'une journée par semaine pour rechercher un nouvel emploi si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur.

En cas d'éloignement géographique lié à un entretien d'embauche (distance d'au moins trois cents km aller), le salarié pourra bénéficier de deux jours consécutifs par semaine pour la recherche d'un nouvel emploi sous réserve de produire un justificatif, étant entendu que l'utilisation de cette dérogation ne pourra pas porter à plus de quatre jours par mois le bénéfice de cette absence.

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut plus, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Article 49 | *Départ volontaire à la retraite*

49.1. Préavis

Conformément à l'article L. 1237-10 du code du travail, le préavis à respecter par le salarié en cas de départ volontaire à la retraite est de :

- 1 mois si le salarié a entre six 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté.

49.2. Indemnité de départ volontaire à la retraite

Les indemnités de départ volontaire à la retraite seront prévues dans les annexes filières :

- annexe 1 – Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre ;
- annexe 2 – Filière fruits et légumes transformés et conserveries ;
- annexe 3 – Filière teillage de lin-chanvre ;
- annexe 4 – Filière déshydratation.

Article 50 | *Mise à la retraite*

Conformément à l'article L. 1237-5 du code du travail, la mise à la retraite s'entend de la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À compter du 70^e anniversaire du salarié, l'employeur a la possibilité de mettre d'office le salarié à la retraite.

50.1. Préavis en cas de mise à la retraite

Conformément à l'article L. 1237-6 du code du travail, le préavis à respecter en cas de mise à la retraite est de :

- 1 mois si le salarié a entre 6 mois et moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois si le salarié a 2 ans ou plus d'ancienneté.

50.2. Indemnité de fin de carrière en cas de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite dans les conditions légales, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite dont le montant est égal à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Chapitre X Jours fériés. Congés annuels. Congés spéciaux

Article 51 | *Jours fériés*

51.1. Chômage des jours fériés

Tous les jours fériés légaux et chômés (le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël) sont payés.

Si un jour férié légal est chômé, il ne saurait faire l'objet d'une récupération.

En application de l'article L. 3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement conformément à l'article L. 3133-3 du code du travail. Ces dispositions s'appliquent aux salariés saisonniers si, du fait de divers contrats successifs ou non, ils cumulent une ancienneté totale d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ces dispositions en matière d'ancienneté ne s'appliquent ni aux salariés intermittents ni aux salariés temporaires.

51.2. Travail des jours fériés

À l'exception du 1^{er} mai qui obéit aux dispositions des articles L. 3133-4 à L. 3133-6 du code du travail, lorsqu'un jour férié est travaillé, le salarié bénéficiera, en plus du salaire mensuel brut, d'une majoration de salaire de base à 100 %.

Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas. La majoration la plus favorable s'appliquera.

Article 52 | *Congés payés*

52.1. Durée des congés payés et période de référence

En application des articles L. 3141-3 et suivants du code du travail, la durée des congés payés annuels d'un salarié en activité est fixée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail,

effectif, accompli chez un même employeur, au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Conformément à l'article L. 3141-17 du code du travail, la durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables. Il peut être dérogé individuellement à cette limite pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence pour l'acquisition des congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Compte tenu des spécificités de chaque filière et de la saisonnalité de leurs activités, la période de prise de congés est prévue en annexes filières 1 et 2. Elle comprend obligatoirement la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année conformément à l'article L. 3141-13 du code du travail.

À défaut d'accord collectif, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis du comité social et économique s'il existe, en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise, d'une éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congés payés n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Par exception, toute entreprise aura la possibilité de calculer les congés en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours normalement travaillés dans l'entreprise. Il devra alors y avoir un parallélisme entre le calcul de la durée des congés et leur décompte. Cette méthode ne devra pas aboutir à octroyer au salarié un congé inférieur à celui auquel il aurait pu prétendre en application du code du travail, étant précisé que la comparaison s'effectuera globalement sur l'ensemble de la durée du congé annuel et non à chaque prise de congés.

En application de l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

- les périodes de congé payé ;
- les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 du code du travail ;
- les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

52.2. Fractionnement des congés

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, il peut être fractionné avec l'accord du salarié. Cet accord n'est pas nécessaire lorsque le congé a lieu pendant la période de fermeture de l'établissement.

Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre deux jours de repos hebdomadaire.

Le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :

- 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre ;
- 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6.

Les jours de congé principal dus au-delà de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce complément.

Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise ou d'établissement, soit par accord individuel du salarié.

52.3. Indemnités de congés payés

Conformément à l'article L. 3141-24 du code du travail, la prise de congés ouvre droit à une indemnité calculée soit sur la base du 1/10^e de la rémunération brute totale perçue par le salarié en contrepartie directe de son travail au cours de la période de référence (règle du 1/10^e) soit sur la base de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler (maintien de salaire).

La règle la plus favorable pour le salarié est à retenir.

Article 53 | *Congés spéciaux*

53.1. Congés pour ancienneté

Des congés pour ancienneté sont prévus dans l'annexe 3 « filière teillage de lin-chanvre ».

53.2. Congés pour événements familiaux

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées et sur justification, il est accordé au personnel des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

53.2.1. Mariage. Pacs

- 5 jours ouvrables pour le mariage ou le remariage du salarié ou pour la conclusion d'un Pacs.
- 1 jour ouvrable pour le mariage ou le remariage, le Pacs d'un enfant.

53.2.2. Décès

- 5 jours ouvrables pour le décès d'un conjoint, du concubin, ou partenaire lié par un Pacs.
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ou 14 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.
- 3 jours ouvrables pour le décès du père, de la mère, du beau-père et de la belle-mère (parents du conjoint ou du pacsé), d'un frère ou d'une sœur du salarié.
- 1 jour ouvrable pour le décès des ascendants en ligne directe (grands-parents, arrière-grands-parents).

- 2 jours ouvrables pour le décès des descendants en ligne directe (petits enfants).

53.2.3. Naissance. Adoption

- 3 jours ouvrables pour la naissance d'un enfant ; cette période de congés commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.
- 3 jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

53.2.4. Handicap. Pathologie

- 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant.

Les congés pour événements familiaux ainsi accordés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Ces congés doivent être pris concomitamment à l'évènement ayant donné lieu au congé.

Toutefois, s'agissant du congé de naissance, celui-ci commencera à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Ces congés pour événements familiaux ne sont soumis à aucune condition d'ancienneté du salarié.

L'attribution de jours de congés supplémentaires en cas d'éloignement géographique est prévue dans l'annexe 2 filière fruits et légumes transformés et conserveries.

53.3. Congés civiques

Les congés civiques dans le cadre de l'exercice d'activités civiques et sociales sont prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail.

Dans le cadre d'une demande d'un salarié pour un de ces congés civiques, l'entreprise veillera à y accorder une attention particulière.

53.4. Congé de deuil

Conformément à l'article L. 3142-1-1 du code du travail, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, à un congé de deuil.

Sa durée est de huit 8 jours ouvrables. Ce congé peut être fractionné en deux périodes ; chaque période est d'une durée au moins égale à une journée. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

53.5. Congé de maternité et dispositions particulières aux femmes

53.5.1. Indemnisation

Lorsque l'interruption de travail due à la grossesse médicalement constatée donne lieu, pendant l'interruption légale du travail, au versement d'indemnités journalières par les assurances sociales, la salariée conserve, dès le premier jour d'absence, 100 % de sa rémunération (maintien de rémunération).

Par maintien de rémunération (sous déduction des indemnités journalières par les assurances sociales), il faut entendre salaire de base brut et prime d'ancienneté brute, à l'exclusion de toute autre prime de quelque nature que ce soit.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariées en congé d'adoption.

53.5.2. Protection

En cas de maternité ou d'adoption, la salariée bénéficie de la protection prévue par les textes en vigueur, notamment les articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

53.5.3. À l'issue du congé maternité

Conformément à l'article R. 4624-31 du code du travail, au retour de son congé maternité, la salariée bénéficie d'une visite médicale de reprise réalisée par le médecin du travail. Cette visite, à l'initiative de l'employeur, doit avoir lieu au plus tard dans les 8 jours qui suivent le retour de la salariée et pendant les heures de travail.

La salariée, à l'issue du congé maternité, retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente conformément à l'article L. 1225-25 du code du travail.

De plus, conformément à l'article L. 1225-27 du code du travail, la salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité a droit à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du code du travail.

53.5.4. Dispositions particulières aux femmes allaitantes

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisances à l'usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Conformément à l'article L. 1225-30 du code du travail, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure par jour pendant les heures de travail. Les employeurs mettront à leur disposition un local approprié. Cette heure sera rémunérée au taux horaire de base brut de la salariée.

53.6. Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ou de 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Ce congé est pris selon les dispositions légales en vigueur. Le congé entraîne la suspension du contrat de travail.

Le congé de paternité et d'accueil fait l'objet d'une indemnisation selon les dispositions de l'article L. 331-8 du code de la sécurité sociale.

À l'issue du congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

53.7. Congé pour enfant malade

Conformément à l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

53.8. Congés supplémentaires de parentalité

Conformément à l'article L. 3141-8 du code du travail, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins à la date précitée bénéficient également de deux jours de congés supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congés supplémentaires et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 du code du travail.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

53.9. Congés de jeunes travailleurs

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables.

Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé pour les congés dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence conformément à l'article L. 3164-9 du code du travail.

53.10. Congés statutaires

Les salariés titulaires d'un mandat électif ou désignatif dans l'entreprise peuvent solliciter auprès de l'employeur un congé non rémunéré pour assister aux réunions statutaires de l'organisation syndicale qu'ils représentent sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci.

La demande de congé doit être formulée par le salarié à l'employeur deux semaines à l'avance.

L'employeur dispose d'un délai de 8 jours ouvrables pour formuler sa réponse.

La durée des congés peut atteindre au maximum 12 jours par an.

Toutefois, les congés ne sont accordés par l'employeur que dans la mesure où ils n'apportent pas de gêne à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

53.11. Congés sans solde

Sous réserve de l'accord préalable et express de l'employeur, le salarié peut obtenir des congés exceptionnels sans solde. Il garde à son retour dans l'entreprise tous les avantages de son contrat de travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article 53.7 « congés pour enfants malades » de la présente convention collective et, sous réserve de l'accord préalable et express de l'employeur, tout salarié pourra bénéficier de 12 jours par année civile de congés sans solde pour soigner un enfant de moins de 16 ans ou son conjoint, en cas de maladie grave et hospitalisation, et sur production d'un certificat médical précisant la nécessité de la présence :

- du père et/ou de la mère ;
- du salarié dans le cas où le conjoint est gravement malade.

La prise de ces congés est accordée sous réserve que cela n'entrave pas la bonne continuité de l'entreprise.

On entend par maladie grave, les pathologies chroniques au sens de l'article D. 3142-1-2 du code du travail :

- les maladies chroniques prises en charge au titre des articles D. 160-4 et R. 160-12 du code de la sécurité sociale ;

- les maladies rares répertoriées dans la nomenclature Orphanet mentionnée à l'article 13 de la directive 2011/24/UE du Parlement européen et du conseil du 9 mars 2011 relative à l'application des droits des patients en matière de soins de santé transfrontaliers ;
- les allergies sévères donnant lieu à la prescription d'un traitement par voie injectable.

Chapitre XI Suspension du contrat de travail. Réintégration

Article 54 | *Maladies et accidents de la vie privée. Maladies professionnelles et accidents du travail*

54.1. Interruption du travail

Sauf pour les personnes blessées ou impliquées dans un acte de terrorisme conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail et L. 169-1 du code de la sécurité sociale, le salarié absent pour maladie ou accident doit prévenir dès que possible son employeur et justifier de son absence dans les 48 heures suivant le début de l'arrêt de travail, par l'envoi d'un certificat médical précisant la durée prévue de l'arrêt de travail,

Les mêmes obligations s'appliquent en cas de renouvellement de l'arrêt de travail.

54.2. Indemnisation. Garantie de salaire conventionnelle

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat de travail et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté (sauf en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle) ;
- d'avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures sauf pour les victimes d'actes de terrorisme conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail et L. 169-1 du code de sécurité sociale ;
- de bénéficier des indemnités journalières versée par la MSA ou tout autre régime de sécurité sociale dont relève le salarié.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits doivent être remplies à l'occasion de chaque absence, sauf en cas de prolongation ou rechute reconnue comme telle par certificat médical.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie et accidents de la vie privée, maladie professionnelle et accident du travail

	Maladies et accidents de la vie privée	Maladies professionnelles Accidents du travail et de trajet
Ancienneté minimale requise	Au moins 9 mois continus	Néant
Point de départ de la garantie de salaire conventionnelle	À compter du 4 ^e jour	À compter du 1 ^{er} jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie de salaire conventionnelle	90 % du salaire mensuel brut y compris les indemnités journalières brutes MSA ou tout autre régime de sécurité sociale ^[1]	100 % du salaire mensuel brut y compris les indemnités journalières brutes MSA ou tout autre régime de sécurité sociale ^[2]

	Maladies et accidents de la vie privée	Maladies professionnelles Accidents du travail et de trajet
Durée totale annuelle d'indemnisation	90 jours calendaires au cours d'une période de 12 mois consécutifs ^[2]	90 jours calendaires au cours d'une période de 12 mois consécutifs ^[2]
<p>[1] Par salaire mensuel brut, il faut entendre : le salaire de base brut mensuel + la prime d'ancienneté. La rémunération versée ne peut excéder celle, nette de toutes charges, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.</p> <p>[2] Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence). Si plusieurs absences pour cause de maladie ou d'accident, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, interviennent au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale d'indemnisation sera réduite du nombre de jours d'absence déjà indemnisés au cours de cette période.</p>		

Le présent article s'applique dans le respect des dispositions de l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'annexe 2 « filière fruits et légumes transformés et conserveries » prévoit des spécificités en matière d'indemnisation des absences pour hospitalisation au titre des arrêts maladies et accidents de la vie privée.

54.3. Garantie d'emploi

À l'exception d'une inaptitude médicalement constatée, l'employeur ne pourra pas procéder au licenciement pour motif de désorganisation du service, en cas d'absence d'un salarié pendant une période totale de suspension du contrat de travail d'un an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel.

