
Céréales, meunerie et approvisionnement, alimentation du bétail, oléagineux

(coopératives agricoles et SICA)

IDCC 7002

Convention collective nationale du 5 mai 1965 révisée par Avenant n° 122 du 14 novembre 2013

Mod. par Avenant n° 122, 14 nov. 2013, étendu par arr. 15 avr. 2014, JO 29 avr., entre en vigueur à compter du
lendemain de la date de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France - Métiers du grain ;

COOP de France - Nutrition animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE CGC ;

UNSA 2 A.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chapitre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives agricoles et des Unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail, constituées conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur ainsi que 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.

Elle s'applique également aux groupements professionnels agricoles ainsi qu'aux sociétés créées par les entreprises visées aux articles 722-20 6 bis et 6 ter du Code Rural, lorsque ces groupements professionnels agricoles ou ces sociétés ont pour activité :

- La collecte, le stockage, le conditionnement, la transformation et la vente des céréales, des oléagineux et protéagineux ;
- L'achat et la vente des produits, biens, équipements, instruments nécessaires à l'activité et au monde rural ;
- La fourniture de services rattachés aux activités susvisées.

En outre, elle s'applique aux Groupements d'Intérêt Économique (GIF) exerçant des activités identiques, constitués exclusivement ou en majorité, entre des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention «V Branches».

Article 2 Avantages acquis

1

La présente convention ne peut être la cause, pour aucun salarié, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération globale annuelle, y compris tous avantages en espèces ou en nature, acquis antérieurement à sa signature.

2

Tout accord ou convention antérieurs sera, s'il y a lieu, harmonisé avec la présente convention dans le cadre de l'article 4 ci-après.

3

Dans les entreprises appliquant, dans un cadre légal, une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, notamment une convention de groupe, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'entreprise dans les formes prévues par l'article L. 2232-16 du Code du Travail.

Article 3

Durée - Dénonciation - Révision

1

La présente convention est conclue pour la durée d'un an. Elle se poursuivra d'année en année, par tacite reconduction.

2

Chacune des organisations signataires peut dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception, trois mois au moins avant la date de son expiration.

3

La révision de la convention peut être demandée par chacune des organisations signataires. Elle doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

4

La demande de révision doit être adressée au Ministère de l'Agriculture et aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une Commission Mixte constituée conformément aux articles L. 2261-19 et L. 2261-20 du Code du Travail. Ce délai devra être au maximum de 30 jours ouvrables à dater de la demande de révision. Si aucun accord n'intervient, la Convention restera en vigueur.

Article 4

Conventions régionales, départementales ou locales, et Accords d'entreprises

Selon les circonstances particulières, des conventions régionales, départementales ou locales, ou des accords d'entreprise, compléteront les dispositions de la présente convention.

Il ne pourra être dérogé à la convention collective nationale par accord collectif d'entreprise conclu ultérieurement à la date de mise en œuvre du présent avenant, que dans un sens plus favorable, à l'exception des dispositions prévues au titre «temps de travail» de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Chapitre II

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 5

Liberté syndicale

1

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.

2

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.

3

Les employeurs confirment que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprise.

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.

Au contraire, l'appartenance d'un travailleur à une section d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en

œuvre des dispositions prévues à l'article 6.

Article 6 **Délégués syndicaux**

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

1

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 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

2

Le délégué syndical désigné par son organisation, parmi le personnel de l'entreprise, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des garanties accordées par la législation et la réglementation en vigueur (articles L. 2421-1, L. 2421-8, L. 2421-9, L. 2412-2 et L. 2411-3 du Code du Travail) ; toutefois, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis en cas de licenciement de ce délégué.

3

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur.

Pour ce qui entre dans sa mission, il est l'interlocuteur direct de la direction.

Le délégué syndical a mandat pour signer tout accord d'entreprise ; il négocie toute mesure de caractère collectif entrant dans le cadre de ses attributions. Il peut assister, à leur demande, les délégués du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le mandat détenu par un délégué doit être exercé conformément à la réglementation sans aucune entrave.

Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat de délégué syndical.

Le temps de déplacement du délégué syndical est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dès lors qu'il s'agit de se rendre à une réunion à la demande de l'employeur.

Les conditions d'exercice du mandat de délégué syndical seront réglées par un accord d'entreprise conclu en vertu de l'article 4 de la présente convention.

4

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux, dans le respect de la législation en vigueur, sont notamment :

a) La collecte des cotisations à l'intérieur de l'entreprise pendant les heures de travail, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

b) La liberté de diffusion de la presse et de tous documents syndicaux dans l'entreprise, selon des modalités à déterminer par accord dans chaque entreprise ;

c) Le libre affichage des communications syndicales dans les 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.

d) Dans les entreprises ou établissements où sont occupés jusqu'à 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales, de façon ponctuelle, un local approprié pour leurs réunions.

Dans les entreprises où sont occupés plus de 100 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les entreprises où sont occupés au moins 750 salariés, l'employeur ou son représentant met à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation des locaux, définis aux deux alinéas ci-dessus, par les sections syndicales, sont fixées par accord avec le chef d'entreprise. Dans la mesure du possible le local prévu pour les sections

syndicales est situé au niveau du site administratif.

e) Le droit pour chaque section syndicale de réunir ses adhérents à raison de 2 heures payées tous les deux mois, prises sur le temps de travail, après accord préalable sur les date et heure ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections de délégués du personnel de désigner un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Le délégué syndical désigné disposera d'autant de fois 5 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de 15 heures par mois.

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section, par le délégué syndical, un accord d'entreprise précisera les modalités de mise à disposition et les conditions de l'information préalable de l'employeur.

Le plafond d'heures de délégation est fixé à 25 heures par mois tant pour le délégué syndical que pour le membre de la section syndicale en cas de mise à disposition.

g) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, aux délégués du personnel et aux membres du comité d'entreprise 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, des délégués du personnel, des membres du CHSCT assistant à ces réunions seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

5

Le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels payés. Toutefois, le nombre de ces mandats exercés hors de l'entreprise et payés par celle-ci sera limité à trois par organisation signataire de la convention. S'il exerce une fonction syndicale statutaire, il bénéficie, pour l'exercice de cette fonction, de congés exceptionnels. À titre indicatif, un tableau figurant en annexe II à la présente convention précise la nature des différentes fonctions susceptibles d'être exercées par le salarié désigné par son syndicat ou sa section syndicale.

6

Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation syndicale à exercer une fonction de représentation permanente nationale des salariés, en dehors de l'entreprise, il bénéficiera d'un congé sans solde de trois ans, renouvelable une fois. Six mois avant l'expiration de cette première période, il devra, s'il désire reprendre son emploi ou renouveler son congé, en avertir son employeur afin d'être réintégré dans son emploi ou dans un poste équivalent comportant des avantages identiques à ceux dont il bénéficiait avant son détachement. Il en est de même s'il désire reprendre son emploi à l'expiration de son deuxième congé.

Article 6 bis

Participation des salariés aux commissions paritaires nationales

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Mod. par Avenant n° 132, 10 juin 2021, étendu par arr. 23 nov. 2022, JO 30 nov.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération Agricole - Métiers du grain/Nutrition animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA-CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA 2A.

Dans l'esprit de l'article L. 2232-8 du Code du Travail 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'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires, lorsqu'elles ont été expressément prévues d'un commun accord.

1

L'indemnisation des absences autorisées comprend :

-
- Le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale ayant participé aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention.
 - Le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux d'un groupe de travail mixte dont la mise en place aura été décidée en commission mixte.
 - Le maintien par entreprise de la rémunération d'un salarié désigné par son organisation syndicale, pour suivre les travaux des réunions préparatoires aux groupes de travail et aux commissions mixtes indemnisés.
- À ce titre, il est convenu de fixer, au début de chaque année civile, le nombre de jours de réunions de groupes de travail faisant l'objet de l'indemnisation prévue au 2 du présent article ainsi que le nombre de jours de réunions préparatoires indemnisées.

2

Au titre du financement du dialogue social dans la branche, l'indemnisation des frais de déplacement des salariés des entreprises ayant participé aux différentes réunions de commissions paritaires telles qu'indiquées ci-dessus, est couverte par une enveloppe globale forfaitaire de 4 000 euros par an et par organisation syndicale représentative au niveau national financée par Coop de France.

Cette enveloppe globale est répartie entre les organisations syndicales représentatives :

- À 60 % de manière égalitaire ;
- À 40 % selon la représentativité de l'organisation syndicale au sein de la Branche.

(Avenant n° 132, 10 juin 2022, étendu) Pour toute négociation de branches, dans le cadre de la CCN «V branches» et nécessitant un travail technique approfondi par le biais de groupe de travail paritaire, il est prévu la conclusion d'un accord de méthode et de moyen pour permettre notamment le financement des déplacements et des repas. L'ensemble des modalités sera détaillé dans cet accord de méthode et de moyen en fonction de la thématique.

Article 6 ter Protection et déroulement de carrière du délégué syndical

À sa demande, le délégué syndical bénéficie :

- à l'entrée en fonctions, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail ;
- en cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le délégué syndical aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

À l'issue de son mandat de délégué syndical, l'intéressé bénéficie, si nécessaire, après concertation avec sa hiérarchie, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Article 6 quater Représentant de la section syndicale

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Conformément aux articles L. 2142-1-1 du code du travail et suivant, chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article L. 2142-1, une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins cinquante salariés peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions et bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs et du nombre d'heures de délégation conformément aux dispositions légales.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque.

Article 7 **Droit de grève**

1

Sauf cas de faute lourde imputable au salarié, la grève n'entraîne pas la rupture du contrat de travail et aucune sanction ne peut être prise pour fait de grève.

2

Tout mouvement de grève relatif au salaire et au contenu de la présente convention est subordonné au dépôt des revendications.

3

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, d'effectuer tout abattement sur un élément quelconque de la rémunération (salaires, primes, gratifications ou autres avantages) au-delà du prorata direct du temps d'absence.

Article 8 **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 des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès.

Chapitre III **Commissions paritaires - Conciliation - Arbitrage**

Article 9 **Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation**

Mod. par Accord 2 avr. 2019, étendu par arr. 18 nov. 2019, JO 22 nov., applicable à compter de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du grain ;

COOP de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFE CGC agro ;

UNSA 2A.

1

Composition de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNIC) est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Cette Commission est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la «V Branches».

Les noms et les coordonnées des membres sont communiqués au secrétariat de la CPPNIC.

La présidence est assurée par le représentant des employeurs. Le Président est désigné par le collège employeur.

2

Fonctionnement de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation de la «V Branches» se réunit en vue des négociations de branche sur convocation, au moins 3 fois par an.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNIC. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 15 jours avant ; les documents utiles à la négociation seront transmis au moins 8 jours avant la réunion.

En fin d'année, la commission fixe le calendrier de réunions pour l'année suivante.

En plus du calendrier annuel arrêté, des réunions exceptionnelles peuvent-être fixées à la demande de l'un des collègues et lorsque l'actualité conventionnelle le nécessite.

3

Rôle et missions de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

I

Rôle de négociation au niveau de la branche de la Commission

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation négocie sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur.

Les parties rappellent que la Commission susvisée peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la présente convention collective dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les dispositions de la présente convention collective nationale portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur. Les matières concernées sont les suivantes :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14 au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1243-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice, mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

Par ailleurs, dans les matières énoncées à l'article L. 2253-2 du code du travail, lorsque la convention ou l'accord de branche le stipule expressément, ses stipulations prévalent sur la convention ou l'accord d'entreprise conclu postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord de branche, sauf lorsque la convention ou l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Les matières concernées sont les suivantes :

- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

En cas de modification légale, cette liste deviendra caduque.

II

Mission d'interprétation de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La Commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation a pour rôle de résoudre les difficultés d'interprétation et d'application de la convention collective de branche et de rechercher aimablement la solution aux litiges individuels ou collectifs qui lui sont soumis.

Elle peut rendre un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative, d'un salarié ou

encore d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention Collective Nationale des coopératives de Céréales, de Meunerie, d'Approvisionnement, d'Alimentation du bétail et d'Oléagineux dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. Dans ce cas, elle est composée d'un nombre égal de représentants des salariés, dans la limite de 4 représentants salariés, et de représentants des employeurs désignés par les organisations nationales représentatives au sein de la «V Branches».

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à l'interprétation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Aux fins d'interprétation, la CPPNIC pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France - Secrétariat de la V branches, domiciliée au 43 rue Sedaine 75011 Paris.

Cette lettre devra exposer l'essentiel des motifs et être accompagnée éventuellement de tout document pouvant éclairer la commission. L'ouverture de cette procédure fige la situation entre les parties sur l'objet du litige jusqu'à la décision de ladite commission.

La CPPNIC devra alors se réunir dans le mois suivant la saisine par lettre recommandée, convoquer et entendre les parties en cause, en vue d'un arbitrage.

L'avis est rendu lorsqu'il y a accord entre le collège patronal et le collège salarié s'ils adoptent la même position, une décision en ce sens, supposant, au sein du collège salarié, un accord d'au moins la majorité des organisations présentes. Cette majorité est appréciée en prenant en compte le pourcentage de représentativité au niveau de la branche, de chaque organisation syndicale.

En l'absence d'une organisation syndicale, celle-ci peut donner mandats à une autre organisation syndicale sans que celle-ci ne soit porteuse de plus de deux mandats.

Ce mandat doit être communiqué au secrétariat de la commission par tout moyen, (mail, courrier...) cette dernière en informera les membres présents lors de la commission.

Il peut s'agir, soit de l'avis adopté, soit d'informer l'auteur de la saisine que la commission n'est pas parvenue à une position commune.

Si la commission ne parvient pas à une position commune, les auteurs de la demande peuvent saisir les autorités compétentes.

La commission établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui est communiqué aux parties dans les quinze jours qui suivent.

L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt.

La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III

Mission de conciliation de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de conciliation

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation peut jouer un rôle de conciliation.

En cas de conflit, la CPPNIC peut jouer un rôle de conciliation et est saisie par la partie la plus diligente, au moyen d'une lettre recommandée adressée à Coop de France - Secrétariat de la V branches, domiciliée au 43 rue Sedaine 75011 Paris.

La Commission convoquée par son Président, examine le différend dans un délai maximum d'un mois à dater de la réception de la lettre recommandée.

Lorsqu'un membre de la CPPNIC serait partie prenante au différend soumis à la conciliation, celui-ci ne pourra pas statuer sur ce litige.

Lorsqu'il s'agit de résoudre un conflit collectif, et si la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord, dûment signée des parties en présence, est déposée auprès de la Section agricole de la DIRECCTE.

Dans tous les cas, la CPPNIC peut charger des commissions locales de tenter de concilier les parties en ce qui concerne les différends pour lesquels, en raison de leur caractère, la conciliation semble pouvoir être plus facilement réalisée localement.

IV

Autres missions de la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

La Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation représente la branche et

assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi.

La Commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du Travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants :

- Durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- Repos et jours fériés ;
- Congés payés et autres congés ;
- Compte épargne temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des coopératives de Céréales, de Meunerie, d'Approvisionnement, d'Alimentation du bétail et d'Oléagineux, sont tenues de communiquer à la Commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.Vbranches@coopdefrance.coop

Ce rapport annuel doit en particulier faire état de l'impact des accords collectifs d'entreprise sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport est versé dans la base de données nationale, mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du Travail, qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

4

Participation des salariés à la commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation

Les 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'entreprises appelés à participer aux négociations des commissions paritaires nationales constituées dans le cadre de la présente convention, ainsi qu'aux groupes de travail mixtes et aux réunions préparatoires sont prévues à l'article 6Bis de la présente convention collective.

S'agissant des réunions de CPPNIC, les absences au titre de ces réunions ne sont pas imputées sur le crédit d'heure de délégation au niveau des entreprises.

Chacun des salariés amenés à participer aux commissions paritaires doit tenir son employeur informé, avec un préavis de dix jours, sauf circonstances exceptionnelles, de la date de son absence ainsi que de sa durée. Il lui fournira en outre une attestation justificative de sa participation à la réunion paritaire, celle-ci lui sera remis par le secrétariat de la CPPNIC.

5

Protection des salariés membres de la CPPNIC

En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective et membres de la CPPNIC bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que la désignation de ces salariés, en tant que membre de ladite commission, ait été reçue par l'organisation patronale et l'employeur (par courrier avec AR ou courriel), et ce, avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur, la date de réception de l'information faisant foi.

Article 10

Commissions paritaires locales, départementales ou régionales de conciliation

1

Des Commissions paritaires de conciliation peuvent être instituées à l'échelon local, départemental ou régional, notamment là où des conventions ou accords prévus à l'article 4 ont été signés.

2

Chacune de ces commissions est composée et fonctionne dans des conditions identiques à celles de la Commission paritaire nationale. Toute commission ainsi créée doit faire connaître son existence au Ministère de l'Agriculture et au Président de la Commission nationale qui en informe ses collègues.

3

Ces commissions paritaires de conciliation sont compétentes, tant pour l'interprétation des accords signés à leur échelon, que pour tenter de concilier les parties en cas de conflits survenant dans le cadre de ces accords.

4

Elles peuvent, en outre, être chargées par la Commission nationale de tenter de résoudre, à l'intérieur de leur circonscription, d'autres conflits pour lesquels la conciliation paraît devoir être plus facilement réalisée à cet échelon.

5

En cas de non conciliation, le différend doit être porté, dans un délai maximum de 8 jours, devant la Commission paritaire nationale qui l'examine dans le délai maximum indiqué à l'article précédent.

6

Dans tous les cas, le procès-verbal relatant, soit la non-conciliation et ses causes, soit l'accord intervenu, signé et déposé par les parties, est adressé dans les plus brefs délais à la Commission paritaire nationale.

Article 11
Médiation - Arbitrage

1

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis soit à la médiation, soit, après accord entre les parties directement intéressées au conflit, à l'arbitrage.

2

Dans cette hypothèse, le procès-verbal de non-conciliation rédigé en double original, dont l'un est remis au médiateur ou à l'arbitre, doit mentionner les points litigieux soumis à la médiation ou à l'arbitrage.

3

L'arbitre appelé à statuer est choisi par accord écrit entre les parties.

4

Les parties feront connaître à la Commission paritaire nationale les résultats de la médiation ou de l'arbitrage.

Chapitre IV
Délégués du personnel, comité d'entreprise, CHSCT et comité de groupe

Article 12
Délégués du personnel

1

Dans chaque entreprise occupant au moins 11 salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2311-1 et L. 2312-1 et suivants et R. 2312-1 et suivants du Code du Travail.

2

Dans les entreprises dont le nombre de salariés est inférieur à 11 et supérieur à 6, un délégué du personnel peut être élu si 3 salariés au moins en font la demande.

Article 13
Comité d'entreprise

1

Dans les entreprises occupant au moins 50 salariés, doit être constitué un comité d'entreprise dans les conditions prévues par les articles L. 2321-1 et L. 2322-1 et suivants du Code du Travail.

2

Le financement des activités du comité d'entreprise prévu à l'alinéa précédent est assuré par une dotation qui est fixée à 1 % du montant brut des salaires déclarés fiscalement.

Le montant annuel de la subvention de fonctionnement est fixé conformément à l'article L. 2325-43 du Code du Travail.

Article 14
Représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises d'au

moins 50 salariés bénéficient de la formation prévue à l'article L. 4614-14, alinéa 1, aux conditions fixées aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 2325-43 du Code du Travail.

Article 15

Comité de groupe

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions de la loi du 28 Octobre 1982 sur le comité de groupe dans les entreprises relevant de la CCN «V Branches» et leurs filiales telles que définies à l'article 1 ci-dessous.

1o)

Définition du groupe

Le groupe est formé par une société appelée société dominante, les filiales de celle-ci au sens de l'article 354 de la loi n° 66-537 du 24 Juillet 1966 et les sociétés dont la société dominante détient indirectement plus de la moitié du capital, dont le siège social est situé sur le territoire français.

Font également partie du groupe :

- les entreprises définies par l'article 355 de la loi du 24 Juillet 1966 ;
- les entreprises rattachées à la loi du 10 Septembre 1947 modifiée ainsi que les autres groupements, dès lors qu'ils sont contrôlés de manière effective par la société dominante (unions de coopératives, SICA civiles, GIE...);
- dont ledit comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans le groupe à l'exclusion de tout autre.

2o)

Rôle du comité de groupe

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 de l'emploi 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.

Il est informé dans les domaines indiqués ci-dessus des perspectives du groupe.

3o)

Composition

Le comité de groupe est composé :

- du chef de l'entreprise dominante ou de son représentant assisté de deux personnes de son choix ;
- de représentants du personnel des entreprises constituant un groupe et ayant un comité d'entreprise.

Leur mode de désignation suit les dispositions des articles L. 2333-1 et suivants et R. 2332-1 du Code du Travail.

4o)

Fonctionnement

Le président du comité de groupe est le chef de l'entreprise dominante ou son représentant.

Le secrétaire est pris parmi les membres du comité de groupe; il est désigné à la majorité des voix.

Les réunions ont lieu au moins une fois par an sur convocation du président du comité qui arrête l'ordre du jour avec le secrétaire ; cet ordre du jour est communiqué aux membres quinze jours au moins avant la séance.

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances du comité de groupe leur est payé comme temps de travail.

Article 16

Protection et déroulement de carrière des représentants du personnel élus

À sa demande, le représentant élu bénéficie :

- À l'entrée en fonction, d'un entretien avec sa hiérarchie afin de lui permettre de se situer professionnellement et que soit prise en compte sa responsabilité sociale notamment au niveau de l'organisation de son travail.
- En cours de mandat, d'un entretien annuel individuel avec sa hiérarchie afin de faire connaître ses besoins et attentes.

Chacun de ces entretiens fera l'objet d'un relevé de conclusions, lequel reprendra les éventuelles observations de l'intéressé et sera signé par les deux parties.

En cours de mandat, le représentant élu aura accès aux actions de formation professionnelle au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

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.

Les dispositions du présent article ne concernent que les seuls représentants élus dans les instances suivantes : délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Chapitre V

Classification, salaire et durée du travail

Article 17

Classification hiérarchique

La classification des emplois figure à l'annexe I de la présente convention.

Article 18

Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La branche professionnelle incite les entreprises à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

Elle accompagnera cette démarche en mettant à la disposition des entreprises une méthodologie adaptée.

Les entreprises aborderont le thème de la GPEC dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-15 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.

À cet effet, les partenaires sociaux rédigeront à leur attention une brochure explicative sur les divers dispositifs de fin de carrière.

Article 19

Bases minima de rémunération - 13^{ème} mois

1

Les salaires minima sont déterminés selon les dispositions prévues à l'annexe I de la présente convention.

2

En outre, le personnel bénéficiera, au prorata des salaires versés pendant la période de référence de 12 mois, de la prime dite du 13^e mois, payée enfin ou en cours d'exercice. Cette prime prend la dénomination de prime du douzième lorsqu'elle est régulièrement répartie sur chaque paie et, dans ce cas, elle doit apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

3

Il ne sera fait application des présentes dispositions qu'au personnel ayant, au sens de l'appartenance juridique à l'entreprise :

- Soit une durée de présence continue de 6 mois ;
- Soit une durée de présence discontinue de 6 mois dans les 12 mois précédant la rupture.

Article 19 bis

Salaire mensuel garanti

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un salaire mensuel garanti. Le salaire mensuel garanti correspond à un salaire calculé sur la base de 151,67 heures par mois, quel que soit l'horaire de l'entreprise, dès lors que l'horaire officiel est effectivement accompli.

Article 19 ter

Modifications des bases de rémunération

Dès que l'augmentation de l'indice des prix de détail officiellement homologués par l'I.N.S.E.E. a dépassé de 5 % celui en vigueur au moment du dernier avenant de salaires, la Commission mixte nationale est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publication du bulletin, afin d'étudier une modification des bases de rémunération.

Chaque augmentation du salaire minimum de croissance entraîne la même réunion.

Article 20

Bulletin de paie

À l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paie établi conformément aux dis-

positions des articles R. 3243-1 et suivants du Code du Travail.

Article 21 **Heures supplémentaires**

1

Les salaires étant établis sur la base de trente-cinq heures par semaine, les parties conviennent, sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables aux entreprises agricoles, de payer, à partir, de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les heures supplémentaires sur la base du taux majoré de :

- 25 % au-delà de 35 heures par semaine,
- 50 % au-delà de 43 heures par semaine.

2

Il est également convenu que les salaires mensuels peuvent être établis en y incorporant les heures supplémentaires incluses dans l'horaire habituel de l'entreprise, aux taux majorés indiqués ci-dessus.

3

Les accords visés à l'article 4 pourront fixer soit des modalités particulières de rémunération, soit des dérogations permanentes à l'horaire de travail, à l'égard des salariés effectuant des travaux préparatoires ou complémentaires devant être nécessairement exécutés en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise.

4

Les modalités relatives à la durée du travail et à son aménagement, autres que celles prévues dans ce chapitre, sont incorporées à l'annexe III de la présente convention intitulée «durée et aménagement du temps de travail».

Article 22 **Compensation entre périodes de grands travaux et périodes de morte-saison**

Avenant n° 124, 5 nov. 2015, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

(Article supprimé par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, non étendu)

1

Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer, pour les salariés permanents, les périodes et les conditions dans lesquelles les heures effectuées au-delà des horaires normaux hebdomadaires en période de grands travaux seront compensées par une réduction d'horaire, en période de morte-saison, compte tenu des majorations légales de 25 et 50 %.

2

Ces conventions ou accords devront comporter la détermination des horaires normaux hebdomadaires ainsi que le salaire annuel garanti correspondant.

3

Pour l'application du présent article, les décomptes d'heures supplémentaires s'établissent sur l'horaire hebdomadaire.