Passés ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Chapitre XII Protection sociale complémentaire

Article 55 | Prévoyance (incapacité, invalidité, décès)

Dès son embauche, tout salarié bénéficie d'un régime de prévoyance complémentaire aux régimes obligatoires de sécurité sociale couvrant le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.

La répartition du financement de cette couverture est fixée à 62 % pour l'employeur et 38 % pour le salarié.

Cette couverture prévue par les coopératives doit, *a minima*, proposer les niveaux de garanties suivants :

(Voir page suivante.)

	Événement	Conditions requises	Garantie minimum	À compter du	Jusqu'à
Garantie incapacité temporaire de travail					
Arrêt travail d'origine professionnelle		Pas de délai de carence	Indemnité complémentaire : 31 % du SR* de la TA 81 % du SR* de la TB et suivantes	91 ^e jour d'arrêt	Tant que versement LJ MSA
Arrêt de travail d'origine privée					
Garantie invalidité					
Incapacité permanente d'origine privée catégories 1, 2 ou 3		Pas de délai de carence	Pension invalidité : 1/12 ^e de 33 % du SR* de la TA de 81 % du SR* de la TB et suivantes	Date de reconnaissance de l'incapacité de cat. 1, 2 ou 3 Date de reconnaissance par la MSA 8 d'une rente attribuée au titre d'un accident ou une maladie professionnelle pour un taux d'incapacité ≥ 33 %	Tant que versement MSA : – à la date de liquidation de la pension vieillesse ; – au décès du membre participant s'il intervient avant la liquidation de la pension vieillesse.
Incapacité permanente professionnelle Taux ≥ 33 %					

Événement		Conditions requises	Garantie minimum	Modalités
Garantie décès				
Capital décès	Décès du salarié	Sous réserve que le conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin et enfants à charge soient reconnus comme tel au jour du décès	Capital de base 130 % SR : + 50 % si participant avec conjoint sans enfants à charge ; + 75 % si participant célibataire avec 1 enfant à charge ; + 75 % si participant conjoint avec 1 enfant à charge ; puis + 25 % par enfant supplémentaire.	Dès réception de toutes les pièces justificatives Si conjoint et enfant à charge au jour du décès du salarié Si décès intervient après le versement du capital par anticipation mais avant la liquidation des droits à la retraite, les majorations familiales sont versées aux conjoints et/ou enfants à charge
	Décès simultané du salarié et du conjoint	Lorsque que le conjoint, cocontractant d'un Pacs ou concubin décède lui-même – simultanément dans les 24 heures qui précèdent ou suivent le décès du membre participant – ou postérieurement dans un délai maximal de 12 mois	Garantie double effet 130 % SR par enfant à charge au moment du dernier décès	Dès réception de toutes les pièces justificatives
	Invalité absolue et définitive du salarié	Invalité 3 ^e catégorie absolue et définitive constatée par la MSA, obligation d'être assisté par une tierce personne pour les actes de la vie courante	Versement anticipé du capital de base (en une fois)	En cas d'invalité absolue et définitive constatée, à réception de toutes les pièces justificatives
Indemnités funéraires	Décès : – du conjoint non séparé de corps ; – du cocontractant Pacs ; – du concubin justifiant d'au moins 2 ans de vie commune ; – d'un enfant à charge.	Sous condition d'avoir supporté les frais	Indemnité forfaitaire 100 % PMSS au moment du décès	Dès réception de toutes les pièces justificatives
<p>* % du SR (salaire de référence) – salaire brut perçu les 12 mois civils précédents l'événement ouvrant droit à une prestation, dans la limite de la TA.</p> <p>TA : tranche de salaires A, TA < 1 PASS ou PMSS.</p> <p>TB : tranche de salaire B, TB entre 1 et 4 PASS ou PMSS.</p> <p>Invalité = origine privée, incapacité = origine professionnelle.</p> <p>L'invalité de 1^{re} catégorie : l'individu est capable d'exercer une activité professionnelle.</p> <p>L'invalité de 2^e catégorie : l'individu ne peut plus exercer d'activité professionnelle.</p> <p>L'invalité de 3^e catégorie : l'individu ne peut plus exercer d'activité professionnelle. Il a besoin de l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie quotidienne.</p>				

Article 56 | Complémentaire frais de santé

Dès son embauche, tout salarié bénéficie d'une complémentaire frais de santé d'entreprise, permettant de compléter ses remboursements en matière de santé en plus de la partie remboursée par la sécurité sociale, conformément à la législation en vigueur.

Cette obligation s'applique, dans le cadre de la législation applicable, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou le type de contrat de travail et hors cas de dispenses possibles prévus par ladite législation.

La complémentaire frais de santé doit satisfaire au niveau minimal de garanties exigé par la loi.

En plus des garanties minimales obligatoires, la complémentaire santé d'entreprise peut proposer des prestations supplémentaires.

L'employeur doit participer pour au moins 50 % du montant des cotisations finançant le socle de base hors option du salarié isolé (panier de soins légalement obligatoire), le reste étant à la charge de celui-ci.

La complémentaire peut concerner également les ayants droit du salarié, même s'il ne s'agit pas d'une obligation.

Chapitre XIII Santé au travail

Les parties rappellent leur attachement aux enjeux de santé, sécurité et conditions de travail des salariés ainsi que de préservation de l'environnement. Elles rappellent aux entreprises de la branche leurs obligations en la matière, notamment les compétences dévolues au comité social et économique tant dans les entreprises de plus de 50 salariés que dans celles de moins de 50 salariés.

D'une façon générale les employeurs et les salariés doivent appliquer les dispositions des lois et règlements en vigueur sur l'hygiène, la sécurité et la protection des salariés.

Article 57 | Obligation générale de l'employeur

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent notamment :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention énumérés à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Afin de mener à bien cette mission, l'employeur tient à jour et à disposition des salariés un document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) conformément aux dispositions L. 4121-3 et suivants du code du travail.

Article 58 | Obligations du salarié

Il incombe également à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail conformément aux instructions et au règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise.

Article 59 | Formation professionnelle

59.1. Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, le développement et les exigences de la formation professionnelle des salariés couverts par la présente convention collective sont assurés via la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNIEFP) de la coopération agricole et familles associées et par la commission paritaire de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA).

Les parties signataires de la présente convention collective siègent dans ces instances et assurent la représentation et les intérêts en matière de formation professionnelle tout au long de la vie.

La CPNIEFP et la CPNEFPI-SA ont pour mission la promotion de la formation professionnelle, en lien avec l'évolution de l'emploi dans les branches professionnelles susvisées.

La CPNIEFP s'appuie sur l'OPCO compétent et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la coopération agricole dans la régulation de la politique de formation au sein des branches qui la composent et plus globalement de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Au jour de signature de la présente convention, les accords suivants sont applicables à la branche (à actualiser au moment de la signature des accords) :

- avenant de révision à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire en date de septembre 2023 ;
- accord multibranches du secteur alimentaire du 13 janvier 2022 portant création d'une commission paritaire nationale l'emploi et de la formation professionnelle interbranche du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) ;
- avenant n° 1 du 12 octobre 2011 à l'accord sur la formation tout au long de sa vie de la coopération agricole du 25 mars 2005 ;
- accord du 21 janvier 2020 relatif aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire ;
- accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur alimentaire ;
- accord multibranches sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire ;
- accord collectif national sur le capital du temps de formation et de co-investissement dans la coopération agricole du 26 janvier 2010 ;
- accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 portant création d'un observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la coopération agricole ;
- accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 portant création d'une commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole.

59.2. La formation professionnelle en entreprise

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation de ses salariés :

Tout au long de l'exécution des contrats de travail : l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En cas de suppression d'emploi : l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante.

À la suite de l'embauche en contrat en alternance : l'organisation de la formation s'impose à l'employeur, qui est tenu de laisser le salarié suivre les actions de formation prévues. Ces actions de formation passent par divers dispositifs qui sont notamment les plans de développement des compétences, la VAE, la mobilisation de son CPF, l'utilisation d'un CQP et par la GEPP.

Article 60 | *Gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP)*

Les 4 filières de la branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des parcours professionnels (GEPP).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GEPP dans le cadre de la négociation obligatoire visée à l'article L. 2242-2 du code du travail ou à défaut, dans le cadre d'une consultation avec les institutions représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la présente CCN s'engagent à informer leurs salariés les plus âgés des opportunités offertes par les différents dispositifs de fin de carrière.

Chapitre XV Formalités

Article 61 | *Dépôt. Extension de la convention collective. Nouvel IDCC*

Les parties signataires donnent mandat à FELCOOP pour effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Les parties signataires demandent l'attribution d'un nouvel IDCC et sollicitent la suppression des 4 IDCC suivants : 7006, 7003, 7007, 7023. Elles mandatent FELCOOP à cet effet également.

Fait à Paris, le 25 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Préambule

Comme exposé au sein du préambule de la présente convention collective, conscients des spécificités de chacune, les partenaires sociaux ont fait le choix de construire un socle commun aux 4 filières et de maintenir des dispositions spécifiques qui préservent la diversité et les particularités techniques et économiques des filières, se matérialisant par des annexes sectorielles spécifiques à la présente convention.

Ainsi, sous réserve des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel, certaines stipulations conventionnelles sont définies, adaptées ou complétées au niveau de chaque filière, au sein des annexes sectorielles.

Par conséquent, afin d'une part, de tenir compte des spécificités filières inhérentes aux denrées qui sont produites, notamment en termes de saisonnalité et de leur caractère périssable, impliquant une organisation de travail particulière et une réactivité importante pour contrer les aléas climatiques et assurer une bonne récolte et, d'autre part, de tenir compte des paramètres historiques et de ne pas perturber les activités et l'écosystème existants, sont créées les 4 annexes filières suivantes :

- annexe 1 – Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre ;
- annexe 2 – Filière fruits et légumes transformés et conserveries ;
- annexe 3 – Filière teillage de lin-chanvre ;
- annexe 4 – Filière déshydratation.

Annexe 1 Filière fleurs, fruits, légumes frais et pommes de terre

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7006)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) les rapports entre employeurs et salariés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Contrat de travail intermittent

2.1. Principe général

Conformément aux dispositions des articles L. 3123-31 et suivants du code du travail, les entreprises relevant de la présente filière, peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord.

Le contrat de travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées (code du travail, article L. 3123-34). Il ne s'agit donc, en aucun cas, d'imposer une disponibilité permanente au salarié, afin de pouvoir le solliciter en fonction des besoins ponctuels de l'entreprise.

Les emplois ou postes pouvant être pourvus en contrat de travail intermittent :

- conducteur(trice) de ligne ;
- conducteur(trice) de machines ;
- opérateur(trice) tri-conditionnement ;
- préparateur(trice) de commandes ;
- vendeur(se) ;
- agréateur(se) ;
- cariste ;
- chauffeur(se) ;
- manutentionnaire.

L'intitulé des emplois pourraient être amenés à évoluer, en tout état de cause, les fonctions support seront exclues.

2.2. Contrat de travail

Conformément à l'article L. 3123-34 du code du travail, le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi, le contrat reste en vigueur pendant les périodes non travaillées, son exécution est suspendue.

Le contrat de travail intermittent doit être écrit et préciser les points suivants :

2.2.1. La qualification du salarié

La qualification du salarié qui doit nécessairement correspondre à l'une des qualifications permettant le recours au contrat de travail intermittent (code du travail, article L. 3123-38).

Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions conventionnelles en matière de classification de la convention collective des fruits et légumes frais et transformés ; teillage de lin et déshydratation.

2.2.2. Le salaire horaire et les autres éléments constituant la rémunération

2.2.3. La durée annuelle minimale de travail

La durée annuelle minimale de travail du salarié sera d'au moins 800 heures sur une période de 12 mois consécutifs (cette disposition ne s'oppose pas à la conclusion d'un contrat portant sur une durée inférieure avec des salariés exerçant une autre activité leur permettant d'atteindre 800 heures ou sur demande expresse du salarié formulée par écrit, sachant que les heures dépassant la durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée.

2.2.4. Périodes de travail

Il doit être indiqué la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

En ce qui concerne les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes :

Le contrat doit alors prévoir des périodes de travail fixables avec précision et liées à des variations saisonnières ou de production, soit des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation.

Ce contrat de travail prévoira les périodes travaillées par an, en fixant avec précision la date de début et de fin de ces périodes. Lorsque, du fait d'un surcroît exceptionnel de travail, l'employeur est conduit à proposer au salarié une durée d'emploi supérieure au tiers de la durée minimale prévue au contrat, le salarié peut refuser d'effectuer ces heures non prévues. Pendant ces périodes travaillées, le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il a été affecté.

2.3. Rémunération

Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à sa classification hiérarchique à laquelle s'ajouteront, le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires.

Il bénéficiera, par ailleurs, du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise.

Avec l'accord du salarié, un lissage de la rémunération est possible, cette dernière se calculera sur la base du douzième de la durée minimale prévue au contrat. Le paiement des heures dépassant la durée minimale devra être effectué avec le salaire du mois au cours duquel le dépassement est constaté en tenant compte, le cas échéant, des majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires.

2.4. Garanties des salariés sous contrat de travail intermittent

Conformément à l'article L. 3123-26 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent bénéficie des droits reconnus aux salariés à temps complet et ce compte tenu des dispositions prévues par la présente convention collective.

L'appréciation du droit ou du calcul des avantages ayant ou non le caractère d'un salaire s'effectue selon le cas :

- soit au prorata du temps de travail effectivement accompli au cours de la période de référence fixée par les dispositions conventionnelles pour leur attribution ;
- soit par rapport au salaire effectivement perçu pendant cette période de référence.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

En ce qui concerne les modalités de la prise de congé payé sont définies individuellement au contrat de travail, dans le cadre des dispositions collectives applicables à l'entreprise.

L'indemnité est calculée suivant la règle du dixième de la rémunération perçue au cours de la période de référence.

Durant les périodes non travaillées, le salarié titulaire d'un contrat de travail intermittent peut exercer une autre activité professionnelle.

2.5. Priorité d'affectation

Le salarié en contrat de travail intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois complets ressortissant à sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants.

Dans le cas où le salarié ferait acte de candidature à un tel emploi, sa demande sera examinée et une réponse motivée lui sera faite dans le délai maximal de 8 jours suivant sa demande.

Article 3 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

Tout salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité de départ à la retraite calculée à raison de :

- un 1/15^e de mois par année de services ;
- avec une indemnité minimum d'un 1,5 mois à partir de 20 ans d'ancienneté et de 2 mois à partir de 30 ans d'ancienneté.

Article 4 | Période de prise des congés payés annuels

En raison de la grande variété des produits traités dans les entreprises, la période normale des congés payés s'étendra du 1^{er} avril au 30 novembre. Sous réserve de l'accord du salarié, il ne pourra être pris plus de 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés à l'intérieur de cette période.

En aucun cas le bénéfice du congé ne pourra être revendiqué pendant la période de grands travaux. La période de grands travaux sera définie par accord au niveau des entreprises.

Article 5 | Travail de nuit : garanties en cas de reclassement à un poste de jour

La diminution de rémunération (perte des majorations de nuit et primes éventuelles) liée à un reclassement dans l'entreprise, ou au sein de l'une des entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, dans un poste de jour, du fait d'une inaptitude à occuper un travail de nuit, est compensée par un complément temporaire dégressif exprimé en pourcentage de la différence entre les anciens appointements et les nouveaux.

Le complément temporaire dégressif est de 100 % pendant les trois premiers mois, de 80 % le 4^e mois, de 60 % le 5^e mois, et de 50 % le 6^e mois.

Article 6 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégorie socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	11,88 €	1 801,84 €
		2	11,98 €	1 817,01 €
		3	12,08 €	1 832,17 €
	2	1	12,18 €	1 847,34 €
		2	12,28 €	1 862,51 €
		3	12,38 €	1 877,67 €
	3	1	12,48 €	1 892,84 €
		2	12,58 €	1 908,01 €
		3	12,68 €	1 923,18 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	13,04 €	1 977,78 €
		2	13,40 €	2 032,38 €
		3	13,76 €	2 086,98 €
	5	1	14,14 €	2 144,61 €
		2	14,52 €	2 202,25 €
		3	14,90 €	2 259,88 €
	6	1	15,31 €	2 322,07 €
		2	15,72 €	2 384,25 €
		3	16,13 €	2 446,44 €
Cadre	7	1	16,63 €	2 522,27 €
		2	17,13 €	2 598,11 €
	8	1	17,68 €	2 681,53 €
		2	18,23 €	2 764,84 €
	9	1	18,81 €	2 852,91 €
		2	19,39 €	2 940,88 €
	10	1	20,01 €	3 034,92 €
		2	20,63 €	3 128,95 €

Annexe 2 Filière fruits et légumes transformés et conserveries

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7003)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française) les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles des conserves de fruits et légumes, des plats cuisinés et des spécialités telles que définies par l'article 2 du décret n° 55-241 du 10 février 1955 ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

Tout membre du personnel faisant valoir ses droits à la retraite, et ayant cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, percevra une indemnité de fin de carrière.

Cette indemnité sera :

- pour une ancienneté comprise entre 5 et 9 ans, d'un demi-mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 10 et 14 ans, d'un mois de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 15 et 19 ans, d'un mois et demi de salaire ;
- pour une ancienneté comprise entre 20 et 24 ans, de deux mois et demi de salaire ;
- pour une ancienneté de 25 ans et au-delà, de quatre mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois de travail effectif précédant la rupture ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La rémunération visée au présent article s'entend de la rémunération brute.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Article 3 | Période de prise des congés payés annuels

Des accords particuliers d'entreprise ou d'établissement déterminent la période de prise des congés payés. À défaut, elle est fixée par l'employeur conformément aux usages et après consultation du CSE.

Article 4 | Congés événements familiaux. Éloignement géographique

Les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise bénéficieront de un jour de congé exceptionnel, si l'évènement nécessite que le salarié se déplace à plus de 200 kilomètres de son lieu d'habitation.

Article 5 | Congés parent isolé

Outre les congés prévus aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient :

■ De 2 jours ouvrables supplémentaires de congés par an, par enfant à charge de moins de 17 ans et vivant au foyer pour tout(e) salarié(e), chef de famille (parent élevant seul son ou ses enfants de moins de 17 ans et vivant au foyer).

Ce congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé prévu à l'alinéa 1^{er} du présent article n'excède pas 6 jours. Ce congé ne se cumule pas avec le congé supplémentaire de parentalité prévu à l'article 53.8 de la présente convention.

- des avantages catégoriels ou individuels négociés par entreprise ;
- des congés exceptionnels pour événements familiaux prévus à l'article 53.2 de la présente convention.

Article 6 | Maladies et accidents de la vie privée. Maintien de salaire en cas d'hospitalisation

En cas d'absence pour hospitalisation, l'indemnisation complémentaire par l'employeur est la suivante :

- 1 an d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 120^e jour ;
- 3 ans d'ancienneté : indemnités versées du 1^{er} au 150^e jour.

Le taux d'indemnisation après 1 an d'ancienneté est de 90 % du salaire brut de l'intéressé.

Article 7 | Prime de fin d'année

Le personnel salarié bénéficie d'une prime de fin d'année sous réserve de pouvoir justifier d'une ancienneté continue d'au moins 6 mois dans l'entreprise ou d'au moins 1 200 heures de travail dans l'année civile. Dans les entreprises dont l'horaire hebdomadaire est de 35 heures, cette prime de fin d'année est égale au salaire mensuel de base correspondant au coefficient de l'intéressé.

Cette prime est proratisée pour les salariés à temps partiel.

Sous réserve de satisfaire la condition d'ancienneté requise, les salariés ayant été en fonction une partie de l'année recevront une prime de fin d'année proportionnelle à leur temps de présence dans l'entreprise.

Sont assimilées à un temps de travail effectif ne donnant pas lieu à un abattement sur le calcul de la prime de fin d'année :

- la durée des congés payés ;
- la période de suspension du contrat pour cause de maternité et de paternité ;
- la période de suspension du contrat provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle dans la limite des durées d'indemnisation ;
- la durée des congés de formation ;
- les périodes de suspension du contrat pour maladie et les absences dans la limite de trente (30) jours par année ;
- les absences pour opérations chirurgicales.

Article 8 | Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

La mise en place de la variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année est ouverte aux entreprises dont la durée annuelle du travail ne dépasse pas le plafond défini à

l'article L. 3122-4 du code du travail et sous réserve d'avoir conclu un accord d'entreprise ou d'établissement.

La variation de la durée du travail pourra être établie sur l'année civile ou sur une période de 12 mois consécutifs ou encore sur une partie quelconque de la période retenue.

L'amplitude de la variation de la durée hebdomadaire du travail sera fixée au niveau de chaque entreprise et pourra être différente selon les établissements, les services ou les unités de travail de l'entreprise.

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée soumis à l'horaire collectif de travail pourront être visés par la variation de la durée de travail selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Le décompte des heures de travail sera effectué sur la durée de leur contrat de travail ou sur la période de référence.

8.1. Programmation indicative de la durée du travail

La programmation indicative annuelle de la durée du travail porte sur la répartition de la durée du travail.

La programmation indicative annuelle de la durée du travail sera soumise pour avis au CSE s'il en existe.

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, la programmation indicative annuelle de la durée du travail sera établie dans le cadre de la négociation annuelle prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours (code du travail, article L. 3121-47).

Les conditions de suivi de la programmation indicative de la durée du travail seront précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

8.2. Amplitude de la variation du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail pourra varier de 0 à 48 heures par semaine tout en respectant la durée hebdomadaire moyenne du travail de 46 heures, calculée sur douze semaines consécutives ainsi que la durée quotidienne de travail de 10 heures.

Les accords d'entreprise ou d'établissement doivent prévoir une durée minimale de temps de travail hebdomadaire.

Face à des contraintes particulières, des accords dérogatoires d'entreprise ou d'établissement pourront adapter les dispositions du présent paragraphe.

8.3. Contingent des heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des salariés ayant un aménagement du temps de travail supérieur à la semaine est fixé à 180 heures par an.

8.4. Traitement des heures

1. Les heures traitées dans la limite de 43 heures par semaine ne font l'objet d'aucune majoration.

2. Les heures accomplies au-delà de 43 heures par semaine et dans la limite des plafonds de variation font l'objet d'une majoration de 10 % (paiement ou repos compensateur de remplacement).

3. Les heures effectuées aux points 1 et 2 ne sont pas imputables sur le contingent d'heures supplémentaires.

4. Sont assimilées à des heures supplémentaires :

- les heures effectuées en cours d'année au-delà de l'amplitude haute hebdomadaire de variation définie dans l'accord ;
- les heures effectuées au-delà du plafond annuel défini à l'article L. 3122-4 du code du travail déduction faite des heures déjà payées.

Ces heures s'imputent sur le contingent annuel.

8.5. Dépassement du contingent d'heures supplémentaires

L'entreprise peut recourir exceptionnellement à des heures supplémentaires dépassant le contingent après avis, s'il existe, du CSE.

Conformément à l'article L. 3121-11 du code du travail, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement détermine les modalités d'exécution d'heures supplémentaires au-delà du contingent.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos conformément à l'article 43.1 de la présente convention collective.

8.6. Conditions de prise en compte des absences et des arrivées et départs en cours d'année

En cas d'absences donnant lieu à une indemnisation par l'employeur, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé durant toute la période de référence, une régularisation est opérée selon les modalités suivantes :

- soit à la date de fin de période de référence pour une embauche ;
- soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ et comparé à l'horaire moyen pour la même période.

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paie pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires.

Lorsque le salarié n'aura pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, il verra sa rémunération régularisée, à la dernière échéance de paie, sur la base du temps de travail réellement effectué. Cette régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière paie. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

(Voir page suivante.)

Article 9 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	11,88 €	1 801,80 €
		2	11,98 €	1 816,80 €
		3	12,08 €	1 831,80 €
	2	1	12,18 €	1 846,80 €
		2	12,28 €	1 861,80 €
		3	12,37 €	1 876,80 €
	3	1	12,53 €	1 900,80 €
		2	12,69 €	1 924,80 €
		3	12,91 €	1 958,39 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	13,19 €	2 000,00 €
		2	13,45 €	2 040,00 €
		3	13,91 €	2 110,00 €
	5	1	14,37 €	2 180,00 €
		2	14,90 €	2 260,00 €
		3	15,49 €	2 350,00 €
	6	1	16,22 €	2 460,00 €
		2	17,01 €	2 580,00 €
		3	18,17 €	2 755,26 €
Cadre	7	1	19,61 €	2 974,38 €
		2	20,53 €	3 114,38 €
	8	1	21,46 €	3 254,38 €
		2	22,38 €	3 394,38 €
	9	1	23,37 €	3 544,38 €
		2	24,36 €	3 694,38 €
	10	1	25,68 €	3 894,38 €
		2	27,34 €	4 147,36 €

Annexe 3 Filière de teillage de lin et chanvre

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7007)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et, à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de teillage de lin et chanvre ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

2.1. Pour les ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à pension vieillesse selon les conditions légales et réglementaires en vigueur, a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite égale à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois après 15 ans ;
- un mois et demi après 20 ans ;
- deux mois après 30 ans,

ou si cela est plus favorable, après 10 ans d'ancienneté, à une indemnité de fin de carrière égale à 50 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement et ne dépassant pas 3 mois.

2.2. Pour les cadres

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse, a droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite égale à :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois après 15 ans ;
- un mois et demi après 20 ans ;
- deux mois après 30 ans,

ou, si cela est plus favorable, il est alloué au salarié une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 3 | Congés pour ancienneté

3.1. Pour les ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise

La durée du congé annuel, telle que prévue à l'article 52 de la convention collective nationale, est majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités suivantes pour les catégories professionnelles ouvriers-employés et techniciens-agents de maîtrise :

- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise : 2 jours ouvrables ;
- après 25 ans de présence continue dans l'entreprise : 4 jours ouvrables ;
- après 30 ans de présence continue dans l'entreprise : 6 jours ouvrables.

3.2. Pour les cadres

La durée des congés annuels, telle que prévue à l'article 52 de la convention collective nationale, est majorée en raison de l'ancienneté selon les modalités suivantes pour les cadres :

- après 10 ans de présence continue dans l'entreprise ou plus de 3 ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 3 jours ouvrables ;
- après 20 ans de présence continue dans l'entreprise ou plus de 8 ans en qualité de cadre au 31 mai dans l'année en cours : 6 jours ouvrables.

Ces congés payés supplémentaires ne devront, en aucun cas, se cumuler avec les congés d'ancienneté légaux ou conventionnels et l'ingénieur ou le cadre ne pourra exiger plus d'un mois de congé consécutif pendant la période légale de congés payés.

Par ancienneté, il faut entendre l'ancienneté acquise conventionnellement dans l'entreprise.

Article 4 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvrier/employé	1	1	12,50 €	1 896,18 €
		2	12,73 €	1 931,18 €
		3	12,96 €	1 966,18 €
	2	1	13,39 €	2 031,18 €
		2	13,82 €	2 096,18 €
		3	14,25 €	2 161,18 €
	3	1	14,84 €	2 251,18 €
		2	15,44 €	2 341,18 €
		3	16,03 €	2 431,18 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	16,66 €	2 527,37 €
		2	17,03 €	2 582,37 €
		3	17,39 €	2 637,37 €
	5	1	17,82 €	2 702,37 €
		2	18,25 €	2 767,37 €
		3	18,67 €	2 832,37 €
	6	1	19,17 €	2 907,37 €
		2	19,66 €	2 982,37 €
		3	20,16 €	3 057,37 €
Cadre	7	1	20,65 €	3 132,37 €
		2	21,15 €	3 207,37 €
	8	1	22,14 €	3 357,37 €
		2	23,12 €	3 507,37 €
	9	1	25,10 €	3 807,37 €
		2	27,08 €	4 107,37 €
	10	1	30,05 €	4 557,37 €
		2	33,01 €	5 007,37 €

Annexe 4 Filière déshydratation

Article 1^{er} | Champ d'application (ex. IDCC 7023)

La présente annexe règle, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'outre-mer sous réserve de l'application du 3^e alinéa de l'article L. 2222-1 du code du travail et, à l'exception de Wallis-et-Futuna et de la Polynésie française, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles de déshydratation de produits agricoles ainsi que leurs filiales visées à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche et les sociétés coopératives d'intérêt collectif agricole (SICA) ayant le même objet, dans lesquelles ces coopératives agricoles ou unions de coopératives agricoles ont une participation prépondérante.