4

Le calcul des heures supplémentaires à compenser s'effectuera en partant des horaires normaux appliqués dans l'entreprise :

- Le nombre d'heures supplémentaires effectuées jusqu'à 43 heures par semaine sera multiplié par 1,25 ;
- le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà de 43 heures par semaine sera multiplié par 1.50.

5

Le total d'heures supplémentaires ainsi obtenu pendant la période de grands travaux sera restitué, sans diminution du salaire habituel, sous l'une ou l'autre des formes ci-après ou d'une combinaison de celles-ci :

-
- diminution de l'horaire habituel de travail pendant le temps nécessaire à la récupération du nombre d'heures;
 - arrêt généralisé du travail dans les entreprises pendant une période déterminée, notamment à l'occasion de fêtes (veilles, ponts, etc.) ;
 - congé supplémentaire réparti sur la période de morte-saison.

Article 23 **Heures de nuit et de dimanche**

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

1

Les conventions ou accords visés à l'article 4 préciseront les conditions applicables aux heures de nuit et des dimanches.

2

À défaut de compensation sous quelque forme que ce soit, le salaire de base des heures de nuit comprises entre 22 h et 5 h doit être majoré d'au moins 20 %. Dans les entreprises prévoyant une majoration seulement égale à 20 % la plage des heures de nuit est élargie à 21 heures - 6 heures.

3

Le salaire de base des heures effectuées les dimanches sera majoré d'au moins 50 %.

Article 24 **Prime d'ancienneté**

Après trois ans d'ancienneté, le personnel bénéficiera d'une prime d'ancienneté de 3 % du salaire correspondant, à son coefficient hiérarchique et augmentant de 1 % chaque année pour atteindre 10 %¹.

¹ Les coopératives ayant, dans le cadre de la convention collective du 5/09/56, accepté le taux de 12 % ou un taux supérieur en vertu de l'article 4 de cette convention, sont tenues de conserver ces dispositions en application de l'article 2 de la présente convention.

Article 25 **Avantages en nature - Primes et indemnités diverses**

1

Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront :

- a) déterminer la valeur des avantages en nature éventuellement accordés aux salariés ;
- b) prévoir l'attribution de diverses primes, notamment à l'occasion d'événements familiaux ;
- c) fixer le montant d'indemnités complémentaires de celles prévues par la législation sociale en vigueur ainsi que la durée pendant laquelle ces indemnités seront versées au personnel permanent pour les cas d'accidents ou de maladies notamment lorsque ces accidents ou maladies surviennent par le fait ou à l'occasion du travail ;
- d) accorder des primes ou gratifications, soit au titre de l'assiduité, soit en relation avec les résultats obtenus par l'entreprise.

2

Lorsqu'il s'agira de travaux occasionnels, notamment lors d'un remplacement de courte durée, le salarié assurant certaines tâches d'un emploi de niveau supérieur au sien doit obtenir une indemnité proportionnelle aux services rendus dans ces tâches exceptionnelles.

Article 26 **Travaux pénibles, dangereux, insalubres**

L'attribution d'indemnités pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet des conventions ou accords visés à l'article 4 qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

Pour l'attribution de ces indemnités, il devra être tenu compte des éléments suivants :

- position normale de travail ;
- risque de maladie ;

-
- travail particulièrement salissant ;
 - travail pénible, dangereux ou insalubre ;
 - fourniture d'outillage personnel.

Ces indemnités sont horaires et établies en pourcentage du salaire de base du salarié concerné ; elles doivent apparaître distinctement sur le bulletin de paie.

Les modifications des conditions de travail entraînent la révision des accords.

Article 27 **Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes²**

² Cf. Accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopération agricole

Pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes doit être assurée conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du Travail.

Article 28 **Salaire des jeunes**

Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- avant 17 ans : 20 % d'abattement,
- de 17 à 18 ans : 10 % d'abattement.

L'abattement cesse d'être applicable après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont il relève.

Toutefois, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

À partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme les adultes.

Article 29 **Travailleurs handicapés**

Les accords d'entreprise devront contenir des mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification ou de recevoir une qualification adaptée à leurs besoins.

Article 30 **Retraite complémentaire - Prévoyance**

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention collective du 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives et SICA.

Les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime de la CCPMA prévoyance ou à tout autre régime présentant des avantages au moins équivalents.

Chapitre VI **Embauche - Essai - Contrat de travail**

Article 31 **Embauche et contrat de travail**

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

1

La direction décide du recrutement.

2

Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail ou d'une lettre d'engagement établi en double exemplaire et

signé par les deux parties confirmant à l'intéressé sa fonction et son coefficient hiérarchique, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui doit correspondre à celle de l'entrée dans l'entreprise.

3

Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, un accord entre les parties, au moment de l'embauche, pourra faire bénéficier l'intéressé de l'ancienneté acquise dans ses emplois précédents.

4

L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

5

(Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu)

Compte tenu de l'évolution des nouvelles technologies, les entreprises sont invitées à utiliser les moyens de communication numériques afin d'y consolider et de mettre à disposition des salariés l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

Article 32 Durée de la période d'essai

1

La durée de la période d'essai du contrat à durée indéterminée est fixée à :

- 2 mois pour le personnel ouvriers/ employés ;
- 3 mois pour les techniciens/ agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

2

Cependant, lorsqu'il s'agit d'un salarié provenant d'autres organismes agricoles, la période d'essai pourra être réduite ou supprimée par accord des parties.

Résiliation de la période d'essai

La période d'essai peut être résiliée :

Par l'employeur, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures jusqu'à 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Par le salarié, avec un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Renouvellement de la période d'essai

Lorsque la période d'essai arrive à sa fin, il est possible de prévoir, d'un commun accord, son renouvellement comme suit :

- 1 mois pour le personnel ouvriers/employés ;
- 3 mois pour les techniciens/agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres et ingénieurs.

Article 33 Travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel sont régis par les dispositions prévues aux articles L. 3123-1 et suivants du Code du Travail.

Chapitre VII

Cessation du contrat de travail

Article 34

Licenciement - Démission : Préavis

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde imputable au salarié, il est accordé :

- au personnel d'exécution ayant moins de 6 mois d'ancienneté : un préavis d'une semaine,
- au personnel d'exécution ayant de 6 mois à 2 ans d'ancienneté : un préavis d'un mois,
- au personnel d'exécution ayant plus de 2 ans d'ancienneté : un préavis de deux mois,
- aux agents de maîtrise, techniciens et cadres : un préavis de trois mois.

En cas de démission d'un salarié, celui-ci est tenu de respecter les mêmes délais de préavis.

Tout licenciement doit être signifié par lettre recommandée avec avis de réception. La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

Article 35

Absences pour recherche d'un nouvel emploi

1

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les salariés sont autorisés pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour dans la limite de :

- 48 heures si le préavis est d'un mois,
- 60 heures si le préavis est de deux mois,
- 75 heures si le préavis est de trois mois.

2

Ces absences sont fixées d'un commun accord entre l'employeur et l'intéressé, en tenant compte, dans la mesure du possible, des heures d'ouverture de Pôle emploi. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

3

Ces heures d'absence peuvent, en cas de besoin et à la demande de l'intéressé, compte tenu des nécessités du service, être bloquées en une ou plusieurs fois.

4

Ces heures d'absence sont obligatoirement payées au salarié congédié. Toutefois, le salarié ayant trouvé un emploi ne peut, à partir de ce moment, se prévaloir de ces dispositions.

Indépendamment du certificat de travail, obligatoirement remis au salarié à l'expiration du contrat, l'employeur lui délivre, sur sa demande, dès l'ouverture du préavis, une attestation indiquant sa qualification et la date de cessation de travail.

Article 36

Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif envisagé, les garanties et conditions d'application sont celles de la Convention Collective sur la sécurité de l'emploi.

Article 37

Indemnité de licenciement

Indépendamment des conditions de préavis, tout salarié licencié ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise percevra une indemnité calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- majoré de 2/15 de mois de salaire par année d'ancienneté, au-delà de 8 ans.

Cette indemnité n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

L'indemnité de licenciement ne dispense pas l'employeur du versement de la prime du 13^e mois prévue à l'article 19.20 due au prorata du temps écoulé à la date de rupture du contrat.

Article 38
Indemnité de mise à la retraite et indemnité de départ à la retraite

1
Indemnité de mise à la retraite

A
Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité égale à 1/10^e de mois de salaire par année de service dans l'entreprise.

B
Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de sa mise à la retraite, le salarié justifiant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de mise à la retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée comme suit :

- soit 2/12^e de la rémunération globale des douze derniers mois précédant son départ,
- soit un dixième de mois de salaire par année de service dans l'entreprise plus un quinzième de mois de salaire par année de service au-delà de 10 ans.

L'indemnité la plus favorable pour le salarié sera retenue.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

Le temps de présence est décompté du jour d'entrée au service de l'entreprise, période d'essai comprise. Les fractions d'années sont décomptées par douzièmes, toute fraction de mois équivalant à un mois entier.

2
Indemnité de départ en retraite

A
Salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté et moins de 10 ans

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ en retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite (cf. 1/A ci-dessus).

B
Salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté

Lors de son départ à la retraite, le salarié justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, a droit, sous réserve de dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ en retraite prévues par un accord collectif ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite.

Chapitre VIII
Suspension du contrat - Réintégration

Article 39
Obligations militaires

Tout salarié ou apprenti âgé de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

La participation du salarié à des activités militaires dans la réserve s'effectue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur (loi n° 99-894 du 22 octobre 1999 portant organisation de la réserve militaire et du service de défense nationale).

Le réserviste peut s'absenter de son poste de travail dans la limite de 5 jours ouvrés par année civile, au titre de ses activités militaires, sous réserve de prévenir l'employeur de son absence 1 mois au moins à l'avance.

Article 40 **Interdiction d'emploi des femmes avant et après l'accouchement**

Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement. Il est interdit d'employer des femmes dans les six semaines qui suivent l'accouchement.

Article 41 **Suspension du travail en cas de grossesse et maternité**

1

Les conditions dans lesquelles le contrat de travail est suspendu en cas de maternité ou d'adoption sont régies par les articles L. 1225-17 et suivants et les articles L. 1225-37 et suivants du Code du Travail.

2

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Cette heure est indépendante des repos prévus à l'article L. 1225-30 du Code du Travail.

3

Une allocation journalière sera versée à la salariée qui cesse de travailler pendant le congé légal de maternité. Cette allocation assurera, y compris les indemnités versées par la M.S.A., des ressources équivalentes au salaire mensuel net de l'intéressée, salaire de base + ancienneté, correspondant à l'horaire normal de la salariée.

Article 42 **Maladies et accidents**

1

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladies ou accidents et dont l'employeur a été avisé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé à laquelle est joint un certificat médical indiquant la durée de l'absence, ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci. L'employeur a la faculté de faire procéder, par le médecin de l'entreprise, à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de l'entreprise, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort.

2

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement du salarié absent pendant une période totale de suspension du contrat de travail d'un an, pour une même maladie ou un même accident non professionnel. Cette durée d'un an est calculée sur une période de cinq ans qui court à compter du premier jour de la maladie ou de l'accident.

Cette durée est portée à deux ans s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenu dans une autre entreprise, ou d'un accident de trajet dans les conditions prévues par la loi.

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 légales et réglementaires.

3

Si l'absence est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 5213-2 du Code du Travail, doit suivre l'intéressé.

Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations

de postes ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure prévue en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

4

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat médical et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera d'une allocation journalière, à condition :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au jour de l'arrêt du travail, sauf en cas d'accident du travail ou d'accident du trajet relevant de la législation sur les accidents du travail,
- de percevoir les indemnités journalières de la M.S.A. et des différentes caisses d'accident du travail et d'en présenter les feuilles de prestations.

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.

5

Les allocations journalières seront dues :

- dès le 1^{er} jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet,
- après une période de franchise de 3 jours en cas de maladie ou d'accident.

6

Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la M.S.A., soit par tout autre régime de prévoyance, des ressources à calculer comme suit :

- accident du travail et accident de trajet relevant de la législation sur les accidents du travail : la totalité du salaire de référence du 1^{er} au 90^e jour suivant l'arrêt de travail,
- maladie ou accident : la totalité du salaire de référence du 4^e au 90^e jour suivant l'arrêt de travail.

Le salaire auquel il est fait référence est le salaire mensuel net de base de l'intéressé + ancienneté, correspondant à l'horaire normal du salarié.

7

Pour le calcul de la période non indemnisée, on considère qu'une journée équivaut à 1/26^e de mois.

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement charges de l'entreprise, il pourra être institué dans le cadre d'un accord d'entreprise prévu à l'article 4 de la convention collective nationale, une clause de sauvegarde afin de limiter les effets d'une augmentation de l'absentéisme au cours d'une période annuelle.

Article 43 Absences exceptionnelles

1

Les absences dues à un cas fortuit dûment constaté et portées dès que possible à la connaissance de l'employeur, tel qu'incendie du domicile, décès, accident ou maladie grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

2

Lorsque le salarié aura reçu de son employeur l'autorisation de s'absenter, cette absence n'aura aucune incidence financière sur la rémunération de base de l'intéressé.

Chapitre IX Jours fériés - Congés annuels - Congés spéciaux - Congés sans solde

Article 44 Jours fériés chômés - Récupération

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

1

Chaque année, en plus des congés annuels payés définis à l'article suivant et du 1^{er} mai, tous les jours fériés légaux sont chômés et payés.

2

Les conventions ou accords visés à l'article 4 pourront déterminer les jours de fête locales ou traditionnelles qui seront chômés et payés.

3

Ces mêmes conventions ou accords détermineront dans quelles conditions pourra avoir lieu la récupération des jours fériés autres que légaux ou de fêtes locales ou traditionnelles, qu'ils soient payés ou non.

4

Le salarié appelé à travailler l'un des jours fériés payés bénéficiera, en plus du salaire, de la majoration de 50 % prévue pour les dimanches. Il se verra attribuer de plus, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.

5

(Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu)

Lorsque le jour férié tombe un dimanche ou lorsque deux jours fériés tombent le même jour, les majorations ne se cumulent pas.

Article 45

Durée et période des congés payés

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

1

La durée des congés payés annuels est fixée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail, effectif ou assimilé, accompli chez un même employeur au cours de la période de référence, sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder trente jours ouvrables.

2

Conformément aux articles L. 3141-17 à L. 3141-20 du Code du Travail et à défaut de dispositions particulières, les jours résultant de la cinquième semaine ne peuvent être accolés au congé principal. Ils se décomptent en six jours ouvrables et peuvent être accordés en une seule ou plusieurs fois, notamment sous forme de jours séparés.

3

La période des congés payés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, sous réserve des dispositions du présent article.

4

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs est établi par l'employeur, après avis des délégués du personnel par catégorie, compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de leur ancienneté dans l'entreprise.

5

(Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu)

Lorsque les conjoints mariés ou pacsés travaillent tous les deux dans la même entreprise, il ne peut leur être imposé de prendre leur congé séparément.

6

Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé payé n'est pas un nombre entier, la durée de ce congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

7

Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation du congé égale à ses délais de route.

Les frais de voyage, occasionnés le cas échéant au salarié pour ce rappel lui seront remboursés.

Article 45 bis

Don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Les entreprises sont incitées à négocier un accord collectif d'entreprise fixant les modalités du don de jour de repos à un parent d'enfant gravement malade, et ce, conformément aux articles L. 1225-65-1 et 2 du code du travail.

Article 46

Fractionnement

1

Tout salarié peut prendre quatre semaines consécutives de congé au cours de la période de congés payés définie à l'article 45. En cas de fractionnement au cours de cette période, après accord du salarié, une fraction doit être d'au moins douze jours ouvrables continus, compris entre deux jours de repos hebdomadaires.

2

Sauf accord plus favorable conclu conformément à l'article L. 3141-19 du Code du Travail, le salarié prenant une fraction de ses congés en dehors de la période précitée aura droit à un complément de :

— 2 jours ouvrables si le nombre de ces jours est au moins égal à 6.

— 1 jour seulement lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

3

Des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes précédents peuvent être apportées, soit par accord collectif d'entreprise, soit par accord individuel du salarié.

Article 47

Congés d'ancienneté

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour ouvrable après vingt ans de service, continus ou non, dans l'entreprise, de deux jours après vingt-cinq ans, de trois jours après trente ans.

Article 48

Congé des jeunes travailleurs

Même s'ils n'ont pas un an de présence dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de trente jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en plus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Article 49
Congés supplémentaires des mères de famille

1

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé payé supplémentaire par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à une journée par enfant si le droit au congé principal n'excède pas six jours.

2

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours, ainsi que l'enfant handicapé de 16 ans et plus, reconnu comme tel conformément aux dispositions du Code de la Santé Publique.

3

Les femmes de plus de 21 ans et ayant au moins cinq enfants à charge ont droit :

- après quinze ans d'ancienneté, à 1 jour de congé supplémentaire pour le 5^e enfant et à 2 jours pour chacun des suivants ;
- après vingt ans d'ancienneté, à 2 jours de congé supplémentaire pour le 5^e enfant et chacun des suivants.

Article 50
Indemnité de congé payé

1

L'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération globale, 13^e mois et prime de fin d'année exclus, perçue par le salarié au cours de la période prise en considération pour l'appréciation de son droit au congé.

3

Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler, cette rémunération étant calculée à raison, tout à la fois, du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif du salarié.

3

Chaque jour de congé payé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé.

4

Au cas où le bénéficiaire viendrait à décéder, l'indemnité de congé est versée aux ayants-droits.

Article 51
Congé de naissance

1

Tout chef de famille salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer.

2

La durée de ce congé est fixée à trois jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces trois jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de quinze jours entourant la date de naissance.

3

La rémunération de ces trois jours est égale au salaire qui serait perçu par l'intéressé pour une période égale de travail à la même époque.

Article 51 bis
Congé de paternité

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

Conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail, après la naissance de l'enfant et dans un délai de quatre mois sauf dérogations prévues à l'article D. 1225-8, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

En cas de modification légale, cette disposition deviendra caduque

Article 52

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au salarié des congés payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours ouvrables pour le mariage ou le PACS du salarié, congé porté à 6 jours ouvrables pour le mariage du salarié ayant deux ans de présence,
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant,
- 5 jours ouvrables consécutifs ou non pour le décès du conjoint ou partenaire du PACS,
- 2 jours ouvrables pour le décès des ascendants et beaux-parents, des descendants et de leur conjoint, 1 jour ouvrable pour le décès des frères et sœurs.

Article 53

Congé sans solde

Pour les cas exceptionnels et motivés, les salariés peuvent obtenir, avec l'accord de l'employeur, un congé sans solde, à condition que le bénéficiaire n'exerce pas d'activité salariée pendant cette période. Le contrat de travail étant suspendu mais non rompu, l'intéressé est rétabli, lors de son retour, dans la situation qu'il avait au moment de son départ. La période d'absence n'est pas prise en considération pour le calcul de l'ancienneté.

Chapitre X

Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes

Article 54

Travail de nuit

Les jeunes travailleurs ou apprentis âgés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à aucun travail entre 21 heures et 6 heures.

Article 55

Repos - récupération

Outre les dispositions législatives et réglementaires applicables en matière de durée journalière du travail, la durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs ou apprentis ne peut être inférieure à 12 heures.

Article 56

Dispositions particulières aux femmes

1

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les toilettes à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

2

En liaison avec les délégués du personnel, les chefs d'entreprise occupant du personnel féminin doivent s'efforcer de mettre, pendant les périodes de repos prévues, un local à la disposition des mères allaitant leur enfant.

Chapitre XI

Apprentissage

Article 57

Contrat

1

On désigne par «apprenti» celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6222-1 et suivants et R. 6222-2 et suivant du Code du Travail.

2

Des contrats-types peuvent être établis sur le plan régional, départemental ou local.

Article 58

Conditions de l'apprentissage

1

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires composées de chefs d'entreprise et de salariés compétents et qualifiés en matière d'apprentissage.

2

Ces commissions sont constituées, selon le cas, sur le plan national, départemental ou local, et comprennent, des représentants des organisations nationales signataires de la présente convention.

Article 59

Sélection progressive des travaux

Au cours de l'apprentissage, le souci de la formation à donner à l'apprenti doit passer avant le souci de la production. Les apprentis peuvent cependant effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Article 60

Cours professionnels

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est compris dans l'horaire de travail. Pour le reste du temps et dans la limite de l'horaire de travail applicable dans l'entreprise, l'apprenti est tenu d'effectuer le travail qui lui est confié par l'employeur. Ce travail doit être en relation directe avec la profession prévue au contrat.

Chapitre XII

Dispositions finales

Article 61

Adhésions ultérieures

Tout syndicat professionnel qui n'est pas signataire de la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

ANNEXES

Annexe I - Classification - Rémunération

Classification

Accord du 27 mars 2007

[Étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai]

(Annulé et remplacé par Accord du 1er octobre 2019)

Préambule

Considérant, que cette refonte s'inscrit dans le cadre de la révision prévue par l'article L. 132-12 du code du travail ;

Considérant, que la classification telle que prévue par l'avenant 58 devait être actualisée notamment compte tenu de l'évolution de certains postes dans les coopératives ;

Considérant, que la méthode retenue permet aux coopératives de créer et évaluer tout poste au niveau de l'entreprise ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord, les entreprises relevant de l'article 1 de la Convention Collective Nationale «V Branches».

Article 2

Principes généraux de la classification

L'Avenant 58 portant classification des personnels d'exécution, technique et d'encadrement est abrogé et remplacé par le présent accord et ses annexes.

Cette nouvelle classification dénommée classification 2007 comporte :

- La définition des emplois types,
- La méthode de cotation,
- Le tableau des cotations détaillées par filière,
- La grille de transposition.

La grille des coefficients hiérarchiques varie de 205 à 630.

Afin de faciliter le rattachement des emplois existants aux définitions des 87 emplois-types, ces dernières ont été regroupées en 12 filières professionnelles.

2.1

Classification par filières professionnelles

- Filière Terrain Agricole
- Filière Commercial-Marketing
- Filière Productions (animale, végétale et semences)
- Filière Distribution
- Filière Transport-Logistique
- Filière Production - Fabrication - Conditionnement
- Filière Maintenance - Entretien
- Filière Laboratoire - Sécurité - Environnement
- Filière Administration générale - Secrétariat
- Filière Comptabilité - Finance
- Filière Systèmes d'information
- Filière Transversale

Article 3 **Mise en œuvre de la classification 2007**

3.1

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra se faire paritairement : en accord avec la direction, les délégués syndicaux ou à défaut de représentation syndicale, avec le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans le cadre de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social.

3.2

Ces accords auront pour objet de :

- recenser les postes existants,
- les analyser,
- les comparer aux emplois cotés au niveau national,
- leur affecter le coefficient hiérarchique correspondant.

3.3

Si le poste existant correspond exactement à l'emploi-type, le titulaire du poste bénéficie du coefficient y afférent. Si le poste ne correspond pas intégralement, tant à la définition qu'aux exigences de la cotation y afférent, cet emploi sera considéré comme emploi spécifique de l'entreprise. Dans ce cas, il sera procédé à une analyse du contenu du poste de travail. Le poste sera coté paritairement suivant les normes de l'échelon national.

Article 4 **Date d'application de la classification 2007**

La classification 2007 entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2007.

La mise en application dans les entreprises devra être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard le 1^{er} septembre 2008.

Toutefois les Coopératives qui ont conclu un accord de classification depuis le 1^{er} janvier 2003, devront ouvrir des négociations conformément à l'article 3.1 du présent accord dans un délai de 5 ans à compter de la date d'application de l'accord d'entreprise.

Les partenaires sociaux de l'entreprise vérifieront que les emplois types, repris dans la classification de l'entreprise, dès lors qu'ils sont identiques aux emplois types définis et cotés dans le présent accord, auront un coefficient hiérarchique qui ne pourra pas être inférieur à celui de l'accord de branche.

Pour ces emplois types, si l'accord d'entreprise est plus favorable que l'accord de branche, c'est l'accord d'entreprise qui continue de s'appliquer.

Article 5 **Durée de l'accord - révision - dénonciation**

5.1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2 **Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.
- Les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient.
- Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

5.3 **Dénonciation**

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer le présent accord, par lettre recommandée avec accusé de réception, après un préavis de trois mois.

Article 6 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Annexe n° 1 - Définition des 87 Emplois types

Filière terrain agricole

1/ Responsable de Zone :

En fonction de la taille de l'entreprise, est responsable dans son secteur géographique, des silos, magasins et autres sites et du personnel qui y est rattaché. Il peut régler les litiges les plus importants.

2/ Responsable magasin agricole ou Silo 3^{ème} échelon :

Outre les attributions du responsable magasin agricole ou silo 2^{ème} échelon, il exerce sa fonction dans une structure possédant une large gamme d'activité (réception, séchage, stockage, expédition, maîtrise des opérations sur train, péniche, camion...)

Il manage une équipe de plusieurs salariés (cinq et plus). Il rend compte de l'ensemble de ses activités à son responsable hiérarchique.

3/ Responsable magasin agricole ou Silo 2^{ème} Échelon :

Outre les attributions du responsable magasin agricole ou silo 1^{er} échelon, il exerce dans un magasin ou silo possédant plusieurs activités (réception, séchage, stockage, expédition, maîtrise des opérations sur train, péniche, camion...). Il encadre un à cinq salariés. Il reçoit l'appui technique et commercial de son responsable hiérarchique.

4/ Responsable magasin agricole ou Silo 1^{er} Échelon :

Assure la marche générale d'un magasin agricole ou silo et règle au quotidien les litiges. Il peut encadrer un ou plusieurs salariés. Il reçoit l'appui technique et commercial de son responsable hiérarchique.

5/ Magasinier conseil / Agent collecte-appro 2^{ème} échelon :

Préposé qui, outre les attributions du magasinier-conseil 1^{er} échelon peut être appelé :

— soit à tenir seul un petit magasin ou un silo et d'y effectuer sous l'autorité d'un responsable de magasin agricole ou silo dont dépend le magasin, l'ensemble des opérations courantes avec les sociétaires (réception, conseils aux sociétaires, prises de commandes, bons de cessions...);

— soit de seconder le responsable du magasin agricole ou silo.