Article 2 | Durée du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves

Pendant la période de campagne, la durée réelle du travail des chauffeurs de camion affectés aux transports de pulpes et de betteraves peut être répartie à raison de 4 jours de 12 heures, en l'absence d'opposition du comité social et économique.

Cette répartition doit être effectuée dans le cadre de la semaine civile sans possibilité de travailler plus de 12 jours consécutifs sans prendre 1 ou 2 jours de repos, selon le cas.

Par accord d'entreprise, cette disposition peut être étendue à d'autres transports et au personnel de plaine.

Article 3 | Majoration du travail de nuit

Au titre de la majoration du travail de nuit, sont prévues les dispositions suivantes :

Il est dû, pour une heure de travail réellement effectuée, par tout salarié au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou la plage s'y substituant, une prime égale à 4/9^e du Smic horaire.

Cette majoration ne fera pas l'objet d'un cumul automatique avec celles qui pourraient résulter de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Article 4 | Indemnité de départ volontaire à la retraite

L'indemnité de départ volontaire à la retraite est ainsi calculée :

4.1. Pour les ouvriers-employés

Pour 5 ans, l'indemnité est égale à un mois de salaire brut. Elle est augmentée d'un 1/5^e de mois par année accomplie au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut. Dans tous les cas, elle ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité légale.

4.2. Pour les agents de maîtrise et cadres

Pour 5 ans d'ancienneté, l'indemnité est égale à deux mois de salaire brut. Elle est augmentée d'un tiers de mois par année accomplie au-delà de 5 ans, sans pouvoir excéder 6 mois de salaire brut. Dans tous les cas, elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale.

4.3. Salaire à prendre en compte

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité sera 1/12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié durant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

4.4. Décès du salarié

Cette indemnité est également attribuée au conjoint d'un salarié décédé en activité. Elle est calculée et versée au moment du décès.

Article 5 | Temps de pause

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (code du travail, article L. 3121-1 et suivants).

Le temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans une pause d'une durée de 20 minutes consécutives minimum. La pause n'est pas assimilée à du temps de travail effectif.

En revanche, le temps de pause des salariés qui, en travaillant en continu, ne peuvent s'éloigner de leur poste de travail et peuvent éventuellement et exceptionnellement intervenir en cas de nécessité, notamment pour des raisons de sécurité (tel le chef de poste restant obligatoirement au tableau) doit être assimilé à du temps de travail effectif rémunéré en tant que tel.

Pour ces mêmes salariés, si la contrainte de l'éloignement à leur poste de travail ne s'applique pas, le temps de pause attribué en application de l'article L. 3121-16 du code du travail et non assimilé à du temps de travail effectif fait l'objet d'une compensation financière, sous forme d'une indemnité forfaitaire exonérée, dite indemnité de panier, égale à un tiers du Smic horaire. Cette compensation établit un minimum conventionnel et ne se cumule pas avec toute autre compensation résultant d'accord d'entreprise ou d'usage.

Article 6 | Prime de 13^e mois

L'ensemble du personnel, quel que soit la nature de son contrat de travail bénéficie en fin d'année ou lors de son solde de tout compte d'une prime dite de 13^e mois égale à un douzième des salaires perçus depuis le 1^{er} janvier précédent.

La prime est due en cas de rupture du contrat en cours d'année.

Article 7 | Aménagement du temps de travail supérieur à la semaine

7.1. Objet

Le présent article prévoit, dans le respect des dispositions de l'article L. 3121-41 et suivants du code du travail, la mise en place d'une organisation du temps de travail pluri-hebdomadaire dans un cadre annuel. Ce dispositif permet de faire la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année dans le cadre des présentes dispositions.

7.2. Champ d'application

Cette modalité d'aménagement du temps de travail peut concerner l'ensemble des salariés de l'entreprise à savoir les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, d'un contrat de travail à durée déterminée (y compris les CDD saisonniers), et, ce quelle que soit la durée du contrat de travail (temps plein, temps partiel) ainsi qu'aux travailleurs intérimaires, dans

le respect des dispositions conventionnelles régissant les personnels intérimaires (contrat de mission d'une durée supérieure à 4 semaines).

Elle peut également, en fonction des exigences spécifiques d'organisation du travail ou pour des raisons liées aux variations saisonnières ou ponctuelles de l'activité, s'appliquer seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

En tout état de cause, les salariés sous convention individuelle de forfait annuel en jours et les cadres dirigeants sont exclus de ce dispositif.

L'entreprise précisera, lors de la consultation du CSE, le périmètre de l'aménagement du temps du travail sur une période supérieure à la semaine qu'elle retient.

7.3. Période annuelle de référence

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, l'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine s'étend sur une période de 12 mois débutant le 1^{er} avril N et expirant le 31 mars N + 1.

Toutefois, les entreprises pourront déterminer, par accord d'entreprise, une période annuelle de référence autre que celle susvisée.

Pour les salariés embauchés en cours de période annuelle de référence, le début de la période de référence correspond au premier jour de travail.

7.4. Durée annuelle du travail

La durée annuelle de travail effectif de référence est fixée à 1 607 heures, journée de solidarité incluse, en application de l'article L. 3121-44 pour un salarié à temps complet, pouvant prétendre, compte tenu de son temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux ainsi qu'au chômage des jours fériés légaux.

L'aménagement du temps de travail est établi sur la base de l'horaire moyen de référence de trente-cinq (35) heures hebdomadaires.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà et en deçà de 35 heures, ou pour les salariés à temps partiel, au-delà et en deçà de la durée contractuelle hebdomadaire, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle de référence de l'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine.

L'employeur instituera pour le personnel concerné un compteur d'heures individuel. Ce compteur aura pour objet de suivre les temps travaillés et assimilés.

Le total des heures de travail accomplies depuis le début de la période de référence est mentionné à la fin de celle-ci ou lors du départ du salarié si celui-ci a lieu en cours de période, sur le bulletin de paie ou un document annexé au dernier bulletin de paie de cette période. Ce document peut être sous un format électronique dans le respect des dispositions de l'article D. 3171-5 du code du travail.

7.4.1. Calcul de la durée annuelle du travail pour le dispositif d'aménagement du temps de travail supérieur à la semaine.

Le calcul de la moyenne annuelle se fait sur la base de 35 heures, multipliée par le nombre de semaines travaillées dans la période de référence.

Le calcul peut se faire en jours ouvrés ou ouvrables.

Le nombre de semaines travaillées dans la période de référence est calculé en déduisant du nombre de jours calendaires de l'année (365 ou 366 jours), les jours de congés payés légaux (30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés), les jours fériés légaux (hors dimanche et hors samedi

si congés payés en jours ouvrés), les jours de repos hebdomadaires (dimanche et samedi si les congés payés sont en jours ouvrés).

Exemple en jours ouvrables pour une année où il y a 10 jours fériés ne tombant pas un dimanche :

$365 \text{ jours} - 30 \text{ jours (CP)} - 10 \text{ jours (fériés)} - 52 \text{ (dimanches)} + 1 \text{ jour de journée de solidarité} = 274 \text{ jours}$
 $274 \text{ jours} : 6 \text{ jours} = 45,66 \text{ semaines} \times 35 \text{ heures} = 1\,598 \text{ heures } 20 \text{ minutes.}$

La durée annuelle de travail ainsi calculée sera majorée pour les personnes à temps complet et de manière anticipatrice d'un quota d'heures dites supplémentaires à hauteur de 130 heures à réaliser sur la totalité de la période arrêtée.

À partir de ce principe, chaque entreprise procède à ce calcul en fonction de sa date de démarrage de la période annuelle de référence.

Une information aux salariés sur la durée annuelle de travail sera réalisée au début de chaque nouvelle période selon les modalités et les supports définis par l'entreprise.

En cas d'entrée ou de sortie au cours de ladite période de référence, la durée annuelle de référence du salarié concerné sera calculée au *pro rata temporis* du nombre de semaines à travailler ou travaillées à l'intérieur de ladite période.

7.4.2. Amplitude hebdomadaire des horaires de travail

À l'intérieur de la période annuelle de référence, pour tous les salariés concernés, la durée hebdomadaire de travail peut varier entre 28 heures par semaine et 46 heures par semaine.

Elle peut toutefois atteindre 48 heures pendant deux semaines. Ce nombre peut être porté à 10 semaines maxima par accord avec le(s) délégué(s) syndical(aux) ou à défaut, avec les représentants du personnel.

Sur demande collective des salariés d'une unité de travail, les limites basse et haute indiquées ci-dessus pourront être amplifiées après consultation du comité social et économique dans le respect des limites maximales légales.

En cas de circonstances exceptionnelles, telles que précisées en article 7.7, des dispositions spécifiques sont définies dans un article ci-après.

7.5. Programmation indicative de la répartition de la durée du travail

Une programmation indicative des variations d'horaires est communiquée aux salariés concernés, dans le mois qui précède le début de la période après la consultation du comité social et économique.

Les variations d'horaires seront programmées selon des calendriers collectifs applicables à l'ensemble des salariés concernés. Les variations d'horaires pourront être programmées selon des calendriers individualisés si l'activité des salariés concernés le justifie.

Des modifications importantes de la programmation indicative en cours de période devront être soumises, pour avis, avant leur mise en œuvre, à la consultation du comité social et économique.

En cours de période, les salariés concernés sont informés des changements de leurs horaires, non prévus par la programmation indicative, collective ou individuelle, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence, tout en respectant les contraintes particulières de l'activité de l'entreprise et du salarié. En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaires, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours (code du travail, article L. 3121-47).

7.6. Arrêt de travail pendant l'horaire normal

Salarié relevant d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

En cas d'arrêt de travail imputable à l'établissement, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées du fait de l'arrêt de travail, au cours d'une journée commencée, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur peut exiger un travail à un autre poste.

De même, le salarié, non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui s'est présenté à l'heure normale et n'a pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subit de ce fait aucune réduction de salaire.

Personnel saisonnier ne relevant pas d'un aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

En ce qui concerne les travailleurs saisonniers, tout arrêt de travail non imputable au salarié ne pourra générer une rémunération inférieure à 35 heures, le calcul de la moyenne des heures et de la rémunération s'effectuant en fin de contrat.

Les heures non effectuées en deçà de 35 heures pour des causes visées à l'article L. 3121-50 du code du travail, dans la limite d'un cumul de 32 heures sur la durée du contrat, seront réalisées avant la fin du contrat en cours et bénéficieront, le cas échéant, des majorations légales.

7.7. Situations exceptionnelles

Lors de la survenance d'intempéries, qui sont par nature non imputables à l'entreprise :

Le chef d'entreprise est habilité à réaménager les horaires de travail pour assurer la bonne marche de l'entreprise, dans la limite de deux postes de travail hebdomadaires par rapport à la programmation prévue à l'article 7.5. Au besoin, il est recommandé aux entreprises d'examiner avec bienveillance les demandes de congés consécutives à ces réaménagements d'horaires.

Lors de la survenance de pannes ou sinistres ayant entraîné un arrêt de production conséquent (supérieur à trois postes), qui sont par nature non imputables à l'entreprise :

- le délai de prévenance de modification de la programmation sera réduit à 2 jours. Dans cette situation, il est recommandé aux entreprises de regarder avec bienveillance la situation personnelle des salariés et de privilégier le volontariat ;
- la durée quotidienne du travail pourra être exceptionnellement portée à 12 heures en cas de travaux qui doivent être exécutés sans délai conformément à l'article R. 713-5 du code rural et de la pêche maritime.

7.8. Lissage de la rémunération

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés est lissée.

Pour les salariés à temps complet, ce calcul se fait sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen (quota d'heures supplémentaires inclus), indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Ce calcul inclut les heures supplémentaires prévues dans la durée annuelle de référence de manière lissée et avec leur majoration à 25 %.

7.9. Décompte et traitement des heures supplémentaires pour un salarié à temps complet

7.9.1. En cours de période annuelle de référence

En cas de dépassement exceptionnel de la limite haute hebdomadaire de l'aménagement pluri hebdomadaire sur tout ou partie de l'année, les heures effectuées au-delà de cette limite haute (48 heures) sont considérées comme des heures supplémentaires et soumises à l'ensemble des dispositions applicables à ces heures.

Conformément au principe retenu à l'article 43.2 de la présente convention, ces heures supplémentaires feront l'objet d'un paiement majoré au titre du mois au cours duquel elles ont été effectuées, à savoir :

- taux majoré de 25 % pour les heures de 49 à 56 heures (les 8 premières heures au-delà de 48 heures) ;
- taux majoré de 50 % au-delà de 56 heures.

Ces heures seront déduites des heures appréciées à la fin de la période annuelle de référence, et ce, pour éviter un double paiement.

Les entreprises pourront néanmoins opter, en tout ou partie, pour un repos compensateur de remplacement majoré, dans les conditions prévues à l'article 43.3 de la présente convention.

Dans ce cadre, seules les heures supplémentaires compensées totalement par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

7.9.2. À la fin de la période annuelle de référence :

L'entreprise arrêtera chaque compte individuel d'heures à l'issue de la période annuelle de référence (sauf en cas de départ du salarié avant cette date) :

- soit il est constaté qu'il n'y a pas de dépassement de la durée annuelle du travail définit à l'article 7.4.1, aucune autre majoration pour heures supplémentaires n'est alors due ;
- soit cette même durée annuelle de travail est dépassée, les heures effectuées en excédent, déduction faite des heures supplémentaires effectuées, le cas échéant, au-delà des 48 heures précisées par l'article 7.9.1 et déjà comptabilisées, constituent alors un solde positif au terme de la période annuelle de référence et ouvrent droit à un paiement majoré de 25 % jusqu'à 1 972 heures et 50 % au-delà.

Pour le calcul de la majoration ci-dessus définit, il conviendra d'ajuster le seuil de déclenchement en venant retrancher les absences non assimilées à du temps de travail effectif (exemple : maladie). La valorisation du temps de ces absences étant précisée dans l'article 7.10.

Les entreprises pourront néanmoins opter, en tout ou partie, pour un repos compensateur de remplacement majoré, dans les conditions prévues à l'article 43.3 de la présente convention.

Dans ce cadre, seules les heures supplémentaires compensées totalement par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

À la fin de la période annuelle de référence, il est précisé qu'en cas de compteur d'heures négatif, la rémunération du salarié ne sera pas affectée. Le report du manque d'heures sur la nouvelle période annuelle de référence pourra être appliqué.

7.10. Conditions de prise en compte des absences et des arrivées et départs en cours d'année

En cas d'absences donnant lieu à indemnisation par l'employeur, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Lorsqu'un salarié, du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail, n'a pas travaillé durant toute la période de référence, une régularisation est opérée selon les modalités suivantes :

- soit à la date de fin de période de référence pour une embauche ;
- soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ et comparé à l'horaire moyen pour la même période.

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paie pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires.

Lorsque le salarié n'aura pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, il verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paie sur la base du temps de travail réellement effectué. Cette régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière paie. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du code du travail.

Article 8 | Grille des salaires minima conventionnels de la filière

Le présent article ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Ouvriers/employés	1	1	11,88 €	1 801,84 €
		2	12,21 €	1 852,34 €
		3	12,55 €	1 902,83 €
	2	1	12,88 €	1 953,33 €
		2	13,21 €	2 003,82 €
		3	13,54 €	2 054,32 €
	3	1	13,88 €	2 104,81 €
		2	14,21 €	2 155,31 €
		3	14,54 €	2 205,81 €
Technicien/agent de maîtrise	4	1	14,95 €	2 267,08 €
		2	15,30 €	2 320,69 €
		3	15,65 €	2 374,30 €
	5	1	16,01 €	2 427,92 €
		2	16,36 €	2 481,53 €
		3	16,71 €	2 535,14 €
	6	1	17,07 €	2 588,76 €
		2	17,42 €	2 642,37 €
		3	17,78 €	2 695,98 €

Catégories socioprofessionnelles (CSP)	Classe	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Cadre	7	1	18,18 €	2 757,26 €
		2	18,53 €	2 810,87 €
	8	1	19,39 €	2 941,07 €
		2	19,56 €	2 967,33 €
	9	1	19,74 €	2 993,59 €
		2	19,91 €	3 019,85 €
	10	1	20,08 €	3 046,11 €
		2	20,26 €	3 072,37 €

Annexe 5 Guide paritaire de déploiement de la classification

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre, et de déshydratation, dite « CCN IV branches » constatent :

- l’obsolescence des classifications de chacune des quatre filières compte tenu des différentes évolutions intervenues dans les activités ;
- la volonté de conserver pour autant une méthode à critères classant présente dans certaines filières tout en les adaptant et les modernisant ;
- la nécessité d’uniformiser l’ensemble des classifications des quatre filières.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une classification à critères classants appelée à se substituer aux grilles de classifications de chaque filière.

Cette classification des emplois se fixe ainsi pour objectif de gérer, dans un système harmonisé, la diversité des activités professionnelles des 4 filières et des systèmes d’organisation mis en place par les entreprises, ainsi que l’évolution des qualifications de l’ensemble des postes quel que soit le type de contrat de travail.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer pour chaque emploi, un positionnement classe-échelon dans la grille de classification ;
- déterminer un salaire correspondant à ce positionnement via la grille des salaires minimum conventionnels associée ;
- garantir l’équité d’un système ainsi qu’une hiérarchie salariale correcte.

Elle s’établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d’évaluation ;
- une grille de classification.

La classification n’est ni une grille de salaire, ni un classement de personnes.

Le présent guide méthodologique a été élaboré paritairement par la commission permanente paritaire nationale d’interprétation et de conciliation de la « CCN IV branches ». Il a pour objectif d’aider les entreprises, salariés et employeurs, à mettre en œuvre le nouvel accord de branche de classification.

Il décrit les étapes nécessaires à la réussite de la démarche pour la mise en place de cette nouvelle classification. Il intègre des illustrations et des exemples de questionnement pour bien comprendre les différents critères, leurs définitions et leur déclinaison en degrés. Un exemple concret de classification d’emploi est également présenté pour faciliter l’appropriation de la méthode et sa mise en œuvre.

Chaque entreprise doit appliquer cette méthode et classer ses emplois selon les spécificités de son activité. Les partenaires sociaux veillent au respect de chaque étape décrite.

1. Mise en place de la classification des emplois par la coopérative

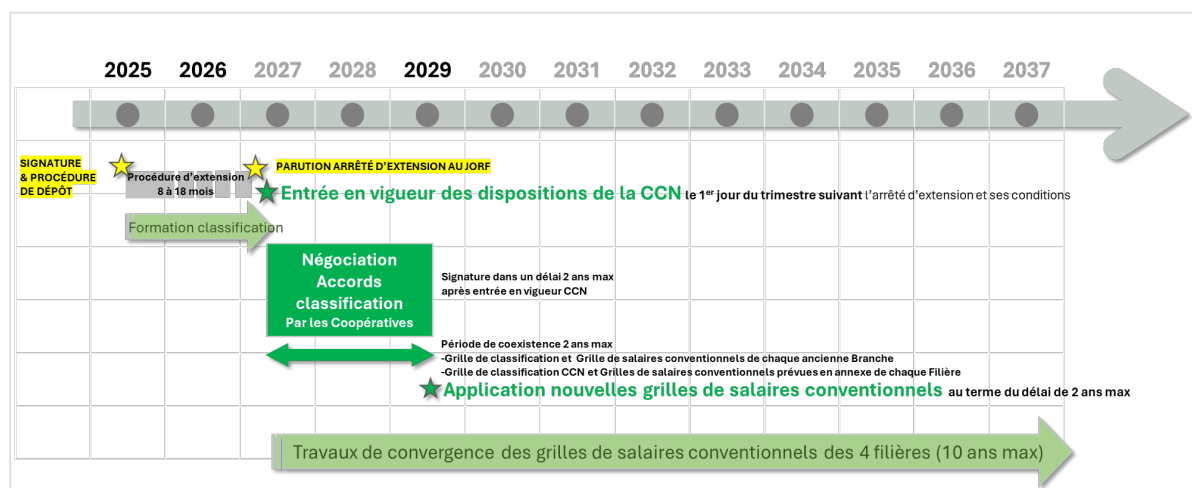
La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de chaque entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

1.1. Calendrier

L'illustration ci-dessous positionne les différentes échéances liées à la mise en place de la classification dans les coopératives :

- la date de parution d'extension de la convention collective conditionne l'application de ses dispositions, qui entrent en vigueur le 1^{er} jour du trimestre suivant (art. 3.2 de la CCN) ;
- la sensibilisation et la formation à la classification dans les coopératives débute dès la signature de la convention (art. 24 de la CCN) cf. ci-après ;
- la négociation des accords classification des coopératives intervient à compter de l'entrée en vigueur de la CCN. Elle doit aboutir à la signature au plus tard dans un délai de 2 ans. (art. 18 de la CCN).

Pendant le délai	Après le délai
<p>Coexistence de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la grille de classification et la grille de salaires conventionnels de chaque ancienne branche ; – la grille de classification de la CCN IV branches et la grille de salaires conventionnels de chaque annexe filière <p>La coopérative se réfère et applique les grilles de la CCN dès qu'elle a signé son accord d'entreprise de classification.</p>	<p>Application de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la grille de classification de la CCN IV branches ; – et la grille de salaires conventionnels de chaque annexe filière.



1.2. Formation

À défaut d'accord de méthode, la coopérative doit prévoir la formation des salariés appelés à négocier la classification au sein de l'entreprise (art. 24 de la CCN) :

Durée	<p>2 jours minimum</p> <p>Sur demande motivée du CSE, un troisième jour de formation pourra être organisé</p>
-------	---

Organisme de formation	<p>Choix parmi la liste des centres et instituts de formation agréés et visés à l'article R. 3142-2 du code du travail</p> <p>À noter que les fédérations filières de la convention collective proposeront également un format harmonisé de formation via un consultant extérieur certifié CALLIOPI, ouverte aux employeurs et aux salariés</p>
Prise en charge par la coopérative	<p>Dans la limite de 2 salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de 2 représentants du personnel mandatés ou non, ou 2 salariés mandatés ou non formation de 2 jours</p> <p>Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) seront intégralement pris en charge par l'entreprise. Les déplacements et hébergement seront pris en charge dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.</p> <p>À noter que pour les entreprises de – 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise</p>

1.3. Méthodologie

Pour mener à bien la négociation, la coopérative suit les étapes suivantes, qui pourront se formaliser le cas échéant dans un accord de méthode. Un modèle est proposé au § VIII :

1.3.1. Organisation d'une commission paritaire au sein de la coopérative

La définition de sa composition et de ses modalités de fonctionnement

Nombre de représentants des salariés de l'entreprise (délégué syndical, représentants du personnel mandatés ou non, ou salarié mandaté ou non.

Nombre de représentants pour la direction de l'entreprise, qui pourra aussi faire appel ponctuellement à des représentants de la filière.

Modalités de fonctionnement : présidence, secrétariat, établissement de l'ordre du jour.

Modalités de prise en charge par l'employeur : temps de travail effectif, rémunération, défraiement...

Formation préalable.

Planning des réunions, avec programmation d'une date de fin de travaux et de mise en place de la grille de classification.

Le rôle de cette commission

La description et la définition des profils des emplois communiqués par la direction.

L'évaluation et la pesée des profils d'emplois, permettant de déterminer la classe et l'échelon de l'emploi.

L'établissement d'un document récapitulatif des emplois et pesées de l'entreprise.

1.3.2. Évolution en commission de suivi

Au terme de son travail, cette commission peut évoluer en commission de suivi. Son rôle sera d'assurer un suivi annuel ou régulier, de la mise en œuvre de la classification, de ses évolutions éventuelles. Elle peut aussi avoir un rôle de conciliation en cas de différends liés à cette mise en œuvre.

La commission pourra utiliser les supports méthodologiques et modèles « classification » en sa possession, notamment ceux mis à disposition par les fédérations filière, et si besoin les compléter.

2. Définitions et principes de la classification des emplois

2.1. Les enjeux de la classification des emplois

Réaliser un travail de classification revêt une importance primordiale pour le fonctionnement des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés.

Elle présente plusieurs objectifs pour les acteurs de l'entreprise :

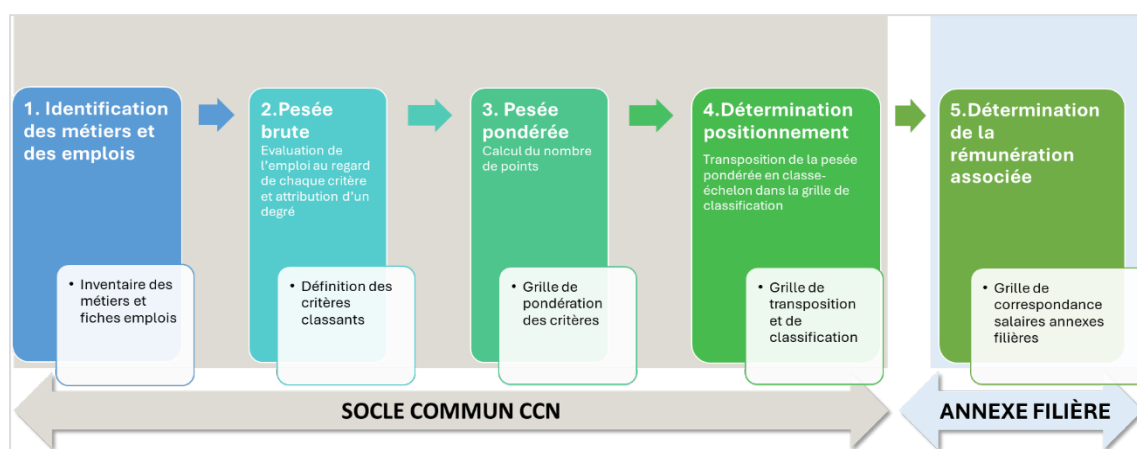
- organiser et positionner les emplois en fonction de leur contenu dans une grille de classification ;
- établir une structuration (échelons/salaires de qualification) dans une approche de hiérarchie salariale objective ;
- donner de la visibilité aux salariés sur les moyens d'évolution.

Les enjeux sont les suivants :

- définir les emplois existants en cohérence avec l'organisation, le métier, le marché ;
- homogénéiser et objectiver les positionnements en assurant une équité interne ;
- articuler la classification avec les dispositifs RH en place ;
- imaginer des filières d'évolution permettant aux salariés d'identifier ses possibilités d'évolution : jalons de la progression, compétences techniques ou transverses, reconnaissance associée ;
- permettre la mise en place d'une réelle gestion des emplois et des parcours professionnels dans l'entreprise (GEPP).

2.2. Une démarche par étapes

Pour la bonne réussite de cette démarche il est fortement recommandé de respecter les étapes suivantes :



Chacune de ces étapes est décrite plus précisément ainsi que les grilles et outils correspondants sont détaillés ci-après et des modèles sont disponibles en annexe de ce guide.

Les éléments figurent au chapitre 5 de la CCN IV branches jusqu'à la grille de transposition et de classification.

Les grilles de salaires correspondantes sont spécifiques à chaque filière et figurent dans les annexes filières respectives.

2.3. Une nomenclature

La famille est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

La définition préalable des familles facilite l'identification des métiers.

Le métier est un domaine d'activité au sein d'une entreprise.

Il regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : métiers du transport, métiers de la logistique, métiers de la finance-gestion...).

L'emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et des compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

L'identification d'emplois permet le regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquels une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice.