6/ Magasinier conseil / Agent collecte-appro 1^{er} échelon (CQP) :

Outre les aptitudes du magasinier approvisionnement-céréales 2^{ème} échelon, est capable d'apporter à l'acheteur les arguments de choix et d'utilisation du produit vendu.

7/ Magasinier appro-céréales 2^{ème} échelon :

Outre les aptitudes du magasinier approvisionnement-céréales 1^{er} échelon, doit pouvoir faire preuve d'autonomie. À la connaissance des techniques de stockage des grains (ventilation - séchage - triage), des engrais, des produits de santé végétale. Peut rester seul au silo ou sur le site pendant les absences de son responsable.

8/ Magasinier appro-céréales 1^{er} échelon :

Ouvrier ayant une connaissance suffisante des produits, articles ou matériels entreposés ; est chargé, dans le cadre d'instructions reçues d'un responsable et sous sa surveillance, de différentes opérations, telles que réception, rangement, délivrance, classement.

Filière Commercial - Marketing

1/ Chef de Produit :

Il définit et développe une gamme de produits sur un ou plusieurs marchés. Il analyse l'évolution des marchés qui concernent les produits dont il est chargé. Il définit avec son responsable hiérarchique la stratégie adaptée à ses produits et la met en œuvre. Il élabore le plan marketing et les comptes d'exploitation par gamme de produit. Il conçoit les actions de marketing. Il initie et coordonne les actions promotionnelles, publicitaires et commerciales en liaison avec les services commercial et production.

2/ Conseiller technico-commercial 3^{ème} échelon :

Il possède outre les aptitudes requises pour le CTC 2^{ème} échelon, celles indispensables pour développer le portefeuille de sociétaires, clients et prospects. Il est responsable, dans le cadre d'un secteur géographique déterminé, de l'application et de la réalisation des objectifs, préalablement définis, à l'élaboration desquels il a participé. Il est chargé d'entretenir et de développer un portefeuille significatif de sociétaires, clients et prospects en apportant des

conseils sur le plan technique, économique ou financier. Il remplit des missions complémentaires telles que, par exemple, former des jeunes conseillers technico-commerciaux, établir des liens avec la production,... Ce poste contribue à la planification et au suivi de la production dans le cadre des cahiers des charges. Il transmet à son responsable hiérarchique, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des informations de son secteur et doit proposer des solutions si nécessaire. Il peut avoir un ou plusieurs collaborateurs.

3/ Conseiller technico-commercial 2^{ème} échelon ou Agent relation culture (CQP) :

Il possède, outre les aptitudes requises pour le CTC 1^{er} échelon, celles indispensables pour apporter à l'adhérent les conseils technique que requièrent les productions et la gestion de son exploitation. Il est responsable, dans le cadre d'un secteur géographique déterminé, de l'application et de la réalisation des objectifs, préalablement définis, à l'élaboration desquels il aura pu être appelé à participer. Il est chargé d'entretenir et de développer un portefeuille de sociétaires, clients et prospects en apportant des conseils sur le plan technique, économique ou financier. Ce poste contribue à la planification et au suivi de la production dans le cadre des cahiers des charges. Il reçoit l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable. Il doit transmettre à son responsable hiérarchique, après en avoir fait la synthèse, l'ensemble des informations de son secteur et peut proposer éventuellement des solutions.

4/ Conseiller technico-commercial 1^{er} échelon :

Il possède les aptitudes rendues nécessaires par les relations techniques et commerciales qu'il doit assurer. Il est responsable, dans le cadre d'un secteur géographique déterminé, de l'application et de la réalisation des objectifs, préalablement définis. Il est chargé d'entretenir un portefeuille de sociétaires, clients et prospects. Il reçoit l'appui technique et commercial de son chef de secteur ou de son responsable.

5/ Assistant technico-commercial :

Il est chargé de suivre les sociétaires, clients et prospects. Il fait connaître l'activité de l'entreprise dans tous les domaines touchant à la production considérée. Il informe et fait appliquer la technique de base définie par l'entreprise. Il pratique des interventions diverses et enregistre sur document les éléments techniques ou économiques.

Filière productions (animale, végétale et semences)

1/ Responsable de production 2^{ème} échelon :

Dans les entreprises de taille importante, il définit la stratégie à adopter et les conditions qui permettent le développement de la production sur plusieurs domaines d'activité, par la conception et la réalisation d'actions technico-économiques. Dans le cadre de la politique commerciale à l'élaboration de laquelle il participe, il définit les objectifs de production et est responsable de la commercialisation des produits, de la recherche des marchés et de leur règlement financier. Il anime et dirige les équipes de commerciaux et de techniciens. Il est hiérarchiquement responsable du personnel rattaché à son service.

2/ Responsable de production 1^{er} échelon :

Il définit la stratégie à adopter et les conditions qui permettent le développement de la production de sa spécialité, par la conception et la réalisation d'actions technico-économiques. Dans le cadre de la politique commerciale à l'élaboration de laquelle il participe, il définit les objectifs de production et est responsable de la commercialisation des produits, de la recherche des marchés et de leur règlement financier. Il anime et dirige les équipes de commerciaux et de techniciens. Il est hiérarchiquement responsable du personnel rattaché à son service.

3/ animateur de production :

Dans le cadre d'objectifs définis, développe son portefeuille de sociétaires et de prospects, ainsi que celui de sa zone d'animation. Il participe à la détermination des objectifs de production dont il est responsable. Dans le cadre d'une zone géographique déterminée, il forme, anime et coordonne une équipe et lui apporte un appui technique dans sa spécialité.

4/ Conseiller spécialisé de production 2^{ème} échelon :

Outre les missions dévolues au Conseiller Spécialisé de Production 1^{er} échelon, il participe à la définition des objectifs et à l'élaboration du plan d'action de son unité. Il est responsable de la programmation de son activité à court et moyen terme. Il forme et anime les conseillers technico-commerciaux et leur apporte un appui dans leur domaine. Il peut participer à la planification des produits jusqu'à leur mise en marché, en liaison avec le responsable de la commercialisation du groupement. Il contribue aux discussions concernant l'élaboration des normes et des cahiers des charges.

5/ Conseiller spécialisé de production 1^{er} échelon :

Il est responsable de l'ensemble de la chaîne de production qui lui est confié. Il assume un double rôle, technique et économique. Il est chargé de prospecter les coopérateurs intéressés en les conseillant tant sur les plans, de la production, de la rentabilité économique ou de l'accompagnement financier. Dans le cadre d'objectifs préalablement définis, il participe aux actions d'animation propres à la ou aux production(s) dont il a la charge (réunions,

visites...).

6/ Technicien de production 2^{ème} échelon :

Il anime une production agricole spécialisée sur une zone géographique déterminée. Dans le cadre d'un programme, assure le développement et l'organisation de cette production. Dans le cadre de procédures établies ou usuelles, apporte aux coopérateurs l'assistance nécessaire pour une application efficace de la technique préconisée. Il participe par ses informations et avis à l'élaboration du plan de développement de la production spécialisée et à la conception de l'animation coopérative générale.

7/ Technicien de production 1^{er} échelon :

Il participe à l'animation d'une production agricole spécialisée sur une zone géographique déterminée. Dans le cadre d'un programme, assure le développement et l'organisation de la production spécialisée. Dans le cadre de procédures établies ou usuelles, apporte aux coopérateurs l'assistance nécessaire pour une application efficace de la technique préconisée.

8/ Assistant de production :

Outre les fonctions de l'agent de production, sous la responsabilité d'un technicien, il participe au contrôle de la production du secteur auquel il appartient. Il assure des relations techniques de premier niveau avec les producteurs à qui il prodigue des conseils. Il peut être affecté à un laboratoire et exécute des contrôles et analyses en fonction des cahiers des charges imposés.

9/ Agent de production :

Agent possédant une bonne connaissance technique de la production dans laquelle il œuvre. Il est chargé du suivi de la production (tout ou partie) et ce dans le cadre d'instructions reçues d'un technicien ou d'un responsable. Il participe à l'enregistrement des informations concernant la production considérée.

Filière distribution

1/ Responsable secteur Lisa :

Dans les entreprises de taille importante, il est responsable dans son secteur d'activités, de plusieurs magasins Lisa ainsi que du personnel qui y est rattaché. Il est amené à régler les litiges qui n'ont pu trouver localement de solutions dans les magasins qu'il dirige.

2/ Animateur distribution Lisa :

Il apporte aux magasins un appui technique, commercial, marketing et merchandising. Il participe et met en place les plans d'actions commerciales. Il contrôle les réalisations et vérifie la bonne application des règles dans les magasins. Il analyse les différents indicateurs de performance et en assure un retour aux responsables de magasins et aux conseillers-vendeurs. Il participe à l'animation du réseau de distribution.

3/ Responsable magasin Lisa 4^{ème} échelon :

Outre les fonctions de responsable magasin Lisa 3^{ème} échelon, il est responsable d'un magasin situé indistinctement en zone rurale, urbaine ou périurbaine, regroupant l'ensemble des activités Lisa (activités de base, animalerie, serre chaude, serre froide, service après-vente,...) et des secteurs ou univers de vente. Il manage une équipe de conseillers-vendeurs importante en s'appuyant sur un adjoint et/ou des chefs de rayons.

4/ Responsable magasin Lisa 3^{ème} échelon :

Outre les fonctions de responsable magasin Lisa 2^{ème} échelon, il est responsable d'un magasin situé indistinctement en zone rurale, urbaine ou périurbaine, dont l'essentiel de l'activité est assuré par des activités Lisa de base et plusieurs activités complexes (animalerie, serre chaude, serre froide, service après-vente,...) dont le développement se traduit par la création de secteur ou univers de vente (espace dédié, identification visuelle, décoration,...). Il manage une équipe de conseillers-vendeurs et/ou des chefs de rayons.

5/ Responsable magasin Lisa 2^{ème} échelon :

Outre les fonctions de responsable magasin Lisa 1^{er} échelon, il est responsable d'un magasin situé indistinctement en zone rurale, urbaine ou périurbaine, dont l'essentiel de l'activité est assuré par des activités Lisa de base et une ou plusieurs activités complexes (animalerie, serre chaude, serre froide, service après-vente,...).

6/ Responsable magasin Lisa 1^{er} échelon (CQP) :

Responsable d'un magasin Lisa situé indistinctement en zone rurale, urbaine ou périurbaine, dont l'essentiel de l'activité est assuré par des activités Lisa de base, il coordonne les moyens mis à disposition pour assurer le développement des ventes sur le site dont il assure la responsabilité. Il encadre et anime son équipe et participe à la vente. Il gère les stocks : entreposage, sécurité, valorisation et suivi. Il est, à ce titre, responsable de la réception des produits dans son magasin et établit une demande de litige si nécessaire. Il applique avec son équipe l'ensemble de la politique des règles définies par l'entreprise et participe à la définition des budgets de fonctionnement du site, élaborés en relation avec les forces de ventes commerciales concernées. Il contrôle la bonne utilisation des locaux

et des matériels mis à disposition du magasin.

7/ Responsable point de vente

Outre les fonctions du conseiller vendeur, il a en charge la gestion d'un point de vente simple, principalement orienté vers l'activité Lisa, soit de petite taille soit au nombre d'activités principales réduit. Il assume seul la fonction ou avec l'appui d'une personne à temps plein ou à temps partiel. Il reçoit l'appui technique et commercial de son responsable.

8/ Chef de rayon/secteur ou responsable de rayon/secteur Lisa 2^{ème} échelon :

Il anime, gère et suit l'exploitation des rayons dont il est responsable. Il contrôle et gère les activités des conseillers-vendeurs et employés des rayons concernés. Il peut participer aux commissions de référencement, seconder et remplacer occasionnellement le responsable de magasin. Il effectue par délégation une partie des activités du responsable de magasin.

9/ Chef de rayon/secteur ou responsable de rayon/secteur Lisa 1^{er} échelon :

Il anime, gère et suit l'exploitation des rayons dont il est responsable. Il participe à l'exécution des activités des conseillers-vendeurs et employés des rayons concernés. Il peut participer aux commissions de référencement, seconder et remplacer occasionnellement le responsable de magasin. Il effectue par délégation une partie des activités du responsable de magasin.

10/ Conseiller vendeur Lisa 2^{ème} échelon :

Outre les missions dévolues au conseiller vendeur Lisa 1^{er} échelon, il peut participer aux commissions de référencement et peut en outre remplacer le chef de rayon/secteur Lisa en son absence.

11/ Conseiller vendeur Lisa 1^{er} échelon :

Il accueille et conseille les clients, met en avant et range les produits, vend certaines gammes de produits spécifiques aux agriculteurs ou aux particuliers dans le respect des normes et consignes relatives aux gammes et types de produits. Il gère les stocks et déclenche les réapprovisionnements, décharge, réceptionne des approvisionnements magasin en intégrant la conduite d'un chariot élévateur (habilitation cariste). Il gère les bons de réception, connaît et applique les règles d'hygiène et de sécurité, tient la caisse en l'absence du caissier et remplace l'employé de Libre service en son absence.

12/ Caissier Lisa :

Il effectue les encaissements durant la période pendant laquelle le poste de caisse lui est attribué, réalise le comptage des caisses et la clôture du tiroir. Il surveille et contrôle les mouvements de marchandises aux caisses, effectue les reprises de marchandises et l'établissement d'avoirs selon les procédures en vigueur dans le magasin, assure l'emballage de finition des produits achetés. Il représente l'image de marque de l'entreprise dans sa situation de dernier point de contact avec le client, joue un rôle primordial dans le contact avec la clientèle et fait remonter les informations (observations des clients, erreurs de prix ou d'étiquetage). Il est garant de la bonne tenue et de la propreté de son poste et de ses alentours et effectue des travaux annexes, (tels que participer à l'étiquetage, remplissage, à la maintenance des rayons...)

13/ Employé Lisa :

Il réceptionne les marchandises, vérifie le contenu quantitatif et qualitatif des livraisons, assure la mise en réserve et le stockage des produits à l'aide des outils mis à sa disposition dans le respect des habilitations réglementaires et des consignes de son responsable hiérarchique direct. Il effectue la mise en rayon et l'étiquetage en relation avec le conseiller vendeur ou le responsable de magasin, participe au chargement des véhicules des clients si nécessaire, assure le nettoyage des locaux et aide à l'arrosage des végétaux.

Filière Transport/Logistique

1/ Gestionnaire de Parc Interne et/ou Tiers :

Outre les fonctions d'Ordonnanceur, il est hiérarchiquement responsable du personnel rattaché à son service. Il veille au respect des réglementations en vigueur. Dans les limites des compétences de sa fonction, il assure le rôle «d'interface» entre la coopérative et les expéditeurs et les destinataires des marchandises transportées.

2/ Ordonnanceur :

Dans le cadre de la politique «transport» de la coopérative, il analyse les besoins et définit les moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il les répartit entre le parc interne et des tiers qu'il affrète en fonction des possibilités et compétences de chacun. Il gère sur le plan technique et administratif le matériel mis à sa disposition.

3/ Réceptionnaire expéditeur :

Préposé ayant une bonne connaissance des marchandises et articles reçus par la coopérative en provenance des fournisseurs et des adhérents. Il a en outre reçu une formation à la manipulation et au stockage des produits classés dangereux. Selon les ordres reçus de son responsable hiérarchique, il reçoit, classe, assure le stockage, délivre, véri-

fie le bon emballage. Il établit ou contrôle les différents documents administratifs et légaux accompagnant les mouvements de marchandises. Il peut être amené à suivre et contrôler les stocks. Il assure éventuellement la conduite de chariot élévateur pour effectuer le transport sur les aires de stockage et déstockage, le chargement, le déchargement, le gerbage, le stockage des produits de toute nature. Il assure l'entretien courant du chariot élévateur, en vérifie quotidiennement le bon état et le bon fonctionnement. Selon l'importance du magasin ou du silo, il peut être secondé par un ou plusieurs magasiniers caristes ou manutentionnaires.

4/ Conducteur de Véhicule 3^{ème} échelon :

Conducteur collecteur et/ou livreur capable de réaliser l'entretien courant de son véhicule, et le maintenir en bon état de marche de propreté quel qu'en soit le type. Il assure seul le chargement, l'arrimage, le transport et le déchargement des matières transportées. Il est responsable du maintien en bon état de sa cargaison et de sa répartition quantitative. Il met en œuvre tous les dispositifs de sécurité prévus notamment pour la manipulation et le transport des matières dangereuses. Il veille à la présence et à la mise à jour de tous les documents administratifs et légaux qui doivent accompagner le véhicule et son chargement. Il peut assurer une fonction de formateur ou de tuteur auprès de conducteurs moins expérimentés. En outre il est capable de remplacer n'importe quel autre conducteur sur différents types de véhicules.

5/ Conducteur de Véhicule 2^{ème} échelon (CQP) :

Conducteur collecteur et/ou livreur capable de réaliser l'entretien courant de son véhicule et de la maintenir en bon état de marche et de propreté. Il assure seul ou avec l'aide d'un personnel spécialisé le chargement, l'arrimage, le transport et le déchargement des matières transportées. Il est responsable du maintien en bon état de sa cargaison et de sa répartition quantitative. Il met en œuvre tous les dispositifs de sécurité prévus notamment pour la manipulation et le transport des matières dangereuses. Il veille à la présence et à la mise à jour de tous les documents administratifs et légaux qui doivent accompagner le véhicule et son chargement. Il conduit un véhicule pourvu d'équipements spéciaux.

6/ Conducteur de Véhicule 1^{er} Échelon :

Conducteur collecteur et/ou livreur capable de réaliser l'entretien courant de son véhicule qui ne possède pas d'équipements spéciaux, ni de remorque (à l'exception de petite remorque qui peut se trouver derrière un fourgon) ni de semi-remorque. Il le maintient en bon état de marche et de propreté. Selon les directives de son supérieur hiérarchique, il assure seul ou avec l'aide de personnel spécialisé le chargement, l'arrimage, le transport et le déchargement des matières transportées. Il est responsable du maintien en bon état de sa cargaison et de sa répartition quantitative. Il met en œuvre sous les directives de sa hiérarchie tous les dispositifs de sécurité prévus notamment pour la manipulation et le transport des matières dangereuses. Il veille à la présence et à la mise à jour de tous les documents administratifs et légaux qui doivent accompagner le véhicule et son chargement.

7/ Magasinier cariste :

Préposé chargé de la tenue d'un magasin et ou d'un silo, ayant une bonne connaissance des marchandises et articles reçus par la coopérative en provenance des fournisseurs et des adhérents. Selon les ordres reçus de son responsable hiérarchique qui en assume la responsabilité, il reçoit, classe, délivre, surveille la conservation, vérifie le bon emballage. Il établit ou contrôle les bons correspondants aux différents mouvements de marchandise, il peut être amené à suivre et contrôler les stocks, à assurer la conduite de chariot élévateur pour effectuer le transport sur les aires de stockage et déstockage, le chargement, le déchargement, le gerbage, le stockage des produits de toute nature. Il assure l'entretien courant du chariot élévateur, en vérifier quotidiennement le bon état et le bon fonctionnement.

Filière Production/Conditionnement/Fabrication

1/ Chef d'Atelier :

Il est chargé de la mise en application des programmes de travail qui lui sont communiqués et à l'élaboration desquels ses connaissances générales, techniques et professionnelles lui permettent de participer. Il doit en tracer le plan d'ensemble et évaluer les moyens matériels et humains nécessaires aux missions reçues en assumant les tâches administratives et de gestion qui en découlent. En raison de l'importance de l'atelier qui lui est confié, il agit normalement par l'intermédiaire d'agents des catégories précédentes qui assurent l'action directe d'encadrement. Il assure l'application et le respect des réglementations en vigueur.

2/ Contremaître 2^{ème} échelon :

Agent d'encadrement placé sous les ordres du chef d'atelier ou de l'employeur ou de son représentant, qui, par délégation fait exécuter, par des ouvriers, les travaux qui lui sont confiés. Il assure la charge d'un secteur d'activité nécessitant des connaissances techniques et professionnelles confirmées, des différents travaux qu'il doit organiser et contrôler. Il a autorité sur des groupes d'ouvriers spécialisés ou professionnels, ou les deux. Il peut être secondé par un ou plusieurs chefs d'équipe.

3/ Contremaître 1^{er} échelon :

Agent d'encadrement placé sous les ordres du chef d'atelier ou de l'employeur ou de son représentant, qui, par délégation fait exécuter, par des ouvriers, les travaux qui lui sont confiés. Il assure le commandement d'une équipe de personnel, professionnel ou non, à qui l'on confie des travaux de fabrication, d'entretien ou de réparation de matériel. Il doit posséder des connaissances techniques et professionnelles suffisantes pour contrôler la qualité de l'exécution du travail, et doit être en mesure de conseiller le personnel placé sous son autorité. Il peut être appelé à participer lui-même aux tâches à effectuer. Il assure l'exécution des travaux administratifs simples qui lui sont confiés.

4/ Chef d'Équipe :

Il est chargé de coordonner l'activité d'une équipe de personnel à qui on confie des travaux simples, tels que manutention, tri, pesage, conditionnement. Il peut avoir dans ses attributions des fonctions administratives simples. Il assure la discipline, le respect des consignes, l'exécution du travail en y participant éventuellement.

5/ Conducteur d'Installation 4^{ème} échelon :

Il assure la conduite, la surveillance et l'entretien courant de plusieurs installations nécessitant des opérations multiples et complexes totalement ou partiellement automatisées. Il peut être amené à travailler en service continu ou posté et à remplacer d'autres conducteurs et/ou effectuer des tâches d'entretien courant. Il maîtrise les différents métiers liés à sa fonction, des produits et des exigences des clients. Il bénéficie d'une délégation du responsable hiérarchique dans le cadre de missions ponctuelles et déterminées.

6/ Conducteur d'Installation 3^{ème} échelon :

Il assure la conduite, la surveillance et l'entretien courant d'une ou plusieurs installations nécessitant des opérations multiples et complexes totalement ou partiellement automatisées. Il peut être amené à travailler en service continu ou posté et à remplacer d'autres conducteurs et/ou effectuer des tâches d'entretien courant. Bonne connaissance des différents métiers liés à sa fonction, des produits et des exigences des clients.

7/ Conducteur d'Installation 2^{ème} échelon :

Il assure la conduite, la surveillance d'une installation nécessitant des opérations multiples et complexes. Il peut être amené à travailler en service continu ou posté et à remplacer d'autres conducteurs et/ou effectuer des tâches d'entretien courant.

8/ Conducteur d'Installation 1^{er} échelon :

Il assure la conduite d'une installation comprenant plusieurs machines simples. Il peut être amené à travailler en service continu ou posté et/ou effectuer des tâches d'entretien courant.

Filière maintenance/entretien

1/ Technicien de Maintenance et/ou Installation industrielle :

Technicien ayant des connaissances générales pour intervenir sur l'ensemble des installations automatisées, capable d'effectuer tous travaux de conception et de programmation sur l'ensemble des matériels à logique électronique dans l'entreprise. Répondant aux capacités de l'électromécanicien 3^{ème} échelon, il est amené à réaliser tous travaux de montage, démarrage, dépannage et d'entretien sur toutes installations pourvues d'automates programmables et de matériel à logique électronique, et à intervenir dans d'autres domaines techniques tels que froid, pneumatique, hydraulique... lui permettant d'assurer la maintenance des matériels.

2/ Mécanicien ou Électromécanicien 3^{ème} échelon :

Ouvrier professionnel hautement qualifié, titulaire au minimum d'un Bac professionnel ou niveau correspondant, ayant une connaissance complète et une pratique approfondie de son métier. Répondant aux capacités de l'électromécanicien ou du mécanicien 2^{ème} échelon, il intervient sur les travaux d'entretien préventif et les pannes. Il doit être capable de réaliser les diagnostics des pannes classiques, d'analyser des pannes plus complexes et de proposer des solutions appropriées. Il doit également posséder des connaissances dans les domaines techniques, tels que froid, pneumatique, hydraulique...

L'électromécanicien intervient sur tous travaux de montage, démarrage, dépannage et d'entretien sur toutes installations pourvues d'automates programmables et de matériel à logique électronique.

3/ Mécanicien ou Électromécanicien 2^{ème} échelon :

Ouvrier qualifié, titulaire d'un Bac professionnel ou niveau correspondant, chargé d'effectuer les missions qui lui sont confiées dans les domaines mécaniques ou électriques. La capacité à organiser ses interventions et à contrôler l'application des méthodes de travail est requise.

4/ Mécanicien ou Électromécanicien 1^{er} échelon :

Ouvrier qualifié, titulaire du CAP, BEP ou niveau correspondant, chargé de réaliser selon des directives données les travaux d'entretien et de dépannage sur toutes machines et installations dans les domaines de la mécanique ou de l'électricité, des soudures courantes, des techniques de chaud et froid. La capacité à travailler sur plans électriques ou mécaniques est requise.

5/ Ouvrier de Maintenance :

Ouvrier professionnel, titulaire du CAP ou niveau correspondant, chargé d'exécuter selon des directives précises des travaux simples de mécanique générale et d'entretien tels que : chaudronnerie, soudure, montage et démontage d'installation, petits entretiens électriques, peinture, nettoyage.

Filière Laboratoire-Sécurité-Environnement

1/ Responsable qualité - Sécurité - Environnement :

Il dépend hiérarchiquement de la direction. Dans le cadre de la politique générale de la coopérative le titulaire du poste est chargé du management du Système Qualité, Sécurité et Environnement, et met en œuvre les moyens nécessaires à la bonne fin de la démarche QSE. Il définit en fonction des choix stratégiques de la coopérative les référentiels QSE adaptés. Il conduit, en relation fonctionnelle avec les autres responsables de service, les travaux permettant l'obtention et le renouvellement des reconnaissances (certification). Il assure la conformité des procédures et démarches vis à vis des référentiels déterminés et/ou de la législation en vigueur (sécurité - environnement).