Le poste de travail est l'ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon...).

L'analyse des postes (exemple : description de poste) est un procédé qui consiste à examiner les éléments concernant un emploi donné, afin d'en déterminer les caractéristiques essentielles et définir les activités, les compétences requises du titulaire pour qu'il puisse exercer de manière satisfaisante les fonctions inhérentes à cet emploi. Il s'agit tout d'abord d'identifier les emplois : puis de rassembler les renseignements concernant le travail effectué par les intéressés : de décrire les missions, les responsabilités et tous les autres éléments nécessaires à l'évaluation.

Les profils d'emploi :

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification peut se décliner en un ou plusieurs profils.

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de maîtrise requis dans l'emploi, lesquels correspondront à des pondérations (ou pesées) différentes.

Ainsi un emploi peut avoir :

- un seul profil

Exemple :

Agent d'entretien : pesée agent d'entretien.

- ou peut s'étendre sur plusieurs profils de poste avec une fourchette de pesées, par exemple : une pesée mini correspondra à la maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi, une pesée maxi correspondra à la maîtrise maximum de ces activités et compétences.

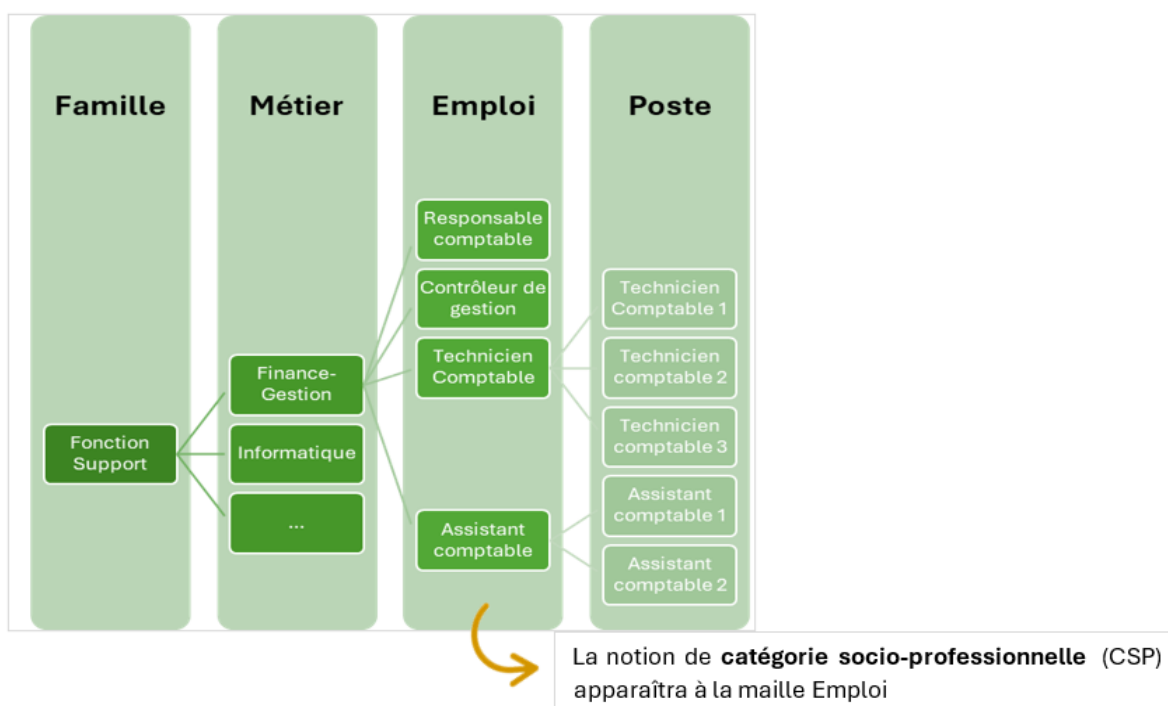
Exemple :

Responsable comptable : responsable comptable 1. Pesée mini et responsable comptable 2. Pesée maxi

Dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine donc :

- les familles représentent le niveau supérieur de l'arborescence ;
- les métiers et les emplois constituent des mailles intermédiaires ;
- les postes constituent quant à eux la base.

L'illustration ci-dessous synthétise les précédents éléments :



3. Les différentes étapes de la démarche de classification des emplois

3.1. Identification des métiers et des emplois

Les principes de rédaction de la fiche emploi

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles.

Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, responsables ressources humaines...

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

La description et la validation des fiches emplois

La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information.

L'ensemble des descriptions, d'emploi, d'activités, de critères et de degré est reporté dans une fiche emploi.

L'entreprise crée autant de fiches que nécessaire. L'ensemble constitue sa cartographie d'emploi.

Un modèle de fiche emploi est proposé au § 5.

L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois/postes

Les descriptions des emplois ou postes sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier.

Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises à actualiser, le cas échéant, leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant, en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

3.2. Pesée brute des emplois

Principes généraux

L'accord définit l'emploi comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois par critères classants est un système objectif qui repose sur l'évaluation des emplois à travers plusieurs caractéristiques et qui traduisent différentes dimensions de l'emploi, appelés « critères classants ».

À noter : Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

Le système de classification est organisé en 10 classes. Chaque classe se divise en 2 à 3 échelons.

La grille de classification compte 26 positions classe/échelons.

Elle tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

La classification de la « IV branches » repose sur les 8 critères classant suivants :



L'accord définit ces critères classants de manière générale puis les décline en degrés de définition pour affiner la classification. Pour hiérarchiser les emplois ou les postes, il est donc nécessaire de procéder à une appréciation combinée des 8 critères classants et de leurs 7 degrés (D).

Pour positionner un emploi ou un poste, l'ensemble de ces éléments doit être évalué.

Présentation des critères, degrés et définitions

Connaissance et expérience

■ Définition :

Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience.

Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par :

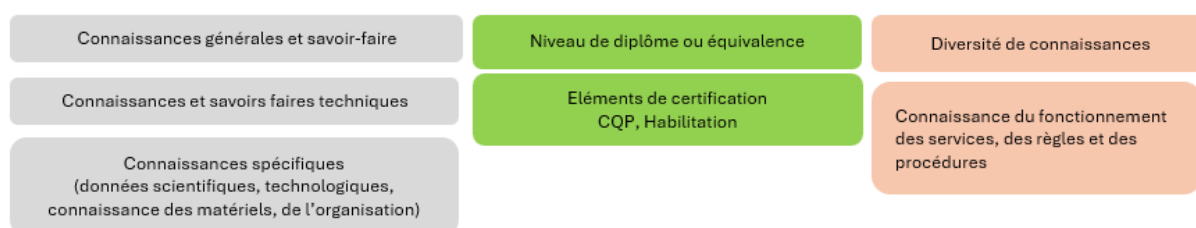
- un diplôme ;
- une certification (VAE, CQP) ;

- une habilitation par un organisme externe et professionnel ;
- l'expérience et pratiques professionnelles.

Les connaissances servent à comprendre et résoudre les situations et problèmes qui se posent et à réagir de façon adaptée à l'évolution de l'environnement, à améliorer la perception des situations et la sélection des actes appropriés. Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, scientifiques ou méthodologiques, mais leur acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ?
- Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?
- Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité...) ?
- Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/en externe) ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- Bac technique, bac professionnel agricole ou bac professionnel « Conduite et gestion de l'exploitation agricole » ;
- BTSA (agricole) BTSA ACSE ;
- Master professionnel en administration du personnel ;
- CQP ;
- CACES, permis poids lourds, habilitations électriques ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Connaissance et expérience	
D1	Fin de scolarité obligatoire
D2	CAP – BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3 (anciennement niveau V) Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi
D3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 (anciennement niveau IV) Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
D4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5 (anciennement niveau III)
D5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 6 (anciennement niveau II)
D6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 7 (anciennement niveau I)

Connaissance et expérience	
D7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis de niveau 8 (anciennement niveau I)

Complexité

■ Définition :

Ce critère se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement). Il prend en compte :

- l'expertise ;
- la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ;
- l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées ;
- la taille des organisations ; des projets, des budgets.

Il se mesure par :

- la nature et le nombre d'opérations à réaliser/l'enchaînement simples ou entremêlés ; la densité des actes de travail ;
- le mélange et/ou l'articulation entre les différentes disciplines mobilisées ;
- la nature de la solution à mettre en œuvre ; les raisonnements et la technicité utilisés ;
- la maîtrise de disciplines professionnelles identifiables par leur spécificité et technicité ;
- la capacité à appréhender les risques (= interpréter et anticiper) pour assurer un bon déroulement des activités (mettre en œuvre, adapter et/ou résoudre) ; capacité à « démêler » dans un temps défini (court) ce que d'autres emplois ne requièrent pas ;
- l'importance en termes d'impacts des actions menées, de budget à gérer.

Il peut permettre de mesurer la polyvalence requise par l'emploi.

Il ne se mesure pas nécessairement par la rareté. La complexité n'est pas forcément la difficulté.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?
- Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?
- L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?
- ...

Méthodes utilisées	Environnement de travail	Techniques et raisonnements requis	Résultats attendus
L'expertise	Diversité des situations	Nature des actes	Adaptations
La pluridisciplinarité	Aléas et enjeux	Outils utilisés (nature, nombre)	

■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- opérations élémentaires (maintenir la propreté du silo, opération d'agréage, accueil du public...) ;
- opérations complexes (mise de chargement en cellule, conservation du grain...)
- activités diversifiées ;
- actions transverses ;

- mécanique et gestion des plannings ;
- suivi d'un chiffre d'affaires de magasin ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Complexité		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels.	
D2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles.	Opération complexes Formation au poste
D3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples.	Maîtrise de plusieurs postes constitutifs de l'emploi/plusieurs technicités 1 ^{re} analyse des situations
D4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées entremêlées nécessitant : – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion des plannings) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.	Mise en place de raisonnements pour aboutir à une solution Diagnostic approfondi Discipline professionnelle
D5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.	Études et coordination d'activités Possibilité de prioriser Proposition de solutions pour anticiper
D6	L'emploi implique : – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...	Champs d'action plus large (niveau d'un processus complet)
D7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : – le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...)	Champs d'action au niveau d'un domaine ou de l'entreprise Enjeux stratégiques

Latitude ou champ d'action

■ Définition :

La latitude se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ainsi qu'adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Elle prend en compte :

- la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ;
- l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lequel se réalise le travail ;
- l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Elle se mesure par :

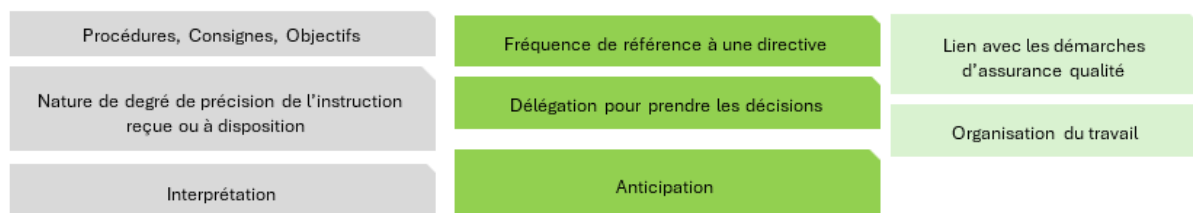
- le degré de précision des instructions et des résultats à atteindre ;
- la possibilité d'agir sur les activités à mettre en œuvre et sur les moyens associés ;
- le périmètre d'intervention, plus ou moins large et soumis à des facteurs externes.

Il s'agit de déterminer la part d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instructions reçues. Cette élaboration vise, à adapter les instructions et les informations de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

À noter : La part d'autonomie (à quelque niveau que ce soit) est toujours plus ou moins limitée par des interventions de contrôle et de correction exercées par les structures hiérarchiques et/ou fonctionnelles.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quels sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?
- Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?
- Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?
- Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou *a posteriori* ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- aucune autonomie = > organisation du temps de travail liée à la cadence de la machine ;
- respect de procédure détaillée avec ou sans marge de manœuvre ;
- autonome dans l'organisation de sa journée de travail ;
- gestion des stocks (responsable de magasin) ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Latitude ou champ d'action		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes. Alerte en cas d'anomalies : – anomalies : non-conformité visuelle et évidente.	
D2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité : – exécution du travail = application des solutions avec un contrôle fréquent permettant de d'identifier et reconnaître ce qui est conforme et ce qui est non conforme ; – non-conformité : appréciée au regard des standards de qualité, sa détection nécessite des « connaissances produits » et n'est pas seulement visuelle.	– Autocontrôles – Consigne = mode opératoire
D3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes, ex. : procédures, plan de travail (sécurité, maintenance...), référentiel métier... pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus. – bonnes pratiques : consignes et solutions pas nécessairement écrites, mais connues et résultants de pratiques organisationnelles, métiers, productivité. Ex. : plan de travail sécurité ou maintenance, organisation de l'espace	Consignes écrites ou verbales connues + compléments situationnel/organisationnel
D4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail : – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif ; – l'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue.	– Tout n'est pas défini – Diversité de situations aléatoire plus important – Possibilité d'adapter la règles/solutions à mettre en œuvre
D5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité : – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.	Élaboration et organisation les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
D6	Le salarié assure le pilotage de son activité dans le cadre d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale : – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques ; – logique d'optimisation ou d'amélioration continue.	– Déterminer les méthodes/pour rendre compte des résultats d'une entité – Enjeux stratégiques court terme
D7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : – il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité.	

Responsabilité technique et métier

■ Définition :

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Ce critère se mesure par :

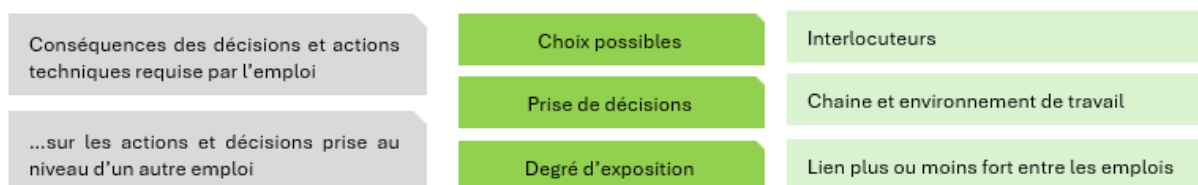
- la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ;
- la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ;
- le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ;
- l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi.

La responsabilité évaluée n'est pas la responsabilité individuelle (de ne pas faire son travail ou de faire une erreur dans son travail), mais celle de la responsabilité de l'emploi.

On recherche l'impact des actions ou décisions requises par l'emploi.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quel est l'impact de la décision sur l'activité ?
- L'emploi nécessite-t-il la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une entité interne ou externe à l'entreprise ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- informer, conseiller et présenter les produits correspondant aux besoins des clients en expliquant leur utilisation et en donnant des recommandations tout en concluant la vente ;
- responsable de X comptes (relation et suivi client, volume des contrats...) ;
- gérer les stocks de produits publicitaires (commander, réceptionner, saisir, dispatcher) ;
- gérer le parc téléphonie (ex. : attribution, suivi, dépannage...) ;
- assurer la gestion des flux bancaires en relation avec les banques ;
- garantir le respect du cadre réglementaire dans le cas d'un juriste ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

La responsabilité technique et métier		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)	

La responsabilité technique et métier		
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien exigeant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations.</p> <p>Emplois visés : emplois qui sont en lien physique ou fonctionnel direct avec un ou plusieurs autres emplois.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les effets des actions mises en œuvre dépassent l'emploi – Ex. : les actions du conducteur de machine ont un effet direct sur les actions relevant de l'emploi de contrôleur qualité – La responsabilité qui se traduit le plus souvent par des actions de contrôle de conformité. 	<p>Emploi non isolé</p> <p>Lien avec d'autres emplois</p>
D3	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et normes professionnelles.</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les effets des activités mises en œuvre s'apprécient au niveau d'un processus métier (tout ou partie) – La responsabilité relève d'adaptations ou de sélection de moyens pour garantir le respect des processus et des normes. 	<p>Champs d'influence plus large</p> <p>Nature des impacts : décisions ou adaptation techniques</p> <p>Responsabilité du respect des processus</p>
D4	<p>L'emploi demande la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et degrés d'urgence...</p> <p>Actions ou décisions techniques visant à organiser, coordonner, approuver, confirmer les actions d'une équipe ou d'un groupe.</p> <p>Responsabilité relève d'actions en vue de maintenir la productivité technique dans les conditions/objectifs de qualité, coûts, délais définis.</p>	<p>Impact sur une équipe ou un projet</p> <p>Responsabilité de l'efficacité</p> <p>Processus clés</p>
D5	<p>L'emploi nécessite le pilotage et la prise de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; – sur l'image interne et externe de l'entreprise! <p>La responsabilité porte sur les résultats et performances techniques attendus (d'un atelier, d'un service...)</p> <ul style="list-style-type: none"> – Les actions de pilotage/prise de décisions traversent plusieurs unités de travail, ou plusieurs services et/ou touche l'externe. 	<p>Champs d'influence : processus transverse ou multi-processus</p> <p>Impact sur l'image externe</p> <p>Actions de pilotage/décision venant modifier les résultats ou les performances</p>
D6	<p>L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'organisation ou le développement d'une activité globale ; – ou un processus transverse ; – ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs. <p>La responsabilité porte sur les orientations à suivre pour garantir le développement technique d'une activité globale : déclinaisons de stratégies sur les processus, outils et moyens, interface et relations externes ex. : décision d'investissement technique, politiques partenaires.</p> <p>Décisions de développement d'une activité globale, ou modifiant d'un processus transverse.</p>	<p>Champs d'influence : activité globale</p> <p>Nature des impacts : évolutions techniques, évolution de processus, transformations organisationnelles</p>
D7	<p>L'emploi exige la prise de décisions stratégiques ayant des impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> – sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ; – ou sur le développement du métier sur un territoire. 	<p>Champs d'influence : entreprise + externe</p> <p>Nature des décisions : transformation</p>

Responsabilité économique

■ Définition :

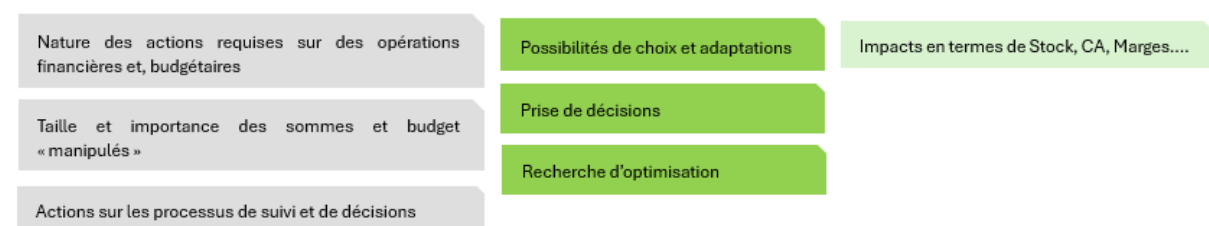
La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : chiffre d'affaires, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ;
- le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ;
- le suivi et/ou développement de flux financiers.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?
- Et sur quel périmètre ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- éviter le gaspillage ;
- marges en entité commerciale ;
- construction d'un budget de fonctionnement ;
- argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

La responsabilité économique		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts</p> <p>Actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts</p>	Contrôle permanent
D2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de matière, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages etc. ; – et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant. <p>Activités garantissant la conformité des attendus : renseignements et transmission de données économiques. Ex. : données de quantité matière/commandes/production, données de mesure qualité, comptables, paie...</p> <p>Ces actions présupposent un contrôle de l'exactitude des données à manipuler au regard des indicateurs quantitatifs et qualitatifs connus et définis.</p>	Emplois requiert des activités indirectement en lien avec le processus économique

La responsabilité économique		
D3	<p>L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> – ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes... ; – nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques ; – activités requises par l'emploi sont en lien avec des activités relevant du processus économique ; – l'optimisation se traduit à ce degré par des actions de reporting, ou de premières analyses permettant l'identification des axes d'optimisations. <p>Ex. : indicateurs de rendement (cadence/production), de flux entrants/sortants, d'inventaire (d'achats-commandes)</p>	<p>Contrôle de conformités de résultats ou données économiques</p> <p>Processus économique</p>
D4	<p>L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; – suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale ; – préparation et contrôle de données en vue d'élaboration d'un budget d'investissement, de fonctionnement, de sous-traitance. Activité se traduisant par le rassemblement et la structuration des données nécessaire pour proposer un budget/des actions de nature économique. <p>Ex. : synthèse des indicateurs de rendement, temps machine, marges en entité commerciale... ;</p> <ul style="list-style-type: none"> – suivi et optimisation d'opération économiques ou financières ayant des conséquences économiques ; – prise en compte des indicateurs et données économiques/résultats dans la mise en œuvre des activités requises par l'emploi et proposition de solution pour atteindre les résultats. Ex. : Suivi des rendements matières, du taux de panne, consommation d'énergie, utilisation des consommables. 	<p>Lien direct avec le processus économique : application</p>
D5	<p>L'emploi demande de construire, de suivre et d'optimiser :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ; – responsabilité d'élaborer et suivre : évaluation, sélection, choix et « portage » au niveau d'un programme, d'un périmètre de travail répondant à un même processus métier, ex. : unité de travail : maintenance, magasin, réception, comptabilité, ressources humaines. 	<p>Champs d'influence : unité de travail</p>
D6	<p>L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité ; – responsabilité se traduit par des décisions qui engage financièrement une entité ou activités transverse en vue de maintenir un équilibre et de répondre aux enjeux de production ou de développement. 	<p>Champs d'influence : entité (économique)</p>
D7	<p>L'emploi exige de préparer, d'évaluer au préalable et suivre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un programme d'investissement (production, SI, R&D..) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou entreprise ; – responsabilité : anticipation pour tenir les enjeux stratégiques/vision à moyen/long terme. 	<p>Champ d'influence : toute l'entreprise</p> <p>Moyen/long terme</p>

Responsabilité sécurité

■ Définition :

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ;
- l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique... ?
- Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- application de mesures et procédures liées à la sécurité ;
- anticipation des risques liés à la sécurité ;
- élaboration de procédures liées à la sécurité ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Responsabilité sécurité		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits.	
D2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité OU l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé. – Actions d'identification et d'anticipation des situations à risques. Propositions d'amélioration des dysfonctionnements ponctuels et locaux. – Respect des normes relevant des processus sécurité (bien personnes, données et environnement), alerte et proposition.	Application processus Identification des risques et propositions de résolution des dysfonctionnements ponctuels

Responsabilité sécurité		
D3	<p>L'emploi demande la conception de procédures ou de processus techniques dans des contextes d'influences sur d'autres emplois, fournisseurs, prestataires ou clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité.</p> <p>– Actions nécessitant l'adaptation ou la mise en place de recommandations ou mesures correctives pour s'adapter et faire respecter les processus.</p> <p>– Proposition sur les dysfonctionnements récurrents en lien par rapport au processus existant et connu.</p>	Propositions de résolution des dysfonctionnements récurrents
D4	<p>L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail.</p> <p>Actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement.</p>	Unité de travail
D5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme.	Conception et animation de système de gestion
D6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue.	Plans d'actions : ensemble d'initiatives et de dispositifs mis en place pour atteindre un but précis
D7	<p>L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (exemple : responsabilité sociale et environnementale).</p> <p>Responsabilité de l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement en lien avec la stratégie.</p>	Pilotage politique globale sécurité

Responsabilité humaine

■ Définition :

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Ce critère se mesure par :

- la nature des actions impactant un groupe ou un individu ;
- la diversité des sujets à prendre en compte ;
- l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ;
- le périmètre d'action.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?
- L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?
- ...

Autorité hiérarchique/ fonctionnelle	Pilotage
Implication dans des activités transverses	Mode projet
Complexité des équipes / projets	Animation équipe
Management individuel / collectif	Relations avec les équipes

■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- nécessité uniquement d'un partage d'information (information délivrée en réunion de service) ;
- coordination de groupe ;
- encadrement hiérarchique qui se caractérise notamment par la fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... ;
- nombre de salariés à manager ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

La responsabilité humaine		
		Différenciation avec le niveau inférieur
D1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi.	
D2	L'emploi requiert la coordination d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un collectif, ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoirs faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers). Actions au sein d'un collectif pour atteindre des résultats, transmettre les connaissances Il peut se caractériser par du soutien technique sans autorité hiérarchique, la gestion de différentes interfaces métier, formations au poste	Coordination ou entraînement avec un objectif de maintien ou d'atteinte des résultats
D3	L'emploi requiert : – l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...) ; – actions au sein d'un collectif pour développer des pratiques d'entreprise.	Coordination dans un objectif d'amélioration continue de développement
D4	L'emploi requiert : – la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs ; – mise en œuvre de d'activités dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs).	Coordination d'équipe : gestion de projets simples

La responsabilité humaine		
D5	L'emploi requiert : – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien cadrage, reconnaissance... ; – et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.	Management de proximité avec autorité hiérarchique Management de projet impliquant des équipes de différentes disciplines
D6	L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par : – l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d'adaptation/de changement.	Management d'équipe Management de managers Vision globale
D7	L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail : – développement de politique d'amélioration de QVT ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.	

Relations

■ Définition :

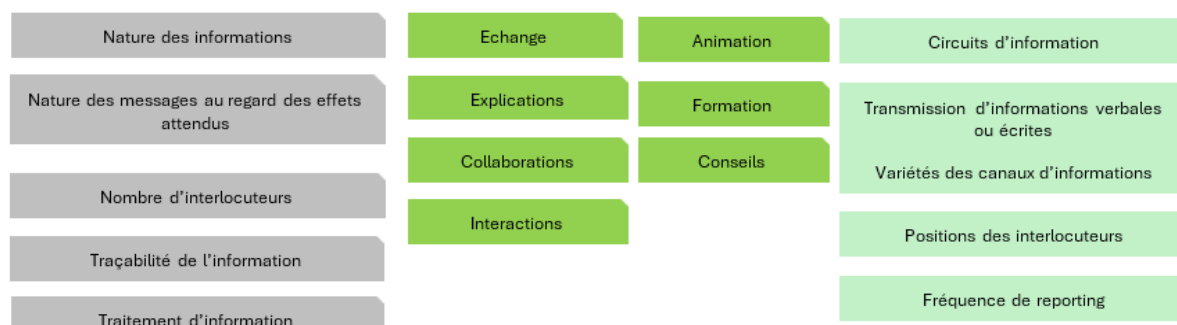
Le critère « relations » se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Ce critère se mesure par :

- la complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi ;
- la diversité des relations.

■ Exemples de questions à se poser pour évaluer ce critère :

- L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tierces ? des sous-traitants ?
- Cela nécessite-t-il une simple transmission d'information ? ou une négociation ?
- ...



■ Exemples de libellé d'activité/compétence requise pour l'emploi :

- transmission d'information habituelle ;
- informations variées ;
- gestion de sous-traitants ;
- ...

■ Grille de pesée brute du critère :

Les relations	
D1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explication des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
D2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
D3	L'emploi requiert la coordination d'informations : – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
D4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
D5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
D6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation : – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux, partenaires).
D7	L'emploi implique la représentation d'intérêts : Prise de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

3.3. Pesée pondérée de l'emploi

Analyse des éléments déterminants et attribution d'un degré par critère

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit de choisir, pour chaque critère, le degré de maîtrise le plus approprié pour occuper l'emploi, en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille d'analyse, les éléments déterminants et la définition du degré.

Exemple :

Critère	Élément déterminant pour l'emploi	Définition la plus appropriée	Degré
Connaissances et expériences	Formation de CAP/BEP ou expérience équivalente Ou CQP/VAE niveau 3 CACES liés à la conduite d'engins de levage (chariots automoteurs, gerbeurs...)	Formation de CAP/BEP ou expérience équivalente Ou CQP/VAE niveau 3	D2

Pondération des critères

L'accord de branche définit une grille de pondération des critères qui a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classants :

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances & Expériences	30	40	50	60	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Economique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Les principes de construction de cette grille sont les suivants :

- la règle de progression d'un degré à l'autre est linéaire.