2/ Technicien qualité - Sécurité - Environnement 2^{ème} échelon :

Outre les fonctions du technicien QSE 1^{er} échelon, il établit les organigrammes de procédures et assure la veille réglementaire.

3/ Technicien qualité - Sécurité - Environnement 1^{er} échelon :

Il dépend hiérarchiquement du responsable du service QSE. En fonction de la taille du service il est spécialisé dans au moins une des trois fonctions. Il assiste les responsables de la démarche qualité et/ou sécurité et/ou environnement, il renseigne et gère le système documentaire, tient à jour les fiches d'amélioration, procède aux contrôles prévus et aux audits.

4/ Technicien de Laboratoire :

Technicien assurant, outre les missions de l'aide technicien et sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique : l'enregistrement des échantillons, le report des résultats d'analyses et édition des bulletins, la réalisation d'analyses à l'aide du protocole, l'exploitation des données brutes et quantifications, la maintenance des appareils, la participation à l'encadrement de stagiaires ou temporaires au point de vue technique, les contacts clients quant à l'état d'avancement des analyses et contribuant à l'assurance qualité pour son domaine d'activité.

5/ Aide technicien de Laboratoire :

Préposé assurant outre les missions de l'agent technique et sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique : la participation à l'enregistrement des échantillons, au report des résultats d'analyses et à l'édition des bulletins, la réalisation d'analyses simples ou parties d'analyses complexes à l'aide d'un protocole, la préparation de réactifs et de milieux culture, les contrôles qualité des appareils dans son domaine d'activité, les contacts clients liés à l'acceptabilité ou à des demandes de précisions à propos de l'échantillon et contribuant à l'assurance qualité pour son domaine d'activité.

6/ Agent technique de Laboratoire :

Préposé assurant sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique : le nettoyage de la verrerie et matériel de laboratoire, la préparation d'échantillons avant analyse ne nécessitant pas l'utilisation de produits chimiques, la participation à l'enregistrement des échantillons, les contrôles qualité simples, la gestion des consommables liés à la préparation, les contacts S.A.V. pour les matériels de préparation et de nettoyage et contribuant à l'assurance qualité pour son domaine d'activité.

Filière Administration Générale - Secrétariat

1/ Assistant / Secrétaire 3^{ème} échelon :

Outre les fonctions d'assistant/Secrétaire 2^{ème} échelon, il contribue à l'organisation et au traitement de l'information liée aux activités d'un ou plusieurs cadres de l'entreprise. Il a en charge des dossiers de manière autonome.

2/ Assistant / Secrétaire 2^{ème} échelon :

Outre les fonctions d'Assistant/Secrétaire 1^{er} échelon, il est amené à gérer des dossiers nécessitant une autonomie certaine. Il peut être amené à superviser une ou plusieurs personnes chargées de travaux administratifs.

3/ Assistant / Secrétaire 1^{er} échelon :

Il est chargé de travaux qualifiés, fait preuve d'initiative et prend des responsabilités dans le cadre de ses fonctions. Il maîtrise les outils bureautiques, il possède les connaissances techniques ou commerciales ou contentieuses nécessaires à sa fonction.

Il peut assurer l'accueil des visiteurs et la gestion du standard téléphonique.

4/ Assistant administratif / Accueil standard :

Il accomplit, selon les directives de son responsable, divers travaux administratifs nécessitant la maîtrise des outils bureautiques, des connaissances techniques ou commerciales et une certaine initiative. Il peut assurer l'accueil des visiteurs et la gestion du standard téléphonique.

5/ Employé administratif :

Il accomplit, selon les directives de son responsable, divers travaux administratifs nécessitant des connaissances techniques simples et l'emploi d'outils bureautiques.

Filière Comptabilité/Finance

1/ Contrôleur de Gestion 2^{ème} échelon :

Outre les attributions du 1^{er} échelon, il propose les mesures correctives nécessaires ainsi que des recommandations pour les opérationnels afin d'améliorer leur gestion.

2/ Comptable 3^{ème} échelon :

Placé directement sous la responsabilité du chef d'entreprise ou de son représentant, est capable, outre les connaissances requises au 2^{ème} échelon de pouvoir établir seul, le bilan et les comptes de résultats. Il peut encadrer un ou plusieurs collaborateurs.

3/ Contrôleur de Gestion 1^{er} échelon :

En liaison avec les responsables opérationnels il élabore et suit les budgets d'une partie ou de l'ensemble de l'entreprise. Il met en place des outils de contrôle (tableaux de bord, systèmes d'information) et suit les résultats par rapport aux budgets, analyse les écarts entre les résultats et le budget.

4/ Comptable 2^{ème} échelon :

Il est capable, outre les connaissances requises au 1^{er} échelon :

- de dresser statistiques et prévisions de trésorerie ;
- de réunir les éléments permettant le contrôle de gestion.

5/ Comptable 1^{er} échelon :

Sous la direction du responsable du service il traduit en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières de l'entreprise, les compose, les centralise, et les assemble pour permettre d'en tirer : bilans, comptes de résultats, prix de revient, etc.

6/ Employé de Comptabilité 2^{ème} échelon :

Outre les attributions du comptable 1^{er} échelon est chargé de l'exécution de tout travail du service de comptabilité. Il prépare tous les éléments nécessaires aux travaux de centralisation suivant les directives du comptable ou de ses adjoints.

7/ Employé de Comptabilité 1^{er} échelon :

Tient de façon complète et systématique, suivant les instructions d'un supérieur, une partie des comptes relatifs aux opérations d'une entreprise. Examine, quant à leur exactitude, les pièces comptables et d'autres documents concernant les paiements, les encaissements et d'autres opérations financières. Passe les écritures dans les livres comptables, les vérifie à intervalles réguliers et fait les rapprochements nécessaires. Prépare les balances de vérifications et fait tous travaux analogues pour permettre d'en tirer prix de revient, balances, statistiques, bilans, prévisions de trésorerie, etc. Peut être appelé à :

- Établir des états et des relevés de compte pour une période donnée ;
- Saisir les éléments de calcul des salaires et prendre les dispositions en vue de leur paiement ;
- Préparer des relevés de comptes pour la clientèle et exécuter divers travaux en rapport avec la comptabilité.

Filière Systèmes d'Information

1/ Responsable de Domaine :

Il dépend hiérarchiquement d'un responsable de service ou de division selon la taille de l'entreprise. Il coordonne les différents projets, analyse les différents besoins des utilisateurs et étudie la faisabilité d'ensemble de projets sur le domaine (exemples : industriel, commercial,...). À ce titre, il peut être amené à piloter un ou plusieurs chefs de projet qui peuvent lui être adjoints si nécessaire.

Il réalise la veille technologique en adéquation avec les évolutions fonctionnelles du domaine. Il assure la cohérence de l'ensemble des applications du domaine et leurs intégrations dans le système d'information global.

Il dépend directement du directeur en charge de l'informatique.

2/ Chef de Projet informatique :

Il met en œuvre l'application informatique. Il coordonne la conception, la réalisation et la mise en œuvre d'une

application informatique, analyse les besoins des utilisateurs, étudie la faisabilité d'un projet et participe à l'élaboration du cahier des charges, contrôle l'avancement d'un projet, son adéquation avec le cahier des charges, le budget et les délais.

3/ Analyste développeur 2^{ème} échelon :

Outre les fonctions de l'analyste développeur 1^{er} échelon, il est capable d'assurer la mise en œuvre d'applications sensibles et/ou complexes, capable d'avoir une vue d'ensemble de la solution et des outils connexes, il peut coordonner l'action de plusieurs analystes développeur, il assure un appui aux utilisateurs et rédige la documentation «utilisateurs».

4/ Analyste développeur 1^{er} échelon :

Selon la taille de la coopérative, il adapte les logiciels et l'organisation de ceux-ci aux besoins de la coopérative. Il participe à la rédaction du cahier des charges et à l'élaboration des analyses fonctionnelles et organiques, réalise les adaptations nécessaires, les teste et assure la maintenance des applications.

5/ Développeur :

À partir de l'analyse d'un cahier des charges à laquelle il aura pu être associé, il participe à l'écriture ou au déploiement de l'application.

6/ Technicien informatique 2^{ème} échelon :

Outre les missions dévolues au technicien informatique 1^{er} échelon, participe à l'analyse des besoins et à la définition de l'organisation du parc informatique.

7/ Technicien informatique 1^{er} échelon :

Il réalise diverses opérations techniques et d'assistance dans le domaine informatique telles que :

- Installation et mise en route de micro-ordinateurs et périphériques liés ;
- Installation de logiciels en micro informatique ;
- Assistance aux utilisateurs dans la pratique courante ;
- Procède aux sauvegardes ;
- Maintenance sur site.

Filière transversale

1/ Chef de Service 2^{ème} échelon :

Personnel d'encadrement assurant, par délégation, l'animation, la coordination et le contrôle des tâches administratives, comptables, commerciales ou techniques de diverses activités de la coopérative.

2/ Chef de Service 1^{er} échelon :

Personnel d'encadrement assurant, par délégation, l'animation, l'organisation, la coordination et le contrôle de tâches administratives, comptables, commerciales ou techniques...

Dans certains cas, quoique n'ayant pas de responsabilités d'encadrement, un personnel peut recevoir, par assimilation, cette qualification d'emploi, eu égard à ses responsabilités et à son degré de compétence.

3/ Chargé de Mission 2^{ème} échelon :

Outre les aptitudes du chargé de mission 1^{er} échelon, il assure une veille technique, économique ou juridique, et il est une force de proposition dans la recherche de solutions pour le développement de son activité

4/ Chargé de Mission 1^{er} échelon :

L'emploi implique une connaissance théorique ou une compétence technique reconnue dans le domaine qui concerne le responsable qu'il est chargé d'assister. Il prépare et suit certains dossiers afin d'en assurer le bon déroulement dans les délais négociés. Il conçoit certains documents avec les données qui lui sont transmises ou qu'il recherche. Ces données peuvent être, dans certains cas, confidentielles. Il établit des statistiques, tableaux de bord ou documents de toute nature en réponse aux besoins de l'activité.

5/ Chargé d'Étude :

Il réalise, sous des directives précises, toutes études ou travaux nécessaires à la préparation de dossiers en matières administrative, économique, financière ou de politique générale.

6/ Employé de Travaux ordinaires :

Employé qui accomplit selon les directives précises d'un chef de service divers travaux ne nécessitant pas de connaissances techniques ou commerciales pour la réception ou la distribution de marchandises.

7/ Manutentionnaire :

Ouvrier auquel sont confiés divers travaux élémentaires, tels que la manutention d'objets n'entrant pas dans un cycle

de fabrication et n'exigeant pas de connaissances des produits.

Annexe n° 2 - Méthode de cotation

A - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi	Pondération
<p>1 - Connaissances générales</p> <p>Facteur définissant le degré de connaissances générales ou techniques nécessaire à l'exercice de la fonction. Les connaissances résultent, soit d'une instruction de base sanctionnée par un diplôme, soit par l'expérience de la pratique, soit d'un enseignement complémentaire acquis au cours de la vie professionnelle (formation professionnelle continue...)</p>	
a - Certificat de fin d'étude primaire, fin de 5 ^e ou niveau correspondant	Niveau supprimé
b - Certificat de fin d'étude du 1 ^o cycle, BEPC ou niveau correspondant	Niveau supprimé
c - Niveau de scolarité inférieur ou égal au CAP ou niveau correspondant	68
d - Brevet d'études Professionnelles, BEPA, ou niveau correspondant	102
e - Baccalauréat (toutes options), Brevet de technicien, BTA, ou niveau correspondant	136
f - BTS, BTSA, IUT (Bac + 2 – Bac + 3) ou niveau correspondant	176
g - Maîtrise universitaire, 1 ^{er} niveau d'ingénieur (Bac + 4) ou niveau correspondant	216
h - Diplôme universitaire 3 ^{ème} cycle, ingénieur d'enseignement supérieur ou ingénieur d'enseignement supérieur agricole (Bac + 5) ou niveau correspondant	255
<p>2 - Adaptation Durée de mise au courant**</p> <p>Facteur définissant le temps nécessaire au titulaire de la fonction pour s'y adapter, c'est-à-dire pour l'exercer dans les conditions normales de qualité et de rendement et ce, sous une supervision normale</p> <p>** ce critère ne doit pas être confondu avec la période d'essai</p>	
a - Durée de mise au courant inférieure à 15 jours	15
b - Durée de mise au courant égale ou supérieure à 15 jours	30
c - Durée de mise au courant égale ou supérieure à 1 mois	45
d - Durée de mise au courant égale ou supérieure à 3 mois	60
e - Durée de mise au courant égale ou supérieure à 6 mois	75
f - Durée de mise au courant égale ou supérieure à 1 an	90
<p>3 - Complexité du Travail Méthodologie - Organisation</p> <p>Facteur définissant l'importance de la routine, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'indépendance dans l'accomplissement du travail.</p> <p>Il apprécie d'une façon générale l'habileté, l'ingéniosité, ainsi que la complexité du travail.</p>	
a - Travail simple, exigeant de comprendre, suivre des instructions simples	17
b - Travail d'après des instructions données en détail, exigeant un minimum de jugement, d'appréciation d'emploi	34
c - Travaux d'après des instructions données en détail, nécessitant la prise de décisions simples, des modes de travail et le respect des qualités et normes	51
d - Travaux exigeant l'habileté d'établir et de réaliser un processus d'opérations	68
e - Travaux exigeant l'entière appréciation, l'ingéniosité, le jugement de l'exécutant afin de réaliser un processus d'opérations	102
f - Travaux exigeant une capacité d'organisation de plusieurs activités homogènes, faisant appel à des techniques simples	136
g - Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant soit des activités homogènes ou spécialisées et faisant appel à des techniques complexes, soit à des activités différentes faisant appel à des techniques simples	170
h - Travaux exigeant une capacité d'organisation et de coordination concernant des activités différentes faisant appel à des techniques complexes	204
i - Travaux exigeant en plus du critère précédent un haut degré de conception	238

A - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi	Pondération
B - Exigences physiques et mentales du poste	
<p>4 - Efforts physiques ou dextérité</p> <p>Facteur appréciant l'importance et la continuité des efforts physiques, la répétitivité des gestes, l'habileté manuelle exigée par la poste, sans faire intervenir cependant les conditions de travail et risques d'accident</p> <p>NB : la dextérité recouvre à la fois la répétitivité des gestes et l'habileté manuelle (tour de main)</p>	
a - Efforts légers ou dextérité normale	14
b - Efforts physiques moyens ou bonne dextérité	21
c - Efforts physiques importants occasionnels ou très bonne habileté manuelle	28
d - Efforts physiques importants fréquents	35
e - Travail lourd occasionnel	49
f - Travail lourd fréquent	63
<p>5 - Fatigue nerveuse et intellectuelle</p> <p>Facteur appréciant le degré d'adaptation sur le système nerveux, découlant du rythme de travail, du degré de concentration mentale ou visuelle exigé par la fonction</p>	
a - Certaine tension nerveuse, l'effort mental n'est cependant pas continu	14
b - Travaux exigeant normalement un certain contrôle	21
c - Travaux normalement fatigant au point de vue nerveux, attention soutenue	28
d - Travaux conduisant à une attention permanente	49
e - Activité qui entraîne en permanence une disponibilité d'esprit du titulaire du poste	63
<p>6 - Contact avec autrui</p> <p>Facteur concernant les contacts intérieurs ou extérieurs à l'entreprise et appréciant la faculté dans l'exercice de la fonction de réussir dans les relations humaines afin d'aboutir à une coordination nécessaire sur le plan intérieur et à des résultats propres à favoriser le développement de l'entreprise sur le plan extérieur</p>	
a - Très peu de contact en dehors de l'équipe et du bureau	12
b - Contacts réguliers avec d'autres équipes appartenant à d'autres unités de travail de l'entreprise	18
c - Contacts exigeant du tact	24
d - Contacts visant à influencer autrui	36
e - Contacts mettant le titulaire du poste en rapport avec des personnes de tout rang dans l'entreprise en vue de l'informer sur des problèmes importants ou contacts avec des personnes étrangères à l'entreprise dans l'intention, par exemple, de traiter une affaire, se faire recevoir, convaincre au besoins, argumenter, etc.	60
f - Contacts fréquents avec la direction pour informer, expliquer et discuter des problèmes influençant directement la politique de l'entreprise, à un niveau exigeant habileté, diplomatie, sens de la négociation, permettant de traiter avec des personnes de situations très différentes	84
g - Poste exigeant du titulaire l'aptitude à régler les cas complexes pour lesquels il est nécessaire de posséder un sens développé de la stratégie et de la temporisation, pour pouvoir traiter avec des personnes de tout rang, même les plus importantes	108
<p>C - Responsabilité</p> <p>NB : 7x et 7y sont des critères qui ne se cumuleront sur aucun poste 8x et 8y sont des critères qui ne se cumuleront sur aucun poste</p>	
<p>7 x - Responsabilité envers l'outillage et les matières</p> <p>Facteur définissant la valeur probable des dégâts pouvant résulter du manque de soins ou d'attention vis-à-vis de l'outillage utilisé, la valeur probable des matières premières brutes ou en cas de transformation par suite de gaspillage, de manque de soins</p>	
a - Dommages évitables, contrôles intermittents possibles	14
b - Incidents possibles coûteux et évitables (contrôles non immédiat)	21
c - Incidents probables, attention soutenue, contrôle difficile	28
d - Pratiquement aucun contrôle ; poste entraînant une grande responsabilité, une entière confiance	35

A - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi	Pondération
7 y - Responsabilité pour les inexactitudes matérielles Facteur tendant à faire ressortir les exigences de la fonction en minutie et exactitude, soit dans la prévision et l'organisation, soit dans la réalisation des tâches matérielles.	
a - Erreurs normalement détectées, correction peu onéreuse	14
b - Erreurs en général décelées ; cependant, les conséquences sont importantes, la correction	21
c - entraîne des pertes de temps ou de matière	28
d - Erreurs difficiles à déceler car le contrôle n'est fait que par sondage ; pertes importantes Erreurs très difficiles à déceler par manque de moyens de contrôle ; conséquences sérieuses	35
8 x - Responsabilité de sécurité facteur tenant compte, toutes précautions étant prises, des possibilités d'accident, de leur éventuel caractère de gravité, tant pour les titulaires du poste que pour les tiers, ainsi que des possibilités de maladie.	
a - Travaux peu dangereux	14
b - L'inattention pendant le travail peut entraîner un accident	21
c - Ambiance dangereuse par intermittence	28
d - Ambiance dangereuse en permanence	35
8 y - Responsabilité de l'information Facteur appréciant le degré de la connaissance des informations qu'exige la fonction.	
a - Travail comportant la connaissance d'information dont la divulgation serait sans graves inconvénients	14
b - Travail avec renseignements confidentiels occasionnels	21
c - Travail habituel sur certains documents confidentiels	28
d - Travail comportant la connaissance d'un grand nombre d'informations confidentielles	35
9 - Responsabilité de discernement et de délégation Ce facteur apprécie tout d'abord la responsabilité de discernement qui fait appel à la réflexion et au sens de l'initiative du titulaire qui doit prendre une décision, hors du cadre prévu, sans référence à des consignes préétablies. Ce facteur apprécie également la nature et l'importance de la délégation, le degré d'autonomie de l'emploi et celui des responsabilités requises. Ce facteur tient compte de la structure et de la dimension de l'entreprise, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.	
a - Décisions ou initiatives occasionnelles	12
b - Décisions ou initiatives fréquentes	24
c - Décisions ou initiatives fréquentes et à caractères différents	36
d - La délégation entraîne commandement d'une équipe d'employés ou d'ouvriers et/ou implique le contrôle de l'application des méthodes de travail	60
e - La délégation entraîne commandement sur des chefs d'équipe ou contremaîtres et/ou implique l'organisation, la distribution et le contrôle du travail suivant un plan donné	108
f - La délégation entraîne commandement sur des chefs d'atelier ou assimilés et/ou implique la mise en œuvre de programmes ou de directives en qualité et quantité	156
g - La délégation entraîne la responsabilité d'un ou de plusieurs services et/ou implique l'établissement des programmes et la bonne marche de leur exécution	204
h - La délégation entraîne la responsabilité d'un ou de plusieurs services importants (par la taille, le rôle dans l'entreprise,...) et implique la participation à la détermination de la politique de l'entreprise qui intervient dans un domaine d'activité restreint et à la direction de sa mise en œuvre	252
i - La délégation implique la participation à la détermination de la politique de l'entreprise qui intervient dans plusieurs domaines d'activité et à la direction de sa mise en œuvre	300
D - Conditions de travail 10 - Conditions générales de travail Facteur appréciant le degré d'inconfort, la monotonie des tâches et, d'une manière générale les conditions d'ambiance dans lesquelles s'exerce la fonction.	

A - Exigences professionnelles du poste et de l'emploi	Pondération
a - Travail dans des conditions satisfaisantes	11
b - Travail dans une assez bonne ambiance, conditions désagréables par intermittence ou travail occasionnellement monotone	22
c - Ambiance moyenne, travail indifféremment en plein air, sous abri, en atelier ou en bureau ou travail fréquemment monotone	33
d - Travail en permanence dans une ambiance comprenant un élément désagréable ou travail monotone	44
e - Travail par intermittence, dans une ambiance difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière ou froid)	55
f - Travail en permanence dans une ambiance difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, (tels que surchauffage, humidité, bruit, poussière, plein air par tous les temps)	66
g - Travail en permanence dans une ambiance difficile, comprenant plusieurs éléments désagréables, insupportable sans équipements spéciaux	77

Remarque :

Les cotations D sont faites en tenant compte des conditions normales et habituelles de travail, du respect des règles légales d'hygiène, de sécurité et de salubrité.

Annexe n° 3 - Tableau de cotation des 87 postes types

Annexe n° 4 - Grille de transposition

Plage de cotation				
mini		maxi	Coef	Niveau
0	à	305	205	1
306	à	325	210	
326	à	345	215	
346	à	365	220	2
366	à	385	225	
386	à	405	230	
406	à	425	235	
426	à	445	240	3
446	à	460	250	
461	à	475	260	
476	à	490	270	4
491	à	505	280	
506	à	520	290	
521	à	535	300	5
536	à	550	310	
551	à	565	320	
566	à	580	330	6
581	à	595	340	
596	à	610	350	

Plage de cotation				
mini		maxi	Coef	Niveau
611	à	625	360	7
626	à	640	370	
641	à	655	380	
656	à	670	390	
671	à	685	400	8
686	à	700	410	
701	à	715	420	
716	à	730	430	
731	à	745	440	9
746	à	760	450	
761	à	775	460	
776	a	790	470	
791	à	805	480	10
806	à	820	490	
821	à	835	500	
836	a	850	510	
851	à	865	520	11
866	à	880	530	
881	à	895	540	
896	à	910	550	
911	à	925	560	12
926	à	940	570	
941	à	955	580	
956	à	970	590	
971	à	985	600	13
986	à	1000	610	
1001	à	1015	620	
1016	à	1030	630	

Avenant n° 112 du 9 avril 2008

[Étendu par arr. 16 oct. 2008, JO 23 oct.]

Article 1er

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 112 du 9 avril 2008 sont fixées pour l'année 2008 par un barème figurant en annexe au présent avenant et constituant, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 Décembre 2008.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151 heures 67 par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur Les dis-

positions des articles 3.4 à 3.10 de l'avenant 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Il est convenu de réaliser une étude portant sur l'état des lieux des complémentaires santé et rente éducation existantes dans les entreprises. Les résultats de celle-ci doivent permettre d'étudier l'opportunité de définir un ou des accords cadre au niveau de la convention collective, étant entendu que chaque entreprise conservera la liberté de souscrire ou non à de tels accords.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2008

niveaux	coefficients	RAG 13 mois	expression mensuelle du salaire
1	205	16 804,73	1 292,67
	210	16 900,72	1 300,06
	215	16 996,72	1 307,44
2	220	17 034,99	1 310,38
	225	17 154,60	1 319,58
	230	17 413,96	1 339,54
	235	17 673,29	1 359,48
3	240	17 715,68	1 362,74
	250	16 344,76	1 411,14
	260	18 973,84	1 459,53
4	270	19 516,60	1 501,28
	280	20 142,91	1 549,45
	290	20 769,22	1 597,63
5	300	21 333,00	1 641,00
	310	21 957,47	1 689,04
	320	22 581,93	1 737,07
6	330	23 183,62	1 783,36
	340	23 807,48	1 831,34
	350	24 431,34	1 879,33
7	360	25 030,57	1 925,43
	370	25 653,80	1 973,37
	380	26 277,05	2 021,31
	390	26 900,30	2 069,25
8	400	27 469,94	2 113,07
	410	28 091,98	2 160,92
	420	28 713,99	2 208,77
	430	29 336,02	2 256,62

niveaux	coefficients	RAG 13 mois	expression mensuelle du salaire
9	440	29 958,07	2 304,47
	450	30 580,10	2 352,32
	460	31 202,14	2 400,16
	470	31 824,15	2 448,01
10	480	32 446,19	2 495,86
	490	33 068,32	2 543,71
	500	33 690,27	2 591,56
	510	34 312,30	2 639,41
	520	34 934,27	2 687,25
11	530	35 556,35	2 735,10
	540	36 178,40	2 782,95
	550	36 800,42	2 830,80
	560	37 422,47	2 878,65
	570	38 044,49	2 926,50
12	580	38 666,53	2 974,35
	590	39 288,56	3 022,20
	600	39 910,61	3 070,05
	610	40 532,65	3 117,90
	620	41 154,68	3 165,74
13	630	41 776,72	3 213,59

Avenant n° 113 du 20 octobre 2009

[Étendu par arr. 12 juill. 2010, JO 23 juill.]