Ce choix a été fait afin de construire une courbe de progression du nombre de points qui soit similaire à l'évolution des rémunérations ;

- chaque critère a la même valeur.

Ainsi, le critère « connaissances/expérience » est aussi important que le critère « latitude/champ d'action », qui est lui-même aussi important que le critère « responsabilité technique »...

Pesée pondérée de l'emploi

La pesée consiste à additionner le nombre de points, correspondant à l'évaluation des différents critères et degrés. Si cela s'avère nécessaire, il peut y avoir une pesée multiple.

3.4. Détermination du positionnement de l'emploi

Le total de la pesée pondérée obtenu à l'étape précédente permet de positionner chaque profil d'emploi dans la grille de ci-dessous, en articulant le texte de la convention collective et les textes de l'entreprise.

L'emploi est ainsi déterminé par une classe, un échelon et une catégorie socio-professionnelle (CSP).

Catégorie socio professionnelle	Classe	Échelon	Fourchette de points
Ouvriers et employés (OE)	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430

Catégorie socio professionnelle	Classe	Échelon	Fourchette de points
Techniciens et agents de maîtrise (TAM)	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

Exemple pour un emploi d'agent logistique avec 2 profils :

Niveau A – Pesée mini = 260, l'emploi est positionné OE, classe 1 échelon 1 ou « OE 1.1 »

Niveau B – Pesée maxi = 280, l'emploi est positionné OE, classe 1 échelon 2 ou « OE 1.2 »

3.5. Positionnement dans la grille de salaires

Le positionnement de l'emploi en CSP – Classe – Échelon permet de le transposer par correspondance dans la grille de salaire des minima conventionnels.

Agent logistique

260

OE Classe 1 Echelon 1

Pondération	Échelon	Classe	CSP	Salaire minimum mensuel brut de base 151,67 h	Equivalent Taux horaire
240 à 263	1			€	€
264 à 282	2	1		€	€
283 à 301	3			€	€
302 à 320	1			€	€
321 à 339	2	2		€	€
340 à 358	3			€	€
359 à 382	1			€	€
383 à 406	2	3		€	€
407 à 430	3			€	€
431 à 459	1			€	€
460 à 488	2	4		€	€

4. Réalisation d'une fiche emploi

L'ensemble des descriptions, d'emploi, d'activités, de critères et de degré est reporté dans une fiche emploi.

L'entreprise crée autant de fiches que nécessaire. L'ensemble des fiches emploi constitue sa cartographie d'emplois.

EN-TÊTE ENTREPRISE		
Identification de la famille		1 Description Éléments déterminants pour occuper l'emploi : Description et missions
Intitulé de l'emploi		
Intitulé des postes		
Finalité de l'emploi	Présentation résumée en quelques lignes permettant de donner une indication générale sur la raison d'être de l'emploi	
Définition des missions Principales de l'emploi	Ensemble des actions ou des opérations correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé. L'accent est mis sur les activités qui déterminent les spécificités de l'emploi. Les activités sont rédigées sous la forme de verbes d'actions à l'infinitif. Cf exemples de libellés au § 2	
CLASSIFICATION DE L'EMPLOI - PESÉE		
Critères	Degré	Points
Connaissances et expérience	D2	2 Pesée brute Au sein de chaque critère classant, Choix du degré dont la définition correspond le mieux aux activités et compétences requises pour l'emploi défini.
Complexité	D1	
Latitude et champs d'action	D2	
Responsabilité technique et métier	D2	x
Responsabilité économique	D1	x
Responsabilité humaine	D1	x
Responsabilité Sécurité	D2	x
Relations	D1	x
TOTAL PONDÉRATION		xxx
CSP		OE
CLASSE		1
ECHOLON		1

3 Pesée pondérée
 Application
 Grille de pondération des critères/degrés

4 Positionnement
 Grille de classification

5. Exemple de pesée d'un emploi

La coopérative X souhaite peser un emploi d'agent logistique.

Elle souhaite définir 2 profils d'agent logistique, niveaux A et B, pour tenir compte d'une progressivité :

- dans la complexité des missions assurées : d'une conduite d'un seul engin par exemple un chariot à la conduite d'engins multiples nécessitant divers CACES ;
- dans la maîtrise des règles de sécurité : du respect des consignes de sécurité à l'application des consignes spécifiques à l'entrepôt frigorifique.

Elle réalise pour cela une évaluation et une pesée mini et une pesée maxi.

(Voir page suivante.)

Critère	Définition du degré	Exigence pour l'emploi	Degré	Points
Connaissances et expériences	Niveau de formation ou expérience équivalente Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi Niveau de connaissance qui peut être acquis et justifié par une formation au poste	Formation de CAP/BEP ou expérience équivalente Ou CQP/VAE niveau 3 CACES liés à la conduite d'engins de levage (chariots automoteurs, gerbeurs...)	D2	40
Complexité	Niveau A L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels	Niveau A Conduire et utiliser le transpalette	D1	30
	Niveau B L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles	Niveau B Conduire et utiliser le transpalette, et le chariot élévateur, la nacelle Manœuvrer spécifiquement dans l'entrepôt frigorifique Charger les camions d'expédition	D2	40
	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes Alerte en cas d'anomalies	Exécute un transfert de matière et s'assure de sa conformité Transporte la matière M et l'emmène du point A au point B, selon la consigne qui lui a été communiquée	D1	30
Responsabilité technique et métier	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien exigeant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations Emplois visés : emplois qui sont en lien physique ou fonctionnel direct avec un ou plusieurs autres emplois Les effets des actions mises en œuvre dépassent l'emploi La responsabilité qui se traduit le plus souvent par des actions de contrôle de conformité	Exécute la mission confiée par le responsable production : charger XY et Z sur la ligne de production n° 1 S'assure de bien charger XY et Z et non A B C sur la ligne de production n° 1 Assure la maintenance de 1 ^{er} niveau (vérifier les niveaux huile, eau...)	D2	40
Responsabilité économique	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts	La responsabilité se limite à respecter l'engin, l'environnement de conduite et les matières transportées pour éviter les dommages	D1	30

Critère	Définition du degré	Exigence pour l'emploi	Degré	Points
Responsabilité sécurité	Niveau A L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits	Niveau A Conduite responsable et dans les règles de circulation et de sécurité	D1	30
	Niveau B Manœuvres complexes dans l'entrepôt frigorifique	Niveau B Sécurité accrue et procédures spécifiques dans l'entrepôt frigorifique	D2	40
Responsabilité humaine	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi	Intégré à une équipe, sa responsabilité humaine se limite aux seules activités de l'emploi : exécution de consignes et alerte en cas d'anomalie	D1	30
Relations	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explication des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité	Relations limitées aux membres de son équipe	D1	30

Exemple de fiche emploi correspondante :

COOPÉRATIVE X				
Identification de la famille	LOGISTIQUE En lien avec les familles Agricole – Amont, Usine – Production, Support – Gestion Stocks Qualité Sécurité Environnement Commercialisation – Expédition			
Intitulé de l'emploi	AGENT LOGISTIQUE			
Finalité de l'emploi	Conducteurs d'engins roulants (type chariots élévateurs...)			
Définition des missions Principales de l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> – Conduire et utiliser l'engin avec précision et souplesse – Respecter les consignes techniques d'utilisation – Respecter les règles de sécurité et de qualité liées à l'utilisation de l'engin – Appliquer les mesures et procédures permettant de protéger les personnes, les outils de travail et notamment l'engin et les produits – Vérifier les niveaux (huile, eau, ...), relever les heures de fonctionnement et effectuer le graissage sur indication – Travailler en coordination avec les personnes de son équipe, leur transmettre les informations – Assurer l'entretien de premier niveau du matériel – Peut effectuer des enregistrements liés à son activité 			
Intitulé des postes	AGENT LOGISTIQUE NIVEAU A		AGENT LOGISTIQUE NIVEAU B	
CLASSIFICATION	PESÉE Mini		PESÉE Maxi	
Critères	Degré	Points	Degré	Points
Connaissances et expérience	D2	40	D2	40
Complexité	D1	30	D2	40
Latitude et champs d'action	D1	30	D2	30
Responsabilité technique et métier	D2	40	D2	40
Responsabilité économique	D1	30	D1	30
Responsabilité humaine	D1	30	D2	40
Responsabilité Sécurité	D1	30	D1	30
Relations	D1	30	D1	30
TOTAL PONDÉRATION	260		280	
CSP	OE		OE	
CLASSE	1		1	
ÉCHELON	1		2	

6. Glossaire non exhaustif

■ Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

■ Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature ou comparable.

■ Emploi exemple : contrairement à l'emploi repère qui s'impose aux entreprises, l'emploi exemple est donné à titre illustratif. Dans ce cadre, l'entreprise doit décrire et classer ses propres emplois.

■ Famille : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

■ Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

- Mission : finalité des activités accomplies.
- Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail.
- Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification. Un emploi peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée (exemple : pesée mini, pesée intermédiaire et pesée maxi).
- Critère classant : référence ou indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée (cf. article 21).
- Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition. Dans le cadre de la présente convention, les grilles de transposition se trouveront dans les annexes de chaque filière afin de prendre en compte les spécificités de filière et des métiers.

7. Modèle d'accord de méthode pour la négociation d'entreprise

Le texte suivant constitue un modèle d'accord de méthode préalable à la négociation d'un accord d'entreprise.

Les coopératives le complètent et peuvent l'adapter à leurs besoins le cas échéant.

Accord de méthode pour la mise en place des classifications dans l'entreprise

Entre :

L'entreprise représentée par

D'une part,

Et

Les organisations syndicales

D'autre part.

Préambule

Dans le cadre de la convention collective des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre, et de déshydratation, dite « CCN IV branches », signée le XXX 2025, un nouveau système de classification doit être mis en place. Afin de définir les modalités de sa mise en œuvre dans la coopérative, les parties signataires conviennent d'une méthodologie de travail définie dans les articles suivants :

Article 1^{er} | Calendrier de mise en œuvre des classifications

L'article 18 de la CCN IV branches prévoit un délai de 24 mois à compter de la date de son entrée en vigueur pour la négociation d'un accord d'entreprise.

Les partenaires décident d'ouvrir les travaux à compter du Ils se donnent un délai de XX mois maximum afin de réaliser la mise en œuvre de l'accord classification.

Article 2 | *La commission technique paritaire*

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une commission technique paritaire afin de réaliser les travaux nécessaires à la mise en œuvre de l'accord classification.

2.1. Composition

Elle est composée de :

(Choisir la mention adaptée à l'entreprise.)

- représentants par organisation syndicale signataire du présent accord ;
- représentants des délégués du personnel ;
- représentants du CSE ;
- représentants du personnel ;
- et d'un nombre équivalent de la direction de l'entreprise.

2.2. Missions

Elle définit une méthodologie de travail pour :

- procéder à l'inventaire des emplois ;
- établir la liste des emplois de l'entreprise ;
- rédiger les fiches des emplois et tout autre poste nécessaire au moyen d'entretien avec les salariés ;
- peser les emplois au moyen des critères classant ;
- classement des postes de travail dans l'entreprise.

La commission technique paritaire devra examiner les écarts entre la classification existante dans l'entreprise et le nouveau classement des postes de travail, proposer les équivalences et les modifications à opérer.

2.3. Suivi de la mise en place des classifications

À l'issue des travaux, la commission technique paritaire pourra se constituer en commission de conciliation et de recours afin d'examiner les recours formulés par les salariés. Elle proposera ses conclusions aux instances représentatives du personnel qui statueront.

Article 3 | *Méthodologie de travail*

La commission technique paritaire pourra utiliser le guide méthodologique paritaire de déploiement de la classification des emplois de la branche ou les supports pédagogiques fournis par la fédération filière, et si besoin les compléter.

Elle établira un compte rendu à chaque étape de travail.

Un point sera régulièrement effectué auprès des instances représentatives du personnel.

Article 4 | *Moyens*

Les membres de la commission disposent du temps nécessaire, dans le cadre d'un calendrier prévu et annexé au présent accord.

Le temps passé dans le cadre de ces travaux, soit auprès des salariés soit en réunion de travail, est considéré comme temps de travail effectif.

Les salariés concernés seront informés afin que l'organisation du travail soit adaptée en conséquence.

Article 5 | Validation des travaux

Le classement des emplois dans l'entreprise sera présenté pour avis au CSE.

La conclusion des travaux de la commission technique paritaire sera suivie d'un accord d'entreprise, validant la classification des emplois dans l'entreprise.

Article 6 | Durée de l'accord de méthode

Le présent accord est conclu pour la durée des travaux de mise en œuvre de l'accord classification. Il cessera tout effet à la conclusion d'un nouvel accord validant les classifications dans l'entreprise.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective

IDCC : **8741** | **SCIERIES AGRICOLES ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES (Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,

Journal officiel du 17 juillet 1999)

Avenant n° 61 du 8 juillet 2025

NOR : AGRS2597118M

IDCC : 8741

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

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du limousin (SEFSIL) ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

Union régionale des syndicats FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la convention collective du 1^{er} septembre 1998.

Pour cela les partenaires sociaux se sont réunis en commission mixte en date des 27 février, 24 avril et 8 juillet 2025.

Comme indiqué par le champ d'application de la convention, conformément à l'article L. 2262-23-1 du code du travail, l'effectif de la majorité des structures couvertes par la convention étant inférieur à 50 salariés, la négociation de dispositions spécifiques pour les petites structures s'avère inutile, l'intégralité de la convention leur étant applicable.

Article 1^{er}

Les dispositions des alinéas 1, 2 et 3 de l'article 33 du titre XIV sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les dispositions du régime de prévoyance s'appliquent à tous les salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention et qui ne relèvent pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Sont donc exclus du dispositif de prévoyance :

- les salariés agents de maîtrise et cadres relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel (ANI) relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, relevant de la convention collective du 2 avril 1952, et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- les VRP et bûcherons-tâcherons relevant d'autres dispositions conventionnelles ;
- des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers. »

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires et dès le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et trois exemplaires seront déposés à la DDETSPP de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, 87000 Limoges.

Fait à Tulle, le 8 juillet 2025.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165250410-001025

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