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2009 sont fixées par un barème figurant en page 3 du présent avenant et constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2009.

Article 2

Les rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2010 sont fixées par niveau selon le barème suivant :

RAG 2010

niv.	RAG	Exp. Mens.
1	17 563,90	1 351,07
2	17 675,00	1 359,62
3	18 180,00	1 398,46
4	19 998,00	1 538,31
5	21 816,00	1 678,15
6	23 684,50	1 821,88

niv.	RAG	Exp. Mens.
7	25 563,00	1 966,38
8	28 078,00	2 159,85
9	30 603,00	2 354,08
10	33 133,00	2 548,69
11	36 360,00	2 796,92
12	39 491,00	3 037,77
13	42 657,00	3 281,31

Article 3

Les parties signataires s'engagent à se réunir à la demande de la partie la plus diligente afin d'actualiser les montants de la RAG fixés à l'article 2 en cas d'évolution significative des indices socio-économiques.

Article 4

Les parties signataires s'engagent à poursuivre les négociations engagées en 2009 sur les dispositions transitoires nécessaires à l'adaptation du système antérieur de fixation des rémunérations annuelles garanties par coefficient hiérarchique à un nouveau système par niveau.

Ce nouveau système par niveau devrait offrir une plus grande souplesse dans la gestion des échelles hiérarchiques des rémunérations annuelles garanties.

Ces mesures devront prendre en compte les montants des rémunérations annuelles garanties dont ont bénéficié en 2009 les salariés positionnés dans chaque niveau.

Les parties signataires s'efforceront de conclure un accord avant le 31 juillet 2010.

Article 5

À défaut d'accord d'adaptation conclu avant le 31 décembre 2010, les valeurs de la RAG fixées par coefficient à l'article 1^{er} du présent accord pour l'année 2009, s'appliqueraient pour l'année 2010, avec une revalorisation de 1 %.

Article 6

Le barème de la RAG est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151 heures 67 par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 à 3.10 de l'avenant 91 modifiées par l'avenant 109 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 7

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2009

niv.	RAG	Exp. Mens.	coef		coef	
			RAG	Exp. Mens.	RAG	Exp. Mens.
1	17 390,00	1 337,69	205		210	
			17 390,00	1 337,69	17 430,00	1 340,77
2	17 500,00	1 346,15	220		225	
			17 500,00	1 346,15	17 590,00	1 353,08
3	18 000,00	1 384,62	240		250	
			18 000,00	1 384,62	18 550,00	1 426,92
4	19 800,00	1 523,08	270		280	

niv.	RAG	Exp. Mens.	coef		coef	
			RAG	Exp. Mens.	RAG	Exp. Mens.
			19 800,00	1 523,08	20 365,00	1 566,54
5	21 600,00	1 661,54	300		310	
			21 600,00	1 661,54	22 200,00	1 707,69
6	23 450,00	1 803,85	330		340	
			23 450,00	1 803,85	24 069,00	1 851,46
7	25 305,00	1 946,54	360		370	
			25 305,00	1 946,54	25 936,00	1 995,08
8	27 800,00	2 138,46	400		410	
			27 800,00	2 138,46	28 400,00	2 184,62
9	30 300,00	2 330,77	440		450	
			30 300,00	2 330,77	30 920,00	2 378,46
10	32 805,00	2 523,46	480		490	
			32 805,00	2 523,46	33 435,00	2 571,92
11	36 000,00	2 769,23	530		540	
			36 000,00	2 769,23	36 580,00	2 813,85
12	39 100,00	3 007,69	580		590	
			39 100,00	3 007,69	39 720,00	3 055,38
13	42 235,00	3 248,85	630			
			42 235,00	3 248,85		

niv.	coef		coef		coef	
	RAG	Exp. Mens.	RAG	Exp. Mens.	RAG	Exp. Mens.
1	215					
	17 470,00	1 343.85				
2	230		235			
	17 680,00	1 360,00	17 900,00	1 376.92		
3	260					
	19 185,00	1 475,77				
4	290					
	21 000,00	1 615,38				
5	320					
	22 830,00	1 756,15				
6	350					
	24 700,00	1 900,00				
7	380		390			
	26 570,00	2 043,85	27 200,00	2 092,31		
8	420		430			

niv.	coef		coef		coef	
	RAG	Exp. Mens.	RAG	Exp. Mens.	RAG	Exp. Mens.
	29 030,00	2 233,08	29 660,00	2 281,54		
9	460		470			
	31 550,00	2 426,92	32 175,00	2 475,00		
10	500		510		520	
	34 060,00	2 620,00	34 690,00	2 668,46	35 320,00	2 716,92
11	550		560		570	
	37 205,00	2 861,92	37 835,00	2 910,38	38 465,00	2 958,85
12	600		610		620	
	40 350,00	3 103,85	40 980,00	3 152,31	41 610,00	3 200,77
13						

Accord du 1^{er} octobre 2019

[Étendu par arr. 8 janv. 2021, JO, 27 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA 2A ;

FNAF CGT.

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

— l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;

— la nécessité de conserver une méthode à critères classants en simplifiant et actualisant les critères classants ainsi que leur pondération.

En concluant le présent accord, les signataires confirment leur volonté de :

— Simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;

— Pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;

— Adapter la grille à l'évolution des métiers ;

— Modifier le contenu des critères classants.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classants appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Objet

La méthode retenue à critères classants permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications. Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de la V Branches.

La présente classification doit inciter la mise en œuvre d'une GPEC au niveau des entreprises.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Coopératives de Céréales, de Meunerie, d'Approvisionnement, d'Alimentation du bétail et d'Oléagineux (IDCC n° 7002). Il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Une disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés est prévue en matière de formation des salariés participants à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises (article 5).

Article 3

Contenu de l'accord de Classification

Cette nouvelle classification dénommée «Classification 2020» comporte :

- Un glossaire
- La grille des critères classants
- La grille de pondération des 8 critères classants
- La grille de transposition
- La grille de classification composée de 10 classes et 26 échelons.
- Un guide méthodologique d'aide au déploiement rédigé paritairement qui doit permettre de faciliter la mise en œuvre et l'appropriation de cette nouvelle classification par les salariés et les employeurs.

Ce guide prévoit notamment :

- La définition d'un emploi exemple
- La pesée de cet emploi exemple.

Article 4

Date d'application et mise en œuvre de la présente classification

Le présent accord de Classification entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et abroge l'accord de classification du 27 mars 2007.

La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de l'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 s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 ans, à compter de la date de mise en vigueur du présent accord. Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord de classification depuis le 1^{er} janvier 2018 doivent ouvrir des négociations dans un délai de 4 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En l'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ou en cas de procès-verbal de désaccord ou en l'absence de ratification en cas de référendum, l'employeur reste tenu de mettre en œuvre le présent accord de façon unilatérale.

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé par une commission de suivi réunissant l'ensemble des organisations signataires du présent accord, dans les deux ans de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour ce faire, les entreprises visées à l'article 2, sont invitées à transmettre leur accord signé et déposé au secrétariat de la V branches par courriel à l'adresse suivante : Social.vbranches@coopdefrance.coop

Par ailleurs, les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser 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.

Article 5

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, pourront bénéficier

d'une formation de 1 jour, délivrée par un organisme de formation choisi par le(s) intéressé(s), notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 6 Glossaire

Activités principales : Synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées

Complexité : Critère classant qui 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)

Connaissance et expérience : Critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

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.

Critères classants : Références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin conseiller-vendeur,...)

Emploi exemple : Emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises)

Filière : Ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...).

Grille de transposition : Grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : Critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- Préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie
- Adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

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 (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...).

Mission : Finalité des activités accomplies.

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.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^e échelon et 2^e échelon ; ...).

Relations : Critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : Critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en terme de performance économique : CA, Budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Responsabilité humaine : Critère classant qui 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.

Responsabilité sécurité : Critère classant qui 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...

Responsabilité Technique et métier : Critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des

impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 7 Méthodologie

Le travail de classification 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/poste reprenant l'ensemble des missions associées, en fonction de chaque entreprise.
- les peser au regard des définitions des critères classants pour chaque pesée il convient pour l'entreprise 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 transposition : affecter le nombre de points obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants.

Article 8 Grille des critères classants

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances et expériences	Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par : <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.
Complexité	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)	Elle prend en compte : <ul style="list-style-type: none">- L'expertise - La pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes - L'environnement de travail dans lequel les actions sont menées : <ul style="list-style-type: none">- Taille des organisations ;- Taille des projets, des budgets
Latitude et champs d'action	Se définit par la marge de manœuvre pour : <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 objectifs auxquels est confronté l'emploi.	Elle prend en compte : <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.
Responsabilité technique et métier	La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	Elle se mesure par : <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.
Responsabilité économique	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...	Elle se mesure par : <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.

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Responsabilité Sécurité	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...	Elle 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.
Responsabilité humaine	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.	Elle 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 groupé ou d'un individu - Le périmètre d'action
Relations	Les relations se définissent 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.	Elle se mesure par : - La complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi - La diversité des relations

Définitions par degré

Les Connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	
1	Fin de scolarité obligatoire.
2	CAP - BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
4	BTS / DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 3
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 2
6	Master 2 / Ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 1
7	Doctorat / Post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

La complexité qui 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)	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituel.
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles.
3	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.
4	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 planning) - De poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	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

La complexité qui 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)	
6	<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...
7	<p>L'emploi consiste à 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 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...

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :	
<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 objectifs auxquels est confronté l'emploi. 	
1	<p>L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes.</p> <p>Alerte en cas d'anomalies.</p>
2	<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>
3	<p>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.</p>
4	<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.
5	<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
6	<p>Le salarié assure le pilotage d'une entité 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.
7	<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 termes 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	
1	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont / aval)</p>
2	<p>L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations</p>
3	<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 des normes professionnelles</p>
4	<p>L'emploi nécessite 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 des degrés d'urgence....</p>
5	<p>L'emploi nécessite pilotage et prises 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
6	<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...
7	<p>L'emploi nécessite 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 - Sur le développement du métier sur un territoire

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...	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts.
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités - Ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages... - Et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs - Ayant des impacts économiques sur différents processus : paye, stocks, linéaire, remises magasin, ventes... - Nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique / financier - Préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance - Suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale
5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation - D'un budget de fonctionnement d'une unité de travail - D'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision - De flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) - D'un équilibre financier et économique d'une entité
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi - D'un programme d'investissement (prod, TN, 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 de l'entreprise

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...	
1	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.
2	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 bien, l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé.
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité.
4	L'emploi implique la supervision des processus Sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail.
5	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.
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue.
7	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 - (ex Responsabilité sociale et environnementale).

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 du travail	
1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi.
2	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).

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 du travail	
3	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...).
4	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.
5	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.
6	L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les 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
7	L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail - Développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail - Arbitrages sur des solutions organisationnelles

Les relations se définissent 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.	
1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité
3	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
4	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)
5	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
6	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, des clients, élus locaux ou partenaires).
7	L'emploi implique la représentation d'intérêts - Prises 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 9
Grille de pondération des 8 critères classants

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances Expérience	30	40	50	80	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 Écono- mique	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

Article 10
Grille de classification / Transposition

Positionnement			Fourchette de points		
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
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

Positionnement			Fourchette de points		
Cadre	7	1	712	à	750
		2	751	à	800
	8	1	801	à	850
		2	851	à	900
	9	1	901	à	1000
		2	1001	à	1100
	10	1	1101	à	1250
		2	1251	à	1360

Article 11 Guide méthodologique de déploiement

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- L'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- La nécessité de conserver une méthode à critères classants en simplifiant et actualisant les critères classants ainsi que leur pondération.

En concluant l'accord du 1^{er} octobre 2019, les signataires ont confirmé leur volonté de :

- Simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- Pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- Adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- Modifier le contenu des critères classants.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classants appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Le présent guide méthodologique a été élaboré paritairement par le groupe de travail «classification V branches» puis validé par la Commission permanente paritaire nationale d'interprétation et de conciliation de la «V branches».

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre le nouvel accord de branche de classification.

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 coefficient de classification pour chaque emploi et un salaire de qualification associé à chaque échelon
- 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 décrit les étapes nécessaires à la réussite de la démarche (cf schéma page suivante) pour la mise en place de cette nouvelle classification. Les partenaires sociaux veillent au respect de chaque étape décrite.

Un mémo illustratif de l'ensemble des critères classants permet de bien comprendre les différents critères et leur déclinaison en degrés. Des questions, à titre indicatif, sont proposées.

Le guide donne 1 exemple concret d'emploi pour faciliter l'appropriation de la méthode de mise en œuvre. Il doit être adapté à la réalité de chaque entreprise.

Enjeux de la classification

Réaliser ce travail de classification revêt une importance primordiale pour le fonctionnement des entreprises et l'évolution 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.

Pour la bonne réussite de cette démarche il est fortement recommandé de respecter les étapes suivantes :

Étapes et outils de la démarche

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers 1. Fiches Emploi
2. Pesée brute = Évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + Attribution d'un degré	2. Définition des critères classants
3. Pesée pondérée = Calcul du nombre de point	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 4. Grille de classification
5. Détermination de la Rémunération Annuelle Garantie (RAG) associée	5. Grille de correspondance

1) Identification et description des métiers et des emplois

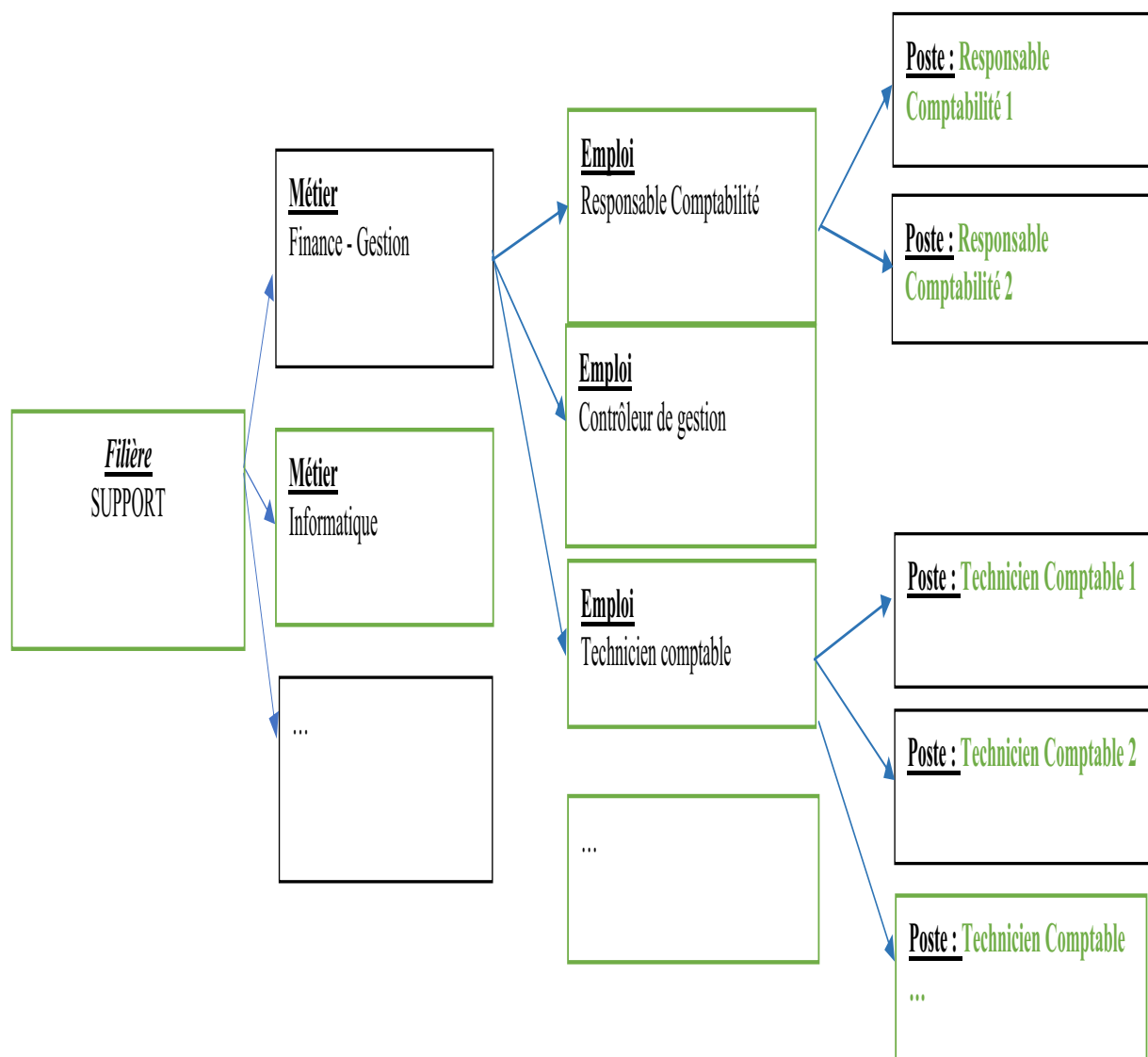
1.1- L'identification de la filière

La filière 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 filières facilite l'identification des métiers.

Dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine : les filières 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'exemple ci-dessous représente une nomenclature d'emploi :



Définition de la Filière : Ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...)

Définition du 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 (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Définition de l'emploi : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur, ...)

Définition du poste de travail : Ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^e échelon et 2^e échelon ; ...)

1.2- 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, ...).

1.3- L'identification des emplois

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 (cf matrice fiche emploi).

L'analyse des postes (ex : 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.

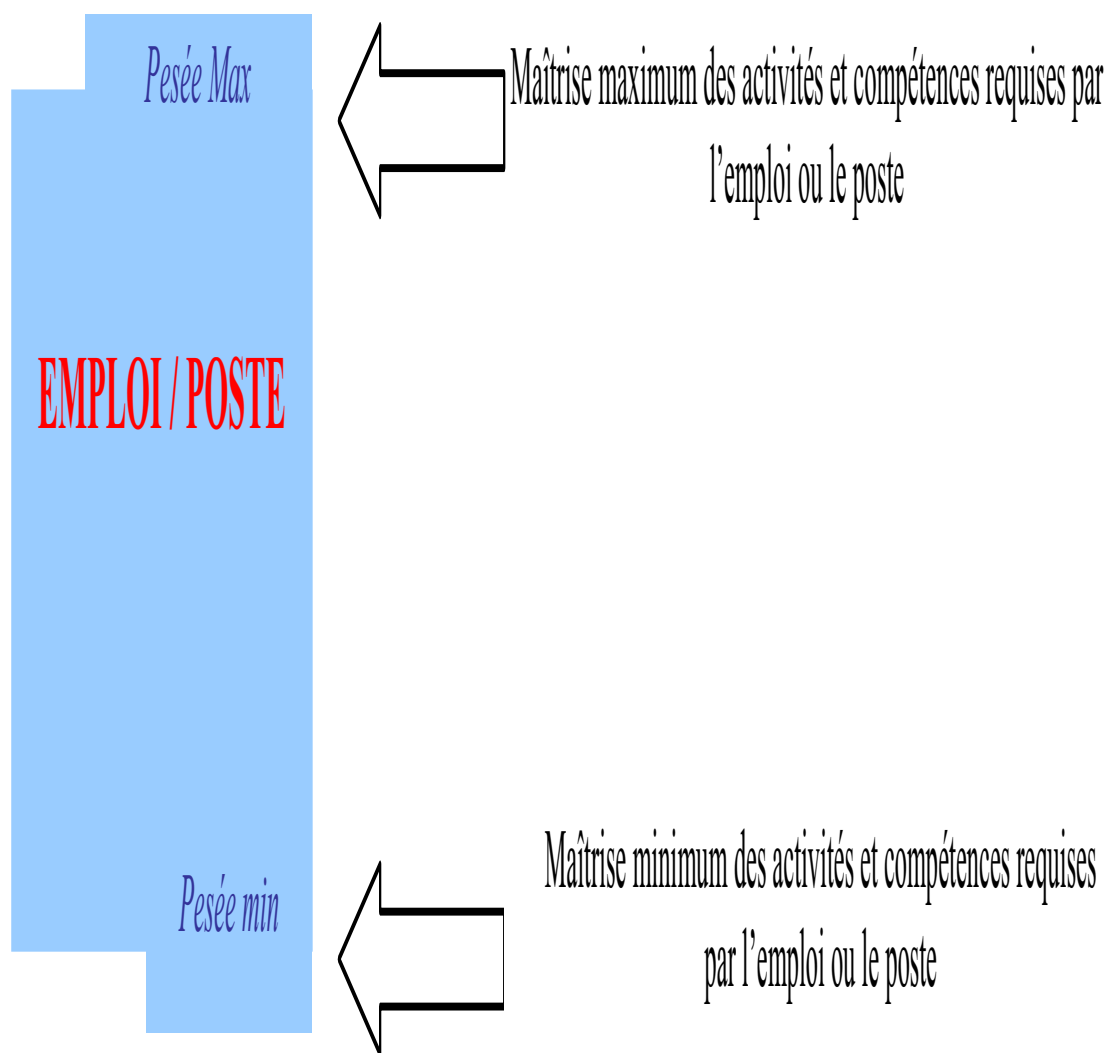
Il s'agit tout d'abord d'identifier les emplois ; puis de rassembler les renseignements concernant le travail effectué par les intéressés ; de décrire les missions, les responsabilités et tous les autres éléments nécessaires à l'évaluation.

1.4- Les profils d'emploi

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification peut se décliner en un ou plusieurs profils (exemple : minimum et maximum).

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de maîtrise requis dans l'emploi : ainsi un emploi ou poste ne peut revêtir qu'un seul profil (exemple : agent d'entretien) ou peut s'étendre sur une fourchette de pesées mini et maxi (Responsable comptable 1 et 2).

Illustration



2) Description des emplois

2.1- 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, etc...

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.

2.2- La description et la validation des fiches d'emplois

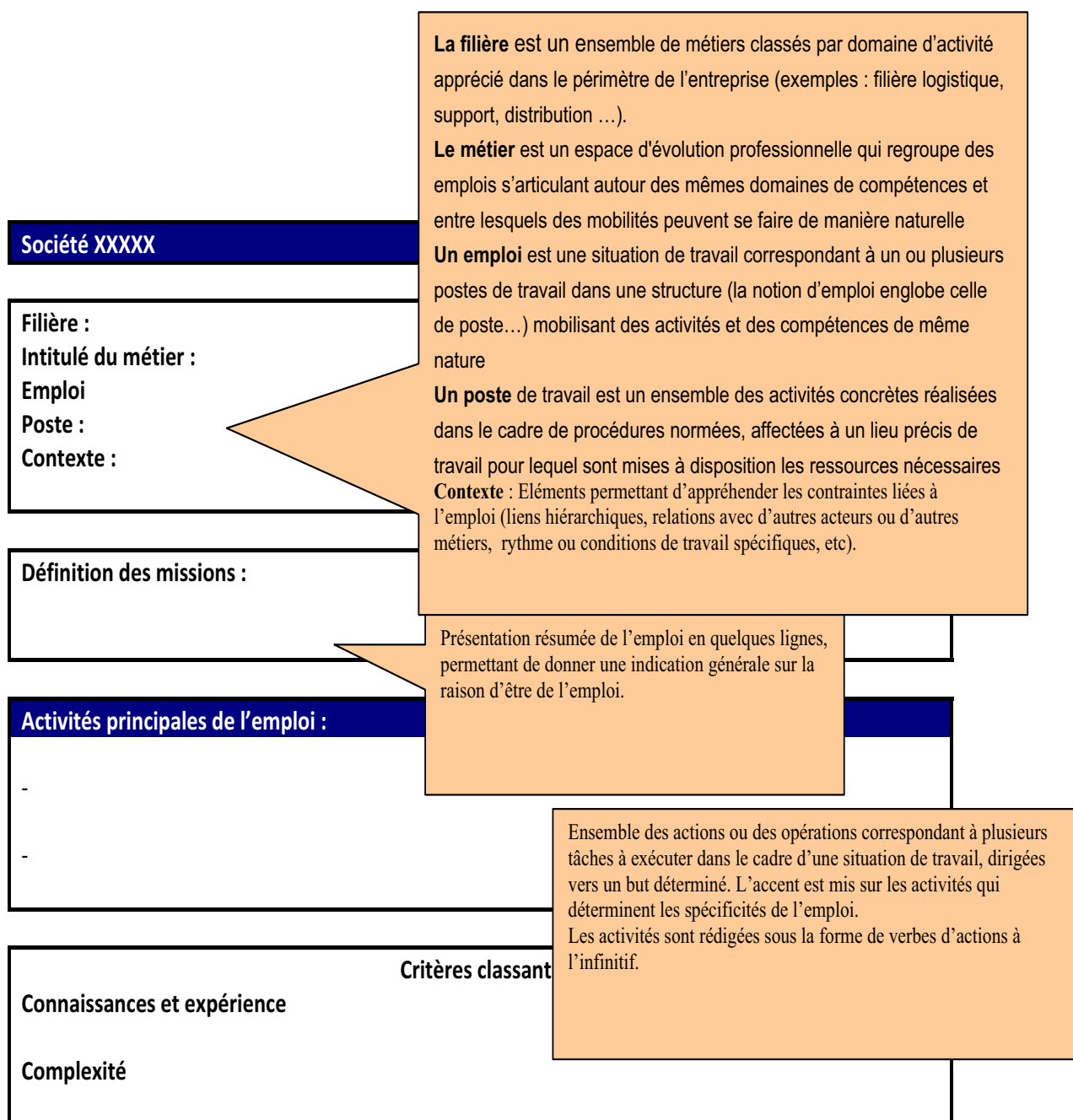
La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information.

2.3- 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.

Conformément au dernier alinéa de l'article 4 de l'accord du..., les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser 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.

2.4- La matrice d'une fiche emploi



3) Principe de pesée des emplois ou postes

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 classant 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 classant»

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 !

3.1- Les principes généraux

Le système de classification est organisé en 10 Classes. Chaque niveau se divise en 2 à 3 échelons. La grille de classification compte donc 26 échelons.

La grille de classification tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés,
- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres.

3.2- Les 8 critères classants - mémo illustratif

La classification de la V branches repose sur les 8 critères classants suivants :

- Connaissances et expériences
- Complexité
- Latitude et champs d'action
- Responsabilité technique et métier
- Responsabilité économique
- Responsabilité Sécurité
- Responsabilité humaine
- Relations

L'accord définit ces critères classants de manière générale puis les décline pour chaque degré de la grille de classification.

Pour hiérarchiser les emplois ou les postes, il est nécessaire de procéder à une appréciation combinée des huit critères classants. Pour positionner un emploi ou un poste, chacun des critères doit être évalué.

Définition des Critères classants par degré

1- Connaissances expériences

Définition générale

Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Explication

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 l'acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

Exemples

- 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 «Agent de silo», titres...
- Caces, permis poids lourds, habilitations électriques ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- 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) ?

Définitions par degré

Les Connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	
1	Fin de scolarité obligatoire.
2	CAP - BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
4	BTS / DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 3
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP / VAE de niveau 2
6	Master 2 / Ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 1
7	Doctorat / Post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

2- Complexité

Définition générale

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)

Explication

Ce critère 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
- La taille des projets, des budgets

Elle se mesure par :

- La nature et le nombre d'opérations à réaliser / l'enchaînement simples ou entremêlées
- La nature de la solution à mettre en œuvre
- 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)
- L'importance en termes d'impacts des actions menées, de budget à gérer.

Exemples

- 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'affaire de magasin
 - ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- 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 ?

Définitions par degré

La complexité qui 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)	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituel
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	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.
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées / entremêlées nécessitant : <ul style="list-style-type: none">- La maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex : mécanique et gestion des planning)- De poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : <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
6	L'emploi implique : <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...
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activités ou de projets, caractérisée par : <ul style="list-style-type: none">- 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...

3- Latitude

Définition générale

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.

Explication

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

- Aucune autonomie \Rightarrow 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)
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- 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 ?

Définitions par degré

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour : - Préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie - Adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.	
1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes. Alerte en cas d'anomalies.
2	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.
3	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.
4	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.
5	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
6	Le salarié assure le pilotage 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.
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la Direction Générale la politique Moyen et Long termes de son activité)

4- Responsabilité technique et métier

Définition générale

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Explication

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.

Exemples

- 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
-

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

— 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 ?

Définitions par degré

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont / aval)
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations
3	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 des normes professionnelles
4	L'emploi nécessite 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 des degrés d'urgence....
5	L'emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes : <ul style="list-style-type: none">- Sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents- Sur l'image interne et externe
6	L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur : <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...
7	L'emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts <ul style="list-style-type: none">- Sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits- Sur le développement du métier sur un territoire

5- Responsabilité économique

Définition générale

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...

Explication

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

- Éviter le gaspillage
- Marges en entité commerciale
- Construction d'un budget de fonctionnement
- Argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?
- et sur quel périmètre ?

Définitions par degré

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...	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts.
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités - Ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages... - Et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs - Ayant des impacts économiques sur différents processus : paye, stocks, linéaire, remises magasin, ventes... - Nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique / financier - Préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance - Suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale
5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation - D'un budget de fonctionnement d'une unité de travail - D'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision - De flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) - D'un équilibre financier et économique d'une entité
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi - D'un programme d'investissement (prod, TN, 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 de l'entreprise

6- Responsabilité sécurité

Définition générale

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...

Explication

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

- Application de mesures et procédures liées à la sécurité
- Anticipation des risques liés à la sécurité
- Élaboration de procédures liées à la sécurité
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- 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 préventif ou non ?

Définitions par degré

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...	
1	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
2	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
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus Sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	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
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	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 - (ex Responsabilité sociale et environnementale)

7- Responsabilité humaine

Définition générale

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

Explication

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

- 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	
--	--

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- 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 ?

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	
1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	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, suivis des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers	

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	
3	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...)
4	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
5	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
6	L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les 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
7	L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail - Développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail - Arbitrages sur des solutions organisationnelles

8- Relations

Définition générale

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.

Explication

Ce critère se mesure par :

- La complexité des interactions relationnelles en lien avec l'emploi
- La diversité des relations

Exemples

- Transmission d'information habituelle - Informations variées - Gestion de sous-traitants - ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

- 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 ?

Les relations se définissent 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.	
1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité
3	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

Les relations se définissent 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.	
4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : <ul style="list-style-type: none"> • 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)
5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux <ul style="list-style-type: none"> • 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
6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation <ul style="list-style-type: none"> • 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, des clients, élus locaux ou partenaires)
7	L'emploi implique la représentation d'intérêts <ul style="list-style-type: none"> • Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

4) Les étapes de pesée

Objectif

Il s'agit d'attribuer la classe et l'échelon de classification de la branche à chaque profil d'emploi en articulant le texte de l'accord de branche et les textes de l'entreprise.

→ Une définition d'un profil d'emploi ou de poste correspond à 1 classe et à 1 échelon

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers 1. Fiches Emploi
2. Pesée brute = Évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + Attribution d'un degré	2. Définition des critères classant
3. Pesée pondérée = Calcul du nombre de point	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 4. Grille de classification
5. Détermination du salaire de référence	5. Grille de correspondance

4.1- L'analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Société XXXXX

Filière :

Intitulé du métier :

Emploi :

Poste :

Contexte :

Lieu : _____

Définition des missions :

Activités principales de l'emploi :

Grille d'analyse des éléments déterminants

Critères	Eléments déterminants pour la pesée d'emploi ou de poste (Un emploi ou poste peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée)		
	Pesée Mini	Pesée Intermédiaire	Pesée Maxi
Connaissance / expérience			
Complexité			
Latitude			
Responsabilité technique et métier			

Critères	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi ou de poste (Un emploi ou poste peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée)		
	Pesée Mini	Pesée Intermédiaire	Pesée Maxi
Responsabilité économique			
Responsabilité sécurité			
Responsabilité humaine			
Relations			

4.2- La sélection du degré de chaque critère

1/ Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classants déclinés en degrés.
2/ Pour chaque profil d'emploi (si cela s'avère nécessaire une pesée maxi ou une pesée mini voire le cas échéant une pesée intermédiaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille d'analyse des éléments déterminants et la définition du degré.

4.3- La pesée

Définition

L'élaboration d'une grille de pondération des critères qui a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classants défini par l'accord de branche.

Les principes de construction de la 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»...

Mécanisme de pondération

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi ou du poste à partir de la grille de pondération des critères suivante :

Grille de pondération des critères classants

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances Expériences	30	40	50	80	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

4.4- L'identification Classe/Échelon

Il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du poste dans la grille de classification.

Grille de classification

Positionnement			Fourchette de points		
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
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
Cadre	7	1	712	à	750
		2	751	à	800
	8	1	801	à	850
		2	851	à	900
	9	1	901	à	1000
		2	1001	à	1100
	10	1	1101	à	1250
		2	1251	à	1400

4.5- L'exemple détaillé de résultat de pesée : Responsable - comptable ?

Il s'agit d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un(e) DAF et composée de 2 responsables comptables (1 pour la Coopérative et 1 pour les filiales).

Le responsable comptable de la coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.

1- Identification des filières au sein de l'entreprise

5 filières ont été identifiées pour l'entreprise X.

Filière de l'entreprise
Production agricole
Distribution

Filière de l'entreprise
Qualité
Logistique
Support

2- Identification des emplois

La nomenclature des Métiers et Emplois comprend l'Emploi de Responsable comptable qui regroupe 2 postes.

Métiers	Emplois	Postes
Finance - Gestion	Directeur des affaires financières (DAF)	Directeur des affaires financières (DAF)
	Responsable comptabilité	Responsable comptable «opérationnel»
		Responsable comptable «confirmé»
	Technicien comptable	Technicien comptable «opérationnel»
		Technicien comptable «intermédiaire»
		Technicien comptable «confirmé»

3- Identification des profils d'emploi

Emploi	Pesée mini	Pesée maxi
Responsable comptable	Responsable comptable «Opérationnel»	Responsable comptable «Confirmé»
	Responsable comptable filiale	Responsable comptable coopérative qui, outre les missions du responsable comptable filiale, encadre hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe

Des intitulés et des définitions de profil sont proposés.

4- Description de la fiche emploi

Société XXXXX
<p>Filière : Support Intitulé du métier : Comptabilité Emploi : Responsable Comptabilité Poste : Responsable comptabilité 1/Responsable comptabilité 2</p> <p>Contexte : Le titulaire exerce au sein d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un(e) DAF est composée de 2 responsables comptables (1 pour la Coopérative et 1 pour les filiales). Le responsable comptable de la Coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.</p> <p>Lieu : ____</p>

<p>Finalité de l'emploi :</p> <p>Superviser la production et la révision des états comptables de l'entreprise. Traiter et justifier tout ou partie des différentes opérations comptables relatives aux mouvements financiers et à l'activité administrative de l'entreprise (comptabilité générale, analytique, tiers, immobilisations, trésorerie...) et en analyser les résultats. Encadrer hiérarchiquement une équipe et responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe.</p>

Activités principales de l'emploi :

- Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes/soldes :
 - Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)
 - Tenir des comptes de la comptabilité générale et/ou budgétaire et/ou analytique
 - Collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables
 - Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations
 - Rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse
 - Justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes/externes
 - Encadrer une équipe comptable
 - Établir/actualiser et mettre en œuvre de procédures, protocoles, consignes, spécifiques à son domaine
 - Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier
- Éventuellement, élaborer, mettre en place et exploiter les tableaux de bord spécifiques au domaine d'activité

5- Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Grille d'analyse des éléments déterminants des 2 profils du Responsable comptable :

Critères	Pesée Mini	Pesée Maxi
Connaissances Expériences	Formation de Master professionnelle finance / contrôle de gestion / DSCG	Formation de Master professionnelle finance / contrôle de gestion / DSCG
Complexité	Nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes / soldes : - Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales) - Tenir des comptes de la comptabilité générale et/ou budgétaire et/ou analytique - Collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables	Nécessite la mise en œuvre d'opérations imbriquées : - Rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse - Justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes / externes
Latitude	Planifier et faire réaliser la production Mettre en œuvre les plans d'actions	Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par la remise en cause et ou mise en place de nouveaux procédés ou organisations
Responsabilité technique et métier	Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations	Consolidation des résultats
Responsabilité économique	Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)	Consolidation des résultats
Responsabilité Sécurité	Sécurité des données	Sécurité des données
Responsabilité humaine	Pas d'encadrement	Encadrement hiérarchique
Relations	N'assure pas le suivi des relations externes	Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier

6- Choix du degré de chaque critère déterminant

1/ Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classants déclinés en degrés (page 10 du guide méthodologique).

2/ Pour chaque profil d'emploi (pesée maxi ou pesée mini ou pesée intermédiaire si création de profil supplémentaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille des éléments déterminants et la définition du degré.

Critères	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix de degré	
	Pesée Mini	Pesée Maxi	P Mini	P Max
Connaissances Expériences			D6	D6
Complexité			D3	D4
Latitude			D4	D5
Responsabilité technique et métier			D4	D5
Responsabilité économique			D4	D5
Responsabilité sécurité			D2	D2
Responsabilité humaine			D4	D5
Relations			D4	D5

7- Pesée

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi à partir de la grille de pesée des critères.

Critères	Eléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré		Pesée		Classe Échelon	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi
Connaissances Expériences			D6	D6	140	140		
Complexité			D3	D4	50	80		
Latitude / Champ d'action			D4	D5	80	110		
Responsabilité technique			D4	D5	80	110		
Responsabilité Économique			D4	D5	80	110		
Responsabilité Sécurité			D2	D2	40	40		
Responsabilité humaine			D4	D5	80	110		
Relations			D4	D5	80	110		
					630	810	Classe 5 / Échelon 3	Classe 8 / Échelon 1

Grille de pondération des critères classants

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances Expérience	30	40	50	80	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

8- Identification de la Classe et de l'Échelon

Critères	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi			Choix du degré			Pesée			Classe Echelon		
	Pesé Mini	Pesée Intermédiaire	Pesée Maximum	P Mini	P Int.	P Max	P Mini	P Int.	P Max	P Mini	P Int.	P Max
Connaissances Expériences				D6		D6	140		140			
Complexité				D3		D4	50		80			
Latitude / Champ d'action				D4		D5	80		110			
Responsabilité technique				D4		D5	80		110			
Responsabilité Economique				D4		D5	80		110			
Responsabilité Sécurité				D2		D2	40		40			
Relations				D4		D5	80		110			

Total points		Classe / échelon	
630	810	Classe 5 / Echelon 3	Classe 8 / Echelon 1

Grille de classification

Positionnement			Fourchette de points		
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
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
Cadre	7	1	712	à	750
		2	751	à	800
	8	1	801	à	850
		2	851	à	900
	9	1	901	à	1000
		2	1001	à	1100
	10	1	1101	à	1250
		2	1251	à	1360

En synthèse, dans cette entreprise X, l'emploi de Responsable Comptable se décline en 2 profils d'emplois et correspond à une fourchette de classification allant de :

— Profil mini = profil «Opérationnel» : Classe 5 / Échelon 3

— Profil maximum = profil «Confirmé» : Classe 8 / Échelon 1

5) Résultats de pesée des profils d'emplois

Objectif :

Pour s'assurer de la cohérence des pesées, un tableau récapitulatif de tous les emplois est construit.

Exemple de résultat de pesée

Pesée Emplois	Classe	Échelon
Emploi A profil minimum	C1	E1
Emploi A profil maximum	C2	E1
Emploi B profil minimum	C5	E2
Emploi B profil maximum	C6	E2

6) Glossaire non exhaustif

Activités principales : Synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées

Complexité : Critère classant qui 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)

Connaissance et expérience : Critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

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.

Critères classants : Références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur,...)

Emploi exemple : Emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises)

Filière : Ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...)

Grille de transposition : Grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : Critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- Préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie
- Adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

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 (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Mission : Finalité des activités accomplies.

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.

Poste de travail : 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 ;...).

Relations : Critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ ou externes.

Responsabilité économique : Critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, Budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Responsabilité humaine : Critère classant qui 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

Responsabilité sécurité : Critère classant qui 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...

Responsabilité Technique et métier : Critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Avenant n° 136 du 1^{er} février 2024

[Étendu par arr. 5 févr. 2025, JO 13 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CGT FO ;

CFE CGC.

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 1^{er} octobre 2019 portant Classification des Emplois dans la «V branches» les partenaires sociaux ont décidé de compléter cet article pour y introduire une date limite de mise en œuvre des dispositions de l'accord précité dans les entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit:

Article 1

Mise en œuvre de la présente classification

Il est rappelé les éléments suivants :

L'accord du 5 novembre 2019 relatif à la classification des emplois dans la «V Branches» est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

La mise en œuvre de cette classification au niveau de l'entreprise se traduit nécessairement par la négociation d'un accord collectif.

À cet effet, il avait été convenu que la négociation d'entreprise devait s'ouvrir au plus tard :

- dans un délai de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises qui avaient conclu un accord de classification depuis le 1^{er} janvier 2018, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2024 ;
- dans un délai de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les autres, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2023 ;

Par ailleurs, il était prévu que l'employeur soit tenu de mettre en œuvre ledit accord de façon unilatérale en cas :

- d'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ;
- de procès-verbal de désaccord ;
- d'absence de ratification en cas de referendum.

Article 2

Entrée en vigueur dans les entreprises

La classification telle qu'envisagée par les dispositions de l'accord du 5 novembre 2019 précité devra entrer en vigueur de manière effective au niveau des entreprises coopératives au plus tard le 1^{er} janvier 2026.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Salaires

Avenant n° 117 du 2 février 2011

[Étendu par arr. 4 oct. 2011, 18 oct.]

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (article 3.1) sont revalorisées de 2,1 % au titre de l'année 2011 par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2010.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié n'ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2011.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 et 3.10 de l'avenant 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2011

Niveau	Coeff	RAG 13 mois	Expression mensuelle
1	205	17 932,74	1 379,44
	210	17 973,99	1 382,61
	215	18 015,24	1 385,79
2	220	18 046,18	1 388,17
	225	18 138,98	1 395,31
	230	18 231,79	1 402,45
	235	18 458,66	1 419,90
3	240	18 561,78	1 427,83
	250	19 128,95	1 471,46
	260	19 783,76	1 521,83
4	270	20 417,96	1 570,61
	280	21 000,59	1 615,43
	290	21 655,41	1 665,80
5	300	22 274,14	1 713,40
	310	22 893,07	1 761,01
	320	23 542,52	1 810,96
6	330	24 181,87	1 860,14
	340	24 820,19	1 909,25
	350	25 470,89	1 959,30

Niveau	Coeff	RAG 13 mois	Expression mensuelle
7	360	26 094,77	2 007,29
	370	26 745,46	2 057,34
	380	27 399,25	2 107,63
	390	28 048,91	2 157,61
8	400	28 667,64	2 205,20
	410	29 286,36	2 252,80
	420	29 936,03	2 302,77
	430	30 585,69	2 352,75
9	440	31 245,66	2 403,51
	450	31 885,01	2 452,69
	460	32 534,68	2 502,67
	470	33 179,18	2 552,24
10	480	33 828,84	2 602,22
	490	34 478,51	2 652,19
	500	35 123,01	2 701,77
	510	35 772,67	2 751,74
	520	36 422,34	2 801,72
11	530	37 123,56	2 855,66
	540	37 721,66	2 901,67
	550	38 366,17	2 951,24
	560	39 015,83	3 001,22
	570	39 665,49	3 051,19
12	580	40 320,31	3 101,56
	590	40 959,66	3 150,74
	600	41 609,32	3 200,72
	610	42 258,99	3 250,69
	620	42 908,65	3 300,67
13	630	43 553,15	3 350,24

Avenant n° 118 du 23 mars 2012

[Étendu par arr. 16 août 2012, JO 24 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 2A.

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (article 3.1) sont revalorisées de 2,4 % pour les niveaux 1 à 5 inclus et de 2,3 % à partir du niveau 6 au titre de l'année 2012 par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2011.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié n'ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2012.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 et 3.10 de l'avenant 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barèmes des rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) pour l'année 2012

Niveau	Coeff	RAG 13 mois	Expression mensuelle
1	205	18 363,13	1 412,55
	210	18 405,37	1 415,80
	215	18 447,61	1 419,05
2	220	18 479,29	1 421,48
	225	18 574,32	1 428,79
	230	18 669,35	1 436,10
	235	18 901,67	1 453,97
3	240	19 007,26	1 462,10
	250	19 588,04	1 506,77
	260	20 258,57	1 558,35
4	270	20 907,99	1 608,31
	280	21 504,60	1 654,20
	290	22 175,14	1 705,78
5	300	22 808,72	1 754,52
	310	23 442,50	1 803,27
	320	24 107,54	1 854,43
6	330	24 738,05	1 902,93
	340	25 391,05	1 953,16
	350	26 056,72	2 004,36
7	360	26 694,95	2 053,46
	370	27 360,61	2 104,66
	380	28 029,43	2 156,11
	390	28 694,03	2 207,23

Niveau	Coeff	RAG 13 mois	Expression mensuelle
8	400	29 327,00	2 255,92
	410	29 959,95	2 304,61
	420	30 624,56	2 355,74
	430	31 289,16	2 406,86
9	440	31 964,31	2 458,79
	450	32 618,37	2 509,11
	460	33 282,98	2 560,23
	470	33 942,30	2 610,95
10	480	34 606,90	2 662,07
	490	35 271,52	2 713,19
	500	35 930,84	2 763,91
	510	36 595,44	2 815,03
	520	37 260,05	2 866,16
11	530	37 977,40	2 921,34
	540	38 589,26	2 968,40
	550	39 248,59	3 019,12
	560	39 913,19	3 070,25
	570	40 577,80	3 121,37
12	580	41 247,68	3 172,90
	590	41 901,73	3 223,21
	600	42 566,33	3 274,33
	610	43 230,95	3 325,46
	620	43 895,55	3 376,58
13	630	44 554,87	3 427,30

Avenant n° 119 du 11 juin 2013

[Étendu par arr. 15 oct. 2013, JO 15 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du grain ;
COOP de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCOA CFE CGC ;
UNSA 2A.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) instituées par l'avenant n° 91 du 29 octobre 2001 (article 3.1) sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2012, de :

- 1,25 % pour le coefficient hiérarchique 205,
- 1,5 % pour les coefficients hiérarchiques de 210 à 240,
- 1,3 % pour les coefficients hiérarchiques de 250 à 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié n'ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2013.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions des articles 3.4 et 3.10 de l'avenant 91 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe - Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Année 2013

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	18593	1430,23
	210	18682	1437,08
	215	18 725	1440,38
II	220	18 757	1442,85
	225	18 853	1450,23
	230	18950	1457,69
	235	19186	1475,85
III	240	19 293	1484,08
	250	19843	1526,38
	260	20522	1578,62
IV	270	21 180	1629,23
	280	21785	1675,17
	290	22464	1728,00
V	300	23106	1777,38
	310	23 748	1826, 77
	320	24421	1878,54
VI	330	25 060	1927,69
	340	25 722	1978,62
	350	26396	2030,46
VII	360	27042	2080,15
	370	27717	2132,08
	380	28394	2184,15
	390	29 068	2236,00

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
VIII	400	29709	2285,31
	410	30350	2334,62
	420	31023	2386,38
	430	31696	2438,15
IX	440	32 380	2490,77
	450	33043	2541,77
	460	33 716	2593,54
	470	34384	2644,92
X	480	35 057	2696,69
	490	35 731	2748,54
	500	36398	2799,85
	510	37072	2851,69
	520	37 745	2903,46
XI	530	38472	2959,38
	540	39091	3007,00
	550	39759	3058,38
	560	40433	3110,23
	570	41106	3162,00
XII	580	41784	3214,15
	590	42447	3265,15
	600	43120	3316,92
	610	43 793	3368,69
	620	44467	3420,54
XIII	630	45135	3471,92

Avenant n° 120 du 14 novembre 2013

[Étendu par arr. 15 avr. 2014, JO 29 avr., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France - Métiers du grain ;

COOP de France - Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCoA CFE CGC ;

UNSA 2 A.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 **Objet - Durée - Portée**

Le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions prévues par les avenants 91 du 29 octobre 2001 et 109 du 1^{er} février 2007 portant création et modalités de fonctionnement de la RAG.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 2

Depuis le 1^{er} Janvier 2002, une nouvelle structure salariale, se substituant au salaire binôme créé par l'avenant 22 du 31 Décembre 1975, est mise en place et se fonde sur les bases suivantes :

- la création de 13 niveaux regroupant les coefficients hiérarchiques ;
- la fixation au niveau national de salaires minima par niveau ;
- la création d'une rémunération minimale annuelle garantie.

Article 3 **Classement par niveau**

Il convient de se référer au tableau ci-dessous pour le classement par niveau à partir des coefficients hiérarchiques :

Niveaux	Coefficients hiérarchiques
I	205 - 215
II	220 - 235
III	240 - 260
IV	270 - 290
V	300 - 320
VI	330 - 350
VII	360 - 390
VIII	400 - 430
IX	440 - 470
X	480 - 520
XI	530 - 570
XII	580 - 620
XIII	630

Article 4 **Institution d'une rémunération minimale annuelle garantie (RAG)**

Depuis le 1^{er} janvier 2002, cette rémunération minimale annuelle garantie brute est fixée selon un barème négocié chaque année dans le cadre de la Commission Mixte Nationale.

Ces valeurs constituent la rémunération annuelle du coefficient hiérarchique correspondant, en-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié ayant un an de présence continue dans l'entreprise au 31 Décembre de l'année de référence.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures par semaine ou 151 h 67 par mois et tient compte de la réintégration de la prime RTT dans l'expression mensuelle.

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

- La rémunération afférente à des heures supplémentaires (article 21 de la CCN) ;

- Les majorations de l'horaire de base pour heures exceptionnelles (articles 23 et 44 de la CCN) ;
- La prime d'ancienneté prévue à l'article 24 de la CCN ;
- La prime d'équivalence telle que prévue par l'article 5 de l'avenant 88 du 20 février 2001 ;
- Les sommes versées au titre d'accord d'intéressement et/ou de participation des salariés aux résultats de l'entreprise au sens de l'ordonnance n° 86-1134 du 21 octobre 1986 ;
- Les sommes constituant un remboursement de frais, ne supportant pas de cotisation en vertu de la législation sociale.

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

Les périodes de suspension du contrat de travail donnant lieu au maintien du salaire au taux plein, dans le cadre de l'article 42 CCN, seront assimilées pour le calcul à un temps de travail effectif, et ce uniquement pour l'application de la RAG. En conséquence l'intégralité de la rémunération brute fictive de base de la personne sera donc prise en compte comme si elle avait continué à travailler normalement pendant ces périodes.

Enfin d'année civile, l'employeur vérifiera que le montant des rémunérations définies par le présent article, aura bien été au moins égal au montant des rémunérations annuelles brutes garanties fixées pour l'année de référence. Dans le cas où le salarié n'a pas perçu l'intégralité de la rémunération minimale annuelle garantie, l'employeur procède au versement du complément au plus tard avec la paye du mois de Janvier suivant. Ce complément est exclu de la rémunération effective comparée à la rémunération minimale annuelle garantie l'année suivante. Lorsqu'en cours d'année une personne n'aurait pas entièrement effectué l'horaire hebdomadaire (ou l'horaire hebdomadaire moyen) (congés sans soldes, absences non autorisées, chômage partiel, entrée en cours d'année,...) le montant du complément différentiel serait ajusté au prorata temporis du temps de présence.

Il est convenu que les entreprises ont la possibilité d'établir une équivalence mensuelle pour l'application de la Rémunération Minimale Annuelle Brute Garantie, si cela est, l'indication sera portée sur le bulletin de paye et dans le cas contraire une information individualisée sera remise au salarié lors de chaque revalorisation conventionnelle ainsi qu'un récapitulatif en fin d'année précisant les composantes annuelles de la rémunération minimale annuelle garantie.

Les entreprises qui ont un horaire officiel inférieur à l'horaire légal, ajusteront le barème prévu à l'article 4 du présent avenant, proportionnellement.

Ce barème ne remet pas en cause :

- La fixation des coefficients hiérarchiques sur la base de l'accord de classification du 27 mars 2007.
- Le calcul de la prime d'ancienneté tel qu'il est défini à l'article 24 de la CCN ou les accords d'entreprise.

Article 5

Chaque année dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux examineront l'évolution des rémunérations minimales annuelles brutes garanties, étant entendu que le pourcentage de revalorisation retenu pour le minimum du niveau portera sur l'ensemble des minima compris dans ce même niveau.

Article 6

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

En cas d'application non conforme de la Convention Collective «V Branches» en général et du présent avenant en particulier, il convient de saisir la Commission Paritaire Nationale d'Interprétation.

Article 7

Dépôt et notification

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

(Avenant n° 124, 5 nov. 2016, étendu) Le présent avenant de révision qui annule et remplace les dispositions des avenants 91 et 109, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Le présent avenant de révision est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des orga-

nisations syndicales représentatives.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent.

Article 9 **Extension**

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 123 du 2 avril 2015

[Étendu par arr. 28 août 2015, JO 8 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France - Métiers du grain ;

COOP de France - Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

SNCoACFE-CGC ;

FGA CFDT ;

CRTC AGRI ;

UNSA 2A.

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2013, de :

- + 2,08 % pour le coefficient hiérarchique 205,
- + 39 € par rapport au coefficient précédent du coefficient 210 au coefficient 225 inclus,
- + 1,40 % pour les coefficients hiérarchiques 230 et 235,
- + 1,30 % pour les coefficients hiérarchiques 240 au coefficient 390 inclus,
- + 1,20 % pour les coefficients hiérarchiques 400 au coefficient 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2015, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties année 2015

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	18 980	1460,00
	210	19 019	1463,00
	215	19 058	1466,00
II	220	19 097	1469,00
	225	19 136	1472,00
	230	19 215	1478,08
	235	19 455	1496,54
III	240	19 544	1503,38
	250	20 101	1546,23
	260	20 789	1599,15
IV	270	21 456	1650,46
	280	22 069	1697,62
	290	22 757	1750,54
V	300	23 407	1800,54
	310	24 057	1850,54
	320	24 739	1903,00
VI	330	25 386	1952,77
	340	26 057	2004,38
	350	26 740	2056,92
VII	360	27 394	2107,23
	370	28 078	2159,85
	380	28 764	2212,62
	390	29 446	2265,08
VIII	400	30 066	2312,77
	410	30 715	2362,69
	420	31 396	2415,08
	430	32 077	2467,46
IX	440	32 769	2520,69
	450	33 440	2572,31
	460	34 121	2624,69
	470	34 797	2676,69
X	480	35 478	2729,08
	490	36 160	2781,54
	500	36 835	2833,46
	510	37 517	2885,92
	520	38 198	2938,31

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
XI	530	38 934	2994,92
	540	39 561	3043,15
	550	40 237	3095,15
	560	40 919	3147,62
	570	41 600	3200,00
XII	580	42 286	3252,77
	590	42 957	3304,38
	600	43 638	3356,77
	610	44 319	3409,15
	620	45 001	3461,62
XIII	630	45 677	3513,62

Avenant n° 125 du 15 mars 2016

[Étendu par arr. du 27 juill. 2016, JO 5 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France grains ;

Coop de France nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2015, de :

- + 0,68 % pour les coefficients hiérarchiques 205 à 225 inclus,
- + 0,67 pour le coefficient hiérarchique 230,
- + 0,50 % pour le coefficient hiérarchique 235,
- + 0,97 % pour le coefficient hiérarchique 240,
- + 0,40 % pour les coefficients hiérarchiques 250 au coefficient 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2016, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151, 67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Année 2016

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19 110,00 €	1 470,00 €
	210	19 149,00 €	1 473,00 €
	215	19 188,00 €	1 476,00 €
II	220	19 227,00 €	1 479,00 €
	225	19 266,00 €	1 482,00 €
	230	19 344,00 €	1 488,00 €
	235	19 552,00 €	1 504,00 €
III	240	19 734,00 €	1 518,00 €
	250	20 181,40 €	1 552,42 €
	260	20 872,16 €	1 605,55 €
IV	270	21 541,82 €	1 657,06 €
	280	22 157,28 €	1 704,41 €
	290	22 848,03 €	1 757,54 €
V	300	23 500,63 €	1 807,74 €
	310	24 153,23 €	1 857,94 €
	320	24 837,96 €	1 910,61 €
VI	330	25 487,54 €	1 960,58 €
	340	26 161,23 €	2 012,40 €
	350	26 846,96 €	2 065,15 €
VII	360	27 503,58 €	2 115,66 €
	370	28 190,31 €	2 168,49 €
	380	28 879,06 €	2 221,47 €
	390	29 563,78 €	2 274,14 €
VIII	400	30 186,26 €	2 322,02 €
	410	30 837,86 €	2 372,14 €
	420	31 521,58 €	2 424,74 €
	430	32 205,31 €	2 477,33 €
IX	440	32 900,08 €	2 530,78 €
	450	33 573,76 €	2 582,60 €
	460	34 260,50 €	2 635,42 €
	470	34 936,19 €	2 687,40 €
X	480	35 619,91 €	2 739,99 €
	490	36 304,64 €	2 792,66 €
	500	36 982,34 €	2 844,80 €
	510	37 667,07 €	2 897,47 €
	520	38 350,79 €	2 950,06 €

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
XI	530	39 089,74 €	3 006,90 €
	540	39 719,24 €	3 055,33 €
	550	40 397,95 €	3 107,53 €
	560	41 082,68 €	3 160,21 €
	570	41 766,40 €	3 212,80 €
XII	580	42 455,14 €	3 265,78 €
	590	43 128,83 €	3 317,60 €
	600	43 812,55 €	3 370,20 €
	610	44 496,28 €	3 422,79 €
	620	45 181,00 €	3 475,46 €
XIII	630	45 859,71 €	3 527,67 €

Avenant n° 126 du 16 février 2017

[Étendu par arr. 29 juin 2017, JO 7 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du grain ;

Coop de France nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNCOA CGC ;

UNSA 2A.

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2016, de :

- + 0,75 % pour le coefficient hiérarchique 205
- + 0,88 % le coefficient hiérarchique 210,
- + 1,02 pour le coefficient hiérarchique 215,
- + 1,15 % pour le coefficient hiérarchique 220,
- + 1,28 % pour le coefficient hiérarchique 225,
- + 1,21 % pour le coefficient hiérarchique 230,
- + 0,80 % pour les coefficients hiérarchiques 235 au coefficient 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151, 67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties année 2017

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19 253 €	1 481,00 €
	210	19 318 €	1 486,00 €
	215	19 383 €	1 491,00 €
II	220	19 448 €	1 496,00 €
	225	19 513 €	1 501,00 €
	230	19 578 €	1 506,00 €
	235	19 708 €	1 516,03 €
III	240	19 892 €	1 530,14 €
	250	20 343 €	1 564,84 €
	260	21 039 €	1 618,39 €
IV	270	21 714 €	1 670,32 €
	280	22 335 €	1 718,04 €
	290	23 031 €	1 771,60 €
V	300	23 689 €	1 822,20 €
	310	24 346 €	1 872,80 €
	320	25 037 €	1 925,90 €
VI	330	25 691 €	1 976,26 €
	340	26 371 €	2 028,50 €
	350	27 062 €	2 081,67 €
VII	360	27 724 €	2 132,58 €
	370	28 416 €	2 185,83 €
	380	29 110 €	2 239,24 €
	390	29 800 €	2 292,33 €
VIII	400	30 428 €	2 340,60 €
	410	31 085 €	2 391,12 €
	420	31 774 €	2 444,14 €
	430	32 463 €	2 497,15 €
IX	440	33 163 €	2 551,02 €
	450	33 842 €	2 603,26 €
	460	34 535 €	2 656,51 €
	470	35 216 €	2 708,90 €
X	480	35 905 €	2 761,91 €
	490	36 595 €	2 815,01 €
	500	37 278 €	2 867,55 €
	510	37 968 €	2 920,65 €
	520	38 658 €	2 973,66 €

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
XI	530	39 402 €	3 030,96 €
	540	40 037 €	3 079,77 €
	550	40 721 €	3 132,39 €
	560	41 411 €	3 185,49 €
	570	42 101 €	3 238,50 €
XII	580	42 795 €	3 291,91 €
	590	43 474 €	3 344,14 €
	600	44 163 €	3 397,16 €
	610	44 852 €	3 450,17 €
	620	45 542 €	3 503,27 €
XIII	630	46 227 €	3 555,89 €

Avenant n° 127 du 27 mars 2018

[Étendu par arr. 11 sept. 2018, JO 20 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métier du grain ;

Coop de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

SNCoA CFE CGC ;

UNSA 2A.

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2017, de :

— + 1,30 % pour le coefficient hiérarchique 205 au coefficient 230,

— + 1,2 % pour les coefficients hiérarchiques 235 au coefficient 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151, 67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties année 2018

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19 500 €	1 500,25 €
	210	19 569 €	1 505,32 €
	215	19 635 €	1 510,38 €
II	220	19 701 €	1 515,45 €
	225	19 767 €	1 520,51 €
	230	19 833 €	1 525,58 €
	235	19 945 €	1 534,22 €
III	240	20 131 €	1 548,51 €
	250	20 587 €	1 583,61 €
	260	21 292 €	1 637,82 €
IV	270	21 975 €	1 690,36 €
	280	22 603 €	1 738,66 €
	290	23 307 €	1 792,86 €
V	300	23 973 €	1 844,07 €
	310	24 639 €	1 895,28 €
	320	25 337 €	1 949,01 €
VI	330	26 000 €	1 999,98 €
	340	26 687 €	2 052,84 €
	350	27 386 €	2 106,65 €
VII	360	28 056 €	2 158,18 €
	370	28 757 €	2 212,06 €
	380	29 459 €	2 266,11 €
	390	30 158 €	2 319,84 €
VIII	400	30 793 €	2 368,68 €
	410	31 458 €	2 419,81 €
	420	32 155 €	2 473,46 €
	430	32 853 €	2 527,12 €
IX	440	33 561 €	2 581,63 €
	450	34 248 €	2 634,50 €
	460	34 949 €	2 688,38 €
	470	35 638 €	2 741,41 €
X	480	36 336 €	2 795,06 €
	490	37 034 €	2 848,79 €
	500	37 726 €	2 901,96 €
	510	38 424 €	2 955,69 €
	520	39 121 €	3 009,35 €

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
XI	530	39 875 €	3 067,33 €
	540	40 517 €	3 116,73 €
	550	41 210 €	3 169,98 €
	560	41 908 €	3 223,71 €
	570	42 606 €	3 277,36 €
XII	580	43 308 €	3 331,41 €
	590	43 996 €	3 384,27 €
	600	44 693 €	3 437,92 €
	610	45 390 €	3 491,57 €
	620	46 089 €	3 545,30 €
XIII	630	46 781 €	3 598,56 €

Avenant n° 128 du 2 avril 2019

[Étendu par arr. 24 sept. 2019, JO 1^{er} oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du grain ;

Coop de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

UNSA 2A.

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2018, de + 1,60 % sur l'ensemble de la grille (coefficient hiérarchique 205 au coefficient 630 inclus).

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en-deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint un an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2019, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties - année 2019

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
I	205	19812,00	1524,00
	210	19882,10	1529,39
	215	19949,16	1534,55
II	220	20016,22	1539,71
	225	20083,27	1544,87
	230	20150,33	1550,03
	235	20264,12	1558,78
III	240	20453,10	1573,32
	250	20916,39	1608,95
	260	21632,67	1664,05
IV	270	22326,60	1717,43
	280	22964,65	1766,51
	290	23679,91	1821,53
V	300	24356,57	1873,58
	310	25033,22	1925,63
	320	25742,39	1980,18
VI	330	26416,00	2032,00
	340	27113,99	2085,69
	350	27824,18	2140,32
VII	360	28504,90	2192,68
	370	29217,11	2247,47
	380	29930,34	2302,33
	390	30640,53	2356,96
VIII	400	31285,69	2406,59
	410	31961,33	2458,56
	420	32669,48	2513,04
	430	33378,65	2567,59
IX	440	34097,98	2622,92
	450	34795,97	2676,61
	460	35508,18	2731,40
	470	36208,21	2785,25
X	480	36917,38	2839,80
	490	37626,54	2894,35
	500	38329,62	2948,43
	510	39038,78	3002,98
	520	39746,94	3057,46

Niveau	Coefficient	RAG 13 mois	Expression mensuelle
XI	530	40513,00	3116,38
	540	41165,27	3166,56
	550	41869,36	3220,72
	560	42578,53	3275,27
	570	43287,70	3329,82
XII	580	44000,93	3384,69
	590	44699,94	3438,46
	600	45408,09	3492,93
	610	46116,24	3547,40
	620	46826,42	3602,03
XIII	630	47529,50	3656,12

Avenant n° 129 du 5 novembre 2019

[Étendu par arr. 22 mars 2021, JO 3 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du grain ;

Coop de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

UNSA 2A.

Préambule

S'inscrivant dans le prolongement des dispositions prévues par l'accord du 1^{er} octobre 2019 portant classification des emplois dans la V branches, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une nouvelle grille de rémunération annuelle garantie qui a vocation à entrer en vigueur lors de la mise en œuvre, dans les entreprises, de l'accord du 1^{er} octobre susvisé.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Objet - Portée

Une grille de rémunération annuelle garantie composée de 10 classes et 26 échelons est mise en place dans le prolongement de la nouvelle classification des emplois dans la V branches prévue par l'accord du 1^{er} octobre 2019.

Dès la mise en œuvre de l'accord classification du 1^{er} octobre 2019 par l'entreprise, cette grille remplace celle prévue par les articles 2 et 3 de «l'avenant 120 abrogeant et remplaçant les avenants 91 et 109».

Article 2 Grille de rémunération annuelle garantie

À la date de mise en œuvre de l'accord du 1^{er} octobre 2019 portant classification des emplois dans la V branches, et conformément à son article 4 relatif à la «date d'application et mise en œuvre de la présente classification», la grille de rémunération annuelle garantie est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2019
OE	1	1	19882,10
	1	2	20016,22
	1	3	20150,33
	2	1	20916,39
	2	2	21632,67
	2	3	22326,6
	3	1	23679,91
	3	2	24356,57
	3	3	25033,22
TAM	4	1	26416
	4	2	27113,99
	4	3	27824,18
	5	1	29217,11
	5	2	29930,34
	5	3	30640,53
	6	1	31961,33
	6	2	32669,48
	6	3	33378,65
Cadres	7	1	34097,98
	7	2	36208,21
	8	1	37626,54
	8	2	39038,78
	9	1	41165,27
	9	2	43287,70
	10	1	45408,09
	10	2	47529,5

Article 4 Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 130 du 1^{er} octobre 2020

[Étendu par arr. 7 mai 2021, JO 15 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CGT ;

FO ;

CFDT ;

UNSA 2 A.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

Revalorisation de la grille issue de l'avenant 129 du 5 novembre 2020

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 129 du 5 novembre 2019 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2019, à hauteur de 1 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2020 est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020
OE	1	1	20 081
	1	2	20 216
	1	3	20 352
	2	1	21 126
	2	2	21 849
	2	3	22 550
	3	1	23 917
	3	2	24 600
	3	3	25 284
TAM	4	1	26 680
	4	2	27 385
	4	3	28 102
	5	1	29 509
	5	2	30 230
	5	3	30 947
	6	1	32 281
	6	2	32 996
	6	3	33 712
Cadres	7	1	34 439
	7	2	36 570
	8	1	38 003
	8	2	39 429
	9	1	41 577
	9	2	43 721
	10	1	45 862
	10	2	48 005

Article 2

Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant 128

Pour les coopératives «V branches», n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille de l'avenant 128 est revalorisée comme suit :

- Le coefficient 205 est revalorisée à hauteur de 1544 €
- Le reste de la grille est revalorisée de 1 %.

Article 3

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 131 du 4 février 2021

[Étendu par arr. 4 juin 2021, JO 12 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

UNSA.

Préambule

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Revalorisation de la grille issue de l'avenant 130 du 1^{er} octobre 2020

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 130 du 1^{er} octobre 2020 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2020, à hauteur de 1 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2021 est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020 (sur 13 mois)
OE	1	1	20282
	1	2	20419
	1	3	20555
	2	1	21337
	2	2	22067
	2	3	22775
	3	1	24156
	3	2	24846
	3	3	25536

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2020 (sur 13 mois)
TAM	4	1	26947
	4	2	27659
	4	3	28383
	5	1	29804
	5	2	30532
	5	3	31256
	6	1	32604
	6	2	33326
	6	3	34050
Cadres	7	1	34783
	7	2	36936
	8	1	38383
	8	2	39823
	9	1	41993
	9	2	44158
	10	1	46321
	10	2	48485

Article 2

Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant 128

Pour les coopératives «V branches», n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, l'ensemble de la grille est revalorisé de 1 % par rapport aux montants de la RAG de 2020.

Article 3

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 4

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 133 du 11 janvier 2022

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA 2A.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet avenant n°133, les partenaires sociaux de la «V branches» souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'enga-

gement quotidien des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, la mauvaise qualité des récoltes et les nouvelles contraintes réglementaires liées à la mise en place de la séparation de la vente et du conseil de produits phytosanitaires, les partenaires sociaux de la «V branches», entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés.

À cet effet, outre la revalorisation de la RAG au titre de 2022, les partenaires sociaux décident d'expérimenter la mise en place d'un forfait mobilité durable pour l'année 2022 afin de sensibiliser les salariés à la nécessité d'évoluer vers de nouvelles mobilités plus propres et moins coûteuses, tout en bénéficiant d'une mesure exonérée d'impôt et de cotisations sociales, qui augmente donc leur pouvoir d'achat.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er **Revalorisation de la grille issue de l'avenant 131 du 4 février 2021**

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 131 du 4 février 2021 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2021, à hauteur de :

— + 3,5 % sur l'ensemble de la 1^{ère} classe

— + 2,8 % sur le reste de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2022 est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13mois)
OE	1	1	20992
	1	2	21133
	1	3	21275
	2	1	21934
	2	2	22685
	2	3	23413
	3	1	24832
	3	2	25542
	3	3	26251
TAM	4	1	27701
	4	2	28433
	4	3	29178
	5	1	30639
	5	2	31387
	5	3	32132
	6	1	33517
	6	2	34259
	6	3	35003

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13mois)
Cadres	7	1	35757
	7	2	37970
	8	1	39458
	8	2	40939
	9	1	43168
	9	2	45394
	10	1	47618
	10	2	49842

Article 2

Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant 128

Pour les coopératives «V branches», n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de :

- + 3,5 % par rapport au montant de la RAG de 2021 jusqu'au coefficient 230 inclus
- + 2,8 % sur le reste de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2021.

Article 3

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet en cas de forte inflation au cours de l'année 2022.

Article 4

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 5

Mise en place à titre expérimental, du forfait mobilités durables

5-1

Objet

Le présent avenant prévoit la mise en place d'un «forfait mobilités durables».

Celui-ci consiste en un versement aux salariés qui en font la demande, d'un forfait qui prend en charge leurs frais de déplacements domicile-travail effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tel que prévu par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Sont exclus les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement.

Ce forfait mobilités durables ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

5-2

Montant

Le montant du forfait mobilité durable, prévu par le présent accord, est de 100 € pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année 2022. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis au cours de l'année.

Le montant de la prise en charge au titre de ce forfait mobilité durable doit être mentionné sur la fiche de paye.

5-3

Salariés bénéficiaires

Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif, dès lors qu'ils sont

dans l'une des situations précitées à l'article 5-1 du présent avenant :

- Les salariés en CDI, CDD ;
- Les salariés intérimaires ;
- Les apprentis ;
- Les stagiaires.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- Les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- Les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- Les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- Les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques.

5-4

Fourniture de justificatif

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Par conséquent, le versement du forfait mobilité durable est conditionnée par la fourniture par le salarié au cours de l'année 2022 et au plus tard le 31 décembre 2022, d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables. Un modèle d'attestation sur l'honneur est annexé au présent avenant.

5-5

Exonération fiscale et de cotisations sociales

La somme versée au titre du forfait mobilité durable, visé à l'article 5-2 du présent avenant, est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

5-6

Modalités de mise en œuvre pratique en entreprise

Les modalités de mise en œuvre pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise.

6

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe

Exemple d'attestation sur l'honneur d'utilisation d'un transport de mobilités durables

«Nom et prénom»

«Vos coordonnées»

«Numéro de téléphone / courriel»

«Entreprise»

«Coordonnées de l'entreprise»

Objet : Utilisation d'un moyen de transport à mobilités durables

Je soussigné Monsieur, Madame, ⁽¹⁾ «Nom et prénom», «Nature de l'emploi occupé», né(e) le «Date de naissance» à «Ville de naissance et code postal» demeurant au «Adresse du domicile, code postal et ville», déclare sur l'honneur, et par la présente utiliser pour me rendre à mon travail par un des moyens de transports à mobilités durables

(1) : Rayer les mentions inutiles

(1) :

(1) : Rayer les mentions inutiles

- Vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique),
- Covoiturage (chauffeur ou passager),
- Services de mobilité partagée : partage de véhicules électriques ou hybrides, location et mise à disposition en libre-service de trottinettes ou de vélos,

- Transports publics (hors abonnement),
- Autopartage à motorisation non thermique (frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène).

«Ville», le «Date de signature»,

«Signature»

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

Avenant n° 134 du 14 juin 2022

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération Agricole - Métiers du grain/Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

UNSA 2A.

Préambule

Par cet avenant n° 134, les partenaires sociaux de la «V branches» souhaitent tirer les conséquences de l'inflation galopante entraînant l'augmentation du SMIC au 1^{er} mai 2022, reconnaître et mettre en valeur l'engagement des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, la mauvaise qualité des récoltes et les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la «V branches», entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés, en matière de pouvoir d'achats.

À cet effet, il est décidé une nouvelle revalorisation de la RAG au titre de 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Revalorisation de la grille issue de l'avenant 133 du 11 janvier 2022

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 133 du 11 janvier 2022 sont revalorisées à hauteur de 520 euros.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2022 est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13 mois)
OE	1	1	21512
	1	2	21653
	1	3	21795
	2	1	22454
	2	2	23205
	2	3	23933
	3	1	25352
	3	2	26062
	3	3	26771

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13 mois)
TAM	4	1	28221
	4	2	28953
	4	3	29698
	5	1	31159
	5	2	31907
	5	3	32652
	6	1	34037
	6	2	34779
	6	3	35523
Cadres	7	1	36277
	7	2	38490
	8	1	39978
	8	2	41459
	9	1	43688
	9	2	45914
	10	1	48138
	10	2	50362

Article 2

Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant 128

Pour les coopératives «V branches», n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de 520 euros par rapport aux montants issus de l'avenant 133.

Article 6

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 135 du 30 janvier 2023

[Étendu par arr. 25 avr. 2023, JO 29 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération agricole - Métiers du grain / Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT AGRI Agro ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA 2A.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet avenant n° 135, les partenaires sociaux de la «V branches» souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la «V branches», entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés, en matière de pouvoir d'achats.

Outre la revalorisation de la RAG au titre de 2023 à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille, les partenaires sociaux ont décidé de reconduire l'expérimentation du forfait mobilité durable, tel que prévu dans le cadre de l'avenant 133 du 11 janvier 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1er **Revalorisation de la grille issue de l'avenant 134 du 14 juin 2022**

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 134 du 14 juin 2022 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2022, à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2023 est la suivante :

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2023 (Sur 13 mois)
OE	1	1	22329
	1	2	22476
	1	3	22623
	2	1	23308
	2	2	24087
	2	3	24843
	3	1	26316
	3	2	27052
	3	3	27789
TAM	4	1	29294
	4	2	30054
	4	3	30827
	5	1	32343
	5	2	33119
	5	3	33892
	6	1	35330
	6	2	36101
	6	3	36873
Cadres	7	1	37656
	7	2	39953
	8	1	41497
	8	2	43034
	9	1	45349
	9	2	47659
	10	1	49967
	10	2	52276

Article 2 **Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant 128**

Pour les coopératives «V branches», n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de 3,8 % sur l'ensemble de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2022.

Article 3 Clause de revoyure

La situation actuelle est marquée par une très forte incertitude et instabilité. En conséquence, les parties s'engagent à se réunir pour réexaminer la grille de la RAG dans le mois suivant la revalorisation du Smic, le cas échéant.

Article 4 Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 5 Reconduction du forfait mobilités durables

L'avenant 133 du 11 janvier 2022 prévoyait la mise en place d'un «forfait mobilités durables». Dans le présent avenant 135, les parties décident de reconduire l'expérimentation de ce dispositif dans les conditions fixées dans le cadre de l'avenant 133. Un bilan sur sa mise en œuvre sera réalisé dans le cadre de la présentation du rapport économique et social de la V branches, en 2024.

Article 6 Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe II - Dialogue social

Tableau des fonctions syndicales et professionnelles

(Complété par avenant n° 62 du 30 avril 1993, article 6 exclu de l'extension, arrêté du 19 octobre 1993, JO 29 octobre 1993)

Fonctions professionnelles		Fonctions syndicales
I - Élus	II - Désignés	
Prud'hommes Chambres d'Agriculture MSA CCPMA	Commissions paritaires de l'emploi CTR Conseil Sup. de la Coop. Agr. FAF	Congrès syndicaux HLM Comité local de l'emploi Commission Nationale de la Négociation Collective
Mutuelles	AGECIF CAMARCA (*)	L. 132-17 Commissions mixtes Commissions de conciliation

(*) Ajouté par avenant n° 62 du 30 avril 1993, article 6 exclu de l'extension (arrêté du 19 octobre 1993, JO 29 octobre 1993).

Dialogue social et négociation collective Accord du 24 janvier 2013

[Étendu par arr. 19 août 2013, JO 28 août, applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du grain ;
COOP de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCOA CFE CGC.

Préambule

La conclusion du présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 2232-21 à L. 2232-23 tels qu'issus de la loi

n° 2008-79 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale.

Il témoigne de la volonté des parties signataires de favoriser le développement de la négociation collective et de renforcer le dialogue social, tant au niveau de la branche que des entreprises, quelle que soit leur taille. Les parties signataires reconnaissent le rôle essentiel des syndicats représentatifs dans le domaine de la négociation collective. Le présent accord de branche qui complète les dispositions légales, a pour objet de définir le cadre de la négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés et de permettre la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

À cet effet, les parties ont décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de Céréales, de Meunerie, d'Approvisionnement, d'Alimentation du bétail et d'Oléagineux.

Article 2

Négociation en l'absence de présence syndicale

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 et suivants du code du travail, dans les entreprises de moins de 200 salariés et dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, il est possible de négocier des accords collectifs avec :

- les représentants élus du personnel (comité d'entreprise ou délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel) ;
- ou, en l'absence de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche au plan national.

Règles générales de la négociation

La négociation entre l'employeur et les représentants élus du personnel ou les salariés mandatés, se déroule dans le respect des règles suivantes :

- indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur,
- concertation des salariés,
- possibilités pour les négociateurs de prendre l'avis des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Information préalable

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives du présent accord dans la branche au plan national, de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Réunions de négociation

Le temps passé en réunion de négociation et de déplacement est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Lors d'une première réunion, les parties déterminent :

- le calendrier de négociation,
- les informations qui seront communiquées avant la négociation et les délais de transmission aux élus du personnel ou salariés mandatés.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Crédit d'heures

Les représentants élus du personnel et les salariés mandatés bénéficient d'un crédit d'heures individuel de délégation, spécifique, de 14 heures.

Ce crédit d'heures a pour seul objet la préparation de la négociation ainsi que l'information des salariés durant le processus de négociation.

Ces heures sont considérées et rémunérées comme du temps de travail effectif.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Frais de déplacement

Les frais de déplacement engagés par les représentants élus du personnel et les salariés mandatés pour se rendre aux réunions de négociation seront pris en charge par l'entreprise.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Article 3

Mandatement syndical

Modalités d'exercice du mandat

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception. Le mandat est limité à l'objet pour lequel il est délivré.

Le salarié mandaté pourra être accompagné d'un autre salarié de l'entreprise, lors de la négociation. Le temps passé par ce dernier en réunion sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Il ne pourra être dérogé aux dispositions ci-dessus que dans un sens plus favorable.

Le mandat prend fin, soit :

- à la date de signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par le syndicat mandant. Le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- en cas d'échec des négociations constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

Condition de validité des accords conclus avec un salarié mandaté : consultation des salariés

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par les salariés de l'entreprise ou de l'établissement à la majorité des suffrages exprimés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions du code électoral. La consultation des salariés a lieu pendant le temps de travail en scrutin secret et sous enveloppe. La consultation peut également se faire par correspondance ou par vote électronique dans les conditions légales. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. À défaut d'approbation par les salariés consultés, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat du vote fera l'objet d'un procès-verbal dont la publicité est assurée dans l'entreprise par voie d'affichage : ce procès-verbal est annexé à l'accord approuvé lors du dépôt et adressé à l'organisation mandante.

Protection des salariés mandatés

Les salariés mandatés conformément aux stipulations du présent accord, bénéficient de la protection prévue par l'article L. 2411-4 du code du travail.

Article 4

Contenu des accords

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical, entre la direction et les représentants élus du personnel ou un ou plusieurs salariés mandatés à cet effet et relevant du présent texte, pourront traiter tous les thèmes de négociation à l'exclusion de ceux relevant de dispositions légales spécifiques.

Article 5

Validité des accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel

Commission Paritaire Nationale de Validation

Les accords d'entreprise, d'établissement signés avec les représentants élus du personnel, doivent être validés par une commission paritaire nationale créée au sein de la Branche, conformément aux conditions prévues par l'article L. 2232-22 du code du travail.

Ils ne pourront acquérir la qualité d'accords collectifs du travail qu'après approbation par la commission paritaire nationale de validation.

5.1

Rôle

La Commission Paritaire Nationale de Validation a pour objet exclusif de vérifier la conformité des accords signés entre l'employeur, ou son représentant, et les représentants élus du personnel avec les dispositions conventionnelles et légales et réglementaires en vigueur.

5.2

Saisine

Les accords soumis à la Commission Paritaire de Validation devront être obligatoirement accompagnés :

- d'une fiche signalétique dûment complétée comportant les informations suivantes : identification de l'entreprise, effectif annuel de l'entreprise sur les 12 mois précédant la mise en place de l'accord, le nombre de salariés concernés par l'accord,

— d'une copie du procès-verbal des dernières élections professionnelles.

5.3 Composition

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord ou adhérente à celui-ci, constituant le collège salariés, et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale, présents ou représentés, constituant le collège employeurs.

En cas d'absence, un membre de la commission pourra donner pouvoir à un autre membre, ce pouvoir devant être présenté aux membres présents avant le vote sur la validation de l'accord.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'organisation patronale.

5.4 Fonctionnement et Organisation

La Commission Paritaire Nationale de Validation se réunit dans un délai de quatre mois maximum suivant la transmission de l'accord, sur convocation du président de la Commission mixte nationale. Passé ce délai, l'accord est réputé validé.

Une copie des accords à examiner accompagnée des éléments prévus par l'article 5.2 et de la convocation est adressée aux membres de la commission par le secrétariat, dès réception et au moins deux semaines avant la date de la réunion.

Le vote a lieu par collège.

L'accord est validé si, dans chaque collège, la majorité des voix des membres présents ou représentés y est favorable.

En cas d'égalité de vote dans un collège, c'est la majorité des votants de la commission qui l'emporte.

Les décisions de la commission sont consignées dans un procès-verbal approuvé par les membres de la commission.

Le procès-verbal comportera les mentions suivantes :

- les membres présents,
- les membres représentés
- le nombre de voix en faveur ou en défaveur de l'accord dans chaque collège.

En l'absence de validation d'un accord, un avis motivé sera transmis aux parties signataires de l'accord, l'accord ne peut entrer en vigueur dans l'entreprise.

Article 6 Observatoire de la négociation collective

La Commission paritaire nationale de validation transmettra chaque année à la Commission mixte nationale, un bilan des accords signés selon les modalités de l'article 5 du présent accord, dans le cadre de l'examen annuel du rapport de branche.

Article 7 Entrée en vigueur des accords

Accords signés par un salarié mandaté

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise, d'établissement, est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal relatif à la consultation des salariés.

Accords signés par les représentants élus du personnel

L'entrée en vigueur des accords d'entreprise, d'établissement, est subordonnée à leur dépôt par l'employeur à l'administration compétente du lieu de signature de l'accord et au conseil de prud'hommes, accompagné du procès-verbal de la Commission Paritaire Nationale de validation.

Article 8 Durée - Révision

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision - Dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré

ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires 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 trois mois.

Article 9 Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 10 Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 11 Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe III - Durée et aménagement du temps de travail

Durée du travail Avenant n° 121 du 14 novembre 2013

[Étendu par arr. 15 avr. 2014, JO 29 avr., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France - Métiers du grain ;

COOP de France - Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCoA CFE CGC ;

UNSA 2 A.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 Objet - Durée - Portée

Le présent avenant de révision annule et remplace les dispositions prévues par l'avenant 37 du 3 juin 1982

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée

Article 2 Durée du travail

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

La durée du travail est fixée à 35 h par semaine. Pour l'application du présent accord, la durée du travail s'entend *exclusivement* (Terme exclu de l'extension par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin) du travail effectif au sens de l'article R. 713-21 du Code Rural.

Article 3

Durée maximale du travail

3-1

Sous réserve des dispositions dérogatoires prévues au 3-2 du présent article, les durées maximales du travail sont fixées comme suit :

- durée maximale hebdomadaire absolue : 48 heures,
- durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures calculées sur une période de 12 semaines consécutives,
- durée maximale journalière : 10 heures.

3-2

Toutefois, conformément aux dispositions de l'article L. 713-13 du Code rural, pour faire face aux activités et travaux dont les conditions particulières et saisonnières sont énumérées ci-après et après consultation, du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel et après autorisation de l'inspecteur du travail, il pourra être dérogé, pour les catégories de personnel concernées, aux durées maximales fixées au 3-1 du présent article.

3-2-1

Durant les périodes de pointes saisonnières du travail les semaines ou fractions de semaines correspondant à des imprévus liés aux aléas climatiques, de réparations urgentes ou en cas de circonstances exceptionnelles, de travaux impératifs liés à la sécurité, la durée du travail pourra excéder le plafond prévu au paragraphe 3-1 sans dépasser :

- ni 60 heures par semaine,
- ni 46 heures en moyenne sur 12 semaines,
- ni 12 heures par jour.

3.2-2

Durant les «périodes de récoltes» telles que définies au 3-3 du présent article, la durée du travail peut atteindre et dépasser les plafonds prévus au 3-1 ci-dessus sans pouvoir franchir la limite de 12 heures par jour, ni 72 heures par semaine. La durée maximale hebdomadaire moyenne est portée à 52 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

3-3

Les périodes réputées de récoltes consistent en des semaines ou des fractions de semaines pendant lesquelles l'entreprise est confrontée pour tout ou partie de ses branches d'activités ou de ses établissements ou des catégories de personnel concernées, aux problèmes de récoltes des produits agricoles (céréales à paille, maïs, oléagineux, protéagineux...) ainsi qu'aux activités spécifiques liées à la collecte des productions agricoles, à leur préservation et à leur protection, déterminées par accord au niveau de l'entreprise,

Ces périodes sont variables et spécifiques aux entreprises selon les produits, les régions dans lesquelles ces entreprises sont situées, les circonstances de la production, les aléas climatiques de l'année et les contraintes de l'organisation du travail. Les durées et les époques de ces périodes sont déterminées au niveau de l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Lesdites périodes ne peuvent s'étendre sur plus de neuf semaines continues ou discontinues.

Article 4

Heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

4-1

Les entreprises disposeront, pendant la période de référence fixée au 4-4 du présent article, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 130 heures. Toutefois, si l'entreprise recourt à la modulation, ce contingent est ramené à 110 heures pour les personnes ou catégories de personnel qui sont soumises effectivement à la modulation.

4-2

Les entreprises dont le secteur d'activité comporte des périodes telles que définies à l'article 3-3 ci-dessus et pour des catégories de personnel déterminées au niveau de l'entreprise, disposent, en sus du contingent prévu au 4-1, d'un contingent supplémentaire fixé à 90 heures. En cas de non utilisation de ce contingent pendant les dites périodes, ces heures supplémentaires ne peuvent être reportées.

4-3

(Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu)

La mise en œuvre de ces contingents fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et d'une information de l'inspecteur du travail. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés de l'évolution des heures supplémentaires et de l'emploi.

4-4

À défaut de dispositions différentes arrêtées par accord au niveau de l'entreprise, la période de référence correspond à une période de douze mois commençant à courir à partir du premier jour de l'année civile.

4-5

Les parties conviennent toutefois que ces dispositions ont en particulier pour objectif de permettre aux entreprises rattachées aux Fédérations signataires de faire face aux impératifs auxquels celles-ci sont soumises et qu'elles ne peuvent avoir pour résultat un recours systématique ou généralisé à des heures supplémentaires.

Article 5

Repos hebdomadaire en période de récoltes

Nonobstant les dispositions prévues à l'article L. 714-1 et suivant du Code rural pour les entreprises et pour les catégories de personnel concernées par les périodes de récoltes, le repos hebdomadaire auquel ces catégories de personnel ont droit peut être différé sous réserve que le nombre de repos de 24 heures consécutives soit toujours égal au nombre de semaines travaillées. Toutefois, ce repos ne peut être différé plus d'une fois par quinzaine.

Article 6

Repos compensateur

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 42 heures et telles que définies à l'article 21 de la présente Convention collective nationale, donnent lieu à un repos compensateur de 20 %. Cette mesure ne se cumule pas avec celles pouvant résulter d'accord d'entreprise ou d'une décision de l'inspection du travail en la matière.

Article 7

Mesures d'assouplissement

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

7-1

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Dans les entreprises, usines ou ateliers à caractère industriel, les horaires réduits spéciaux de fin de semaine répartis sur 2 ou 3 jours peuvent être mis en place au niveau de l'entreprise ou d'un atelier là où les activités le nécessitent

au regard des investissements et de la compétitivité.

Ces horaires sont suivis par des salariés volontaires, faisant déjà partie de l'entreprise ou, à défaut, embauchés à cet effet.

Ceux-ci ne pourront, en aucun cas, cumuler un emploi à temps plein et un emploi réduit de fin de semaine.

La mise en œuvre de ces dispositions est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement spécifiant notamment :

- le nombre de postes à affecter (cadre et non cadre) ;
- la procédure de recrutement ;
- les conditions collectives d'emplois et de rémunérations assurant les mêmes garanties que pour les salariés effectuant la durée hebdomadaire normale de travail (temps complet).

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la liste nominative des salariés affectés à ces horaires soit régulièrement communiquée au comité d'entreprise et affichée avec les horaires.

L'Inspecteur du travail est informé des dispositions de l'accord intervenu. À défaut d'accord, l'employeur peut solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre de ces dispositions.

7-2

Travail en équipes

Après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, il pourra être recouru au travail organisé en équipes et en équipes chevauchantes. L'adoption de l'organisation du travail en équipes chevauchantes ne devra avoir pour effet ni d'allonger l'amplitude de la journée de travail du salarié ni de remettre en cause les temps de pause.

L'entreprise doit prendre toutes dispositions pour que la composition nominative de chaque équipe soit publiée par affichage ou tout autre dispositif reconnu équivalent par les textes législatifs ou réglementaires.

7-3

Horaires flexibles

(Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu)

Les entreprises peuvent avoir recours aux horaires flexibles, après accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et information préalable de l'inspecteur du travail. Pour celles qui ne sont pas assujetties aux dispositions sur les comités d'entreprise et/ou les délégués du personnel ou pour celles qui, bien qu'étant soumises n'ont pas d'institutions représentatives constituées, la pratique de tels horaires est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail après que celui-ci ait constaté l'accord des salariés.

Le nombre d'heures susceptibles d'être reportées d'une semaine à une autre est fixé par accord au niveau de l'entreprise. Dans le cadre de la réglementation en vigueur, les heures ainsi reportées ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires dès lors que ces reports résultent d'un libre choix des salariés concernés.

Article 8

Dispositions générales

Les dispositions du présent avenant ne pourront se cumuler avec des dispositions similaires ou de même nature qui peuvent être prévues contractuellement dans le cadre de l'article 4 de la C.C.N. ou par voie législative ou réglementaire.

Article 9

Dépôt et notification

Mod. par Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu par arr. 20 juin 2016, JO 29 juin⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du Grain ;

COOP de France Nutrition Animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

(Avenant n° 124, 5 nov. 2015, étendu) Le présent avenant de révision qui annule et remplace les dispositions de l'avenant 37 du 3 juin 1982, est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Le présent avenant de révision est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 10
Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt, par la partie la plus diligente, auprès du service compétent.

Article 11
Extension

Les parties signataires sollicitent l'extension du présent avenant.

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord-cadre «Loi Robien»
Avenant n° 73 du 20 mai 1997

[Étendu par arrêté du 7 juillet 1997, JO 16 juillet 1997]

Préambule

Le travail rémunéré est toujours, et pour des années encore, le facteur principal d'intégration sociale, et l'on ne peut être qu'inquiet de voir le niveau de chômage stagner ou croître.

Parallèlement aux solutions traditionnelles (croissance, aides à l'emploi...), la mise en place de solutions nouvelles, telles que la réduction du temps de travail, est nécessaire pour inverser de façon durable la courbe du chômage.

Les coopératives adhérentes à la FFCAT et au SYNCOPAC, par leur implantation sur tout le territoire et conscientes de leur rôle en terme d'économie et d'emploi, souhaitent contribuer au développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit aussi permettre une augmentation du temps disponible des salariés.

Cette mesure doit se prendre en veillant au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, condition nécessaire pour pérenniser les emplois en développant de nouvelles formes d'organisation du travail.

Enfin, elle doit contribuer à l'amélioration du dialogue social par la mise en place de négociations d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 1
Champ d'application

1.1

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale «V Branches».

1.2

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

1.3

Dans le cadre des négociations mises en œuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction/aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel ou certaines catégories de salariés d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Article 2
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996).

Article 3
Mise en œuvre

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en œuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a

Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

b

Dans les entreprises ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en œuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 7.2 du présent accord-cadre.

c

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 7.2 du présent accord-cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif et avoir au moins un an d'ancienneté.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;
- que la cessation du mandat interviendra à la date de signature de l'accord ;
- qu'il y a pour le mandaté obligation d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations ;
- qu'en cas de non-respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera pendant la durée de son mandat et pendant les 6 mois qui suivront la fin de son mandat de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Le salarié bénéficiera pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures global de 10 heures de délégation (formation, démarches...).

Les dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-9 et L. 132-20 du code du travail, telles que mentionnées au b et c du présent article, seront applicables jusqu'au 31 octobre 1998.

Article 4

Réduction du temps de travail

La loi du 11 juin 1996 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

- soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour 10 % d'embauche ;
- soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour 15 % d'embauche, sauf application de l'article 39.1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée.

Article 5

Aménagement du temps de travail

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de limiter les heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation.

Les heures modulées ou heures effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur du droit commun.

Les entreprises veilleront, lorsqu'il y a recours à l'annualisation, à préciser lors de sa mise en place, les dispositions

suivantes :

- la période d'application de l'annulation (tout ou partie de l'année) ;
- le programme indicatif de la modulation ;
- le délai de prévenance des salariés ;
- les conditions de recours au chômage partiel ;
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord, incitent, à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos remplacement par priorité à toute autre mesure.

Article 6

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations, modifications des dispositions de la CCN-Formation

Pour que les entreprises puissent mettre en œuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 5 mai 1965. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction-aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 11 juin 1996 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

Elle peut porter sur l'un ou plusieurs des points ci-dessous définis.

Rémunération

6.1

Salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent à 39 h).

Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire et ce, à coefficient hiérarchique équivalent.

À titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

- un salaire de base correspondant à 35 h 06/39 (35/39) ;
- une prime différentielle intitulée «complément ARTT».

L'évolution de ce complément pourra être organisée par l'accord d'entreprise.

Qu'il y ait ou non création d'une prime différentielle (ARTT) il pourra y avoir, par accord d'entreprise, gel ou moindre évolution des augmentations générales de salaires.

Dans tous les cas les majorations pour heures de nuit, du dimanche ou des jours fériés seront calculées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base (35/39).

6.2

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en œuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci disposera de jours de repos supplémentaires à négocier par accord d'entreprise sans que ce nombre de jours de repos soit inférieur à 12 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Modifications des dispositions de la CCN

6.3

Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du 2^e alinéa de l'article 41 de la CCN relatif à la durée des congés payés annuels, portant attribution de jours de congé payés supplémentaires pour ancienneté.

6.4

Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8, les jours de fractionnement prévus à l'article 43 de la CCN pourront ne pas s'appliquer.

6.5

Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Les salariés concernés ne bénéficiant pas présentement de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux qui seront recrutés, pourront ne pas recevoir une telle prime.

6.6

Formation

Les parties signataires invitent les entreprises à poursuivre l'effort d'investissement dans la formation professionnelle. En outre, considérant qu'une formation réussie repose sur le partage de responsabilités entre l'entreprise et les salariés, elles rappellent que pour les entreprises ayant dépassé l'obligation légale de formation, ces dernières ont la faculté de recourir aux techniques du co-investissement et du dédit-formation prévues par la loi et précisées par l'accord CFCA du 3 février 1997.

Dans ce cas un seuil maximum de journées de formation pourra être fixé dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Article 7

Dispositions diverses

7.1

Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

7.2

Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des salariés d'entreprise se feront sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63 concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

7.3

La commission fixe son règlement intérieur

7.4

Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

7.5

Crédits d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-

cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale spécifique de trois jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

7.6 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

7.7 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord - cadre «Loi Aubry I» Avenant n° 76 du 1^{er} octobre 1998

[Étendu par arrêté du 24 décembre 1998, JO 6 janvier 1999]

Préambule

Le travail rémunéré est toujours et pour des années encore, le facteur principal d'intégration sociale, et l'on ne peut être qu'inquiet de voir le niveau de chômage stagner ou croître.

Parallèlement aux solutions traditionnelles (croissance, aides à l'emploi...), la mise en place de solutions nouvelles, telles que la réduction du temps de travail, est nécessaire pour inverser de façon durable la courbe du chômage.

Les coopératives adhérentes à la FFCAT et/ou au SYNCOPAC, par leur implantation sur tout le territoire et conscientes de leur rôle en terme d'économie et d'emploi, souhaitent contribuer au développement de l'emploi sur leur zone.

Cette réduction du temps de travail doit aussi permettre une augmentation du temps disponible des salariés. Cette mesure doit se prendre en veillant au maintien et à l'amélioration de la compétitivité de l'entreprise, condition nécessaire pour pérenniser les emplois en développant de nouvelles formes d'organisation du travail.

Enfin, elle doit contribuer à l'amélioration du dialogue social par la mise en place de négociations d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Article 1er Champ d'application

1.1

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention collective nationale «V branches».

1.2

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

1.3

Dans le cadre des négociations mises en œuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Article 2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1998).

Article 3 Mise en œuvre

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en œuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la

négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

a/ Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

b/ Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en œuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, délégation salariale unique) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la Commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9.2 du présent accord-cadre.

c/ Dans les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être désigné par une organisation syndicale représentative au plan national. Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de validation par la Commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 9.2 du présent accord-cadre.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif au plan national et avoir au moins un an d'ancienneté.

— Il ne pourra, de par ses pouvoirs, être assimilable au chef d'entreprise ni lui être apparenté.

Le mandat doit préciser :

— l'objet de la négociation,

— les conditions selon lesquelles le projet est soumis au syndicat au terme de la négociation ;

— qu'en cas de non respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié ;

— le temps passé par le salarié mandaté à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est rémunéré comme temps de travail.

Il bénéficiera par ailleurs pour la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois (démarches...) et ce, jusqu'à la date limite de négociation.

— Le salarié mandaté bénéficie de la protection de l'article L. 412-18 du Code du travail. Elle expirera 6 mois après la signature de l'accord ou, à défaut d'accord, à la fin de la négociation ou du mandat lorsque la durée de ce dernier a été précisément définie.

— Le salarié mandaté bénéficiera par ailleurs à l'issue de la période de protection définie au paragraphe précédent, des éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 du Code du travail.

Article 4

Réduction du temps de travail

La loi du 13 juin 1998 prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

— soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail, pour au moins 6 % d'embauche ;

— soit une réduction d'au moins 15 % de la durée initiale de travail, pour au moins 9 % d'embauche ; sauf application de l'article 3-V de la loi du 13 juin 1998.

Les parties signataires conviennent de privilégier dans toute la mesure du possible le recours au contrat à durée indéterminée.

Article 5

Aménagement du temps de travail

a/ Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond à la volonté affirmée des parties de limiter les heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation.

Les heures modulées ou heures effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun, sauf accord d'entreprise plus favorable. Les entreprises veilleront, lorsqu'il y a recours à l'annualisation, à préciser lors de sa mise en place, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année),
- le programme indicatif de la modulation (l'accord précisera l'amplitude hebdomadaire minimale et maximale et l'amplitude journalière, telles qu'elles auront été fixées par les parties, sauf utilisation éventuelle des dérogations de l'avenant n° 37 du 3 juin 1982),
- Le délai de prévenance des salariés (7 jours minimum sauf circonstances exceptionnelles),
- les conditions de recours au chômage partiel,
- le traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence : à ce titre, les signataires du présent accord, incitent, à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement par priorité à toute autre mesure, calculé dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 215-5 du Code du travail.
- les heures déficitaires : les accords d'entreprise veilleront à préciser, que pour le salarié dont le décompte individuel de fin de période d'annualisation ferait apparaître un solde négatif, du fait de l'entreprise, ce dernier ne saurait en aucun cas lui en être redevable.

b/ Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998, la réduction du temps de travail pourra être organisée en tout ou partie sous forme de jours de repos. Ces dispositions sont particulièrement adaptées au cas des personnels de maîtrise, techniciens et commerciaux.

L'accord d'entreprise déterminera alors les modalités de prise de ces congés, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur et favorisera, dans la mesure du possible, cette prise sous forme de journées entières.

Il pourra par ailleurs être envisagé qu'une-partie de ces repos alimente un compte épargne temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du Code du travail et le décret du 22 juin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice. À ce titre, les parties s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures visant à la mise en place d'un accord de branche «compte épargne temps».⁽¹⁾

(1) Par procès verbal d'interprétation du 4 juillet 2000, les signataires de l'avenant n° 76 du 1^{er} octobre 1998 ont précisé l'interprétation à donner au dernier alinéa de l'article 5 b :

«L'article 5 b, alinéa 3 de l'avenant 76 du 1^{er} Octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail ouvre la possibilité aux coopératives qui concluent un accord de réduction et d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 Juin 1998 et de l'avenant suscité, de prévoir la mise en place d'un compte épargne temps, au niveau de leur accord de réduction du temps travail négocié conformément aux dispositions de l'article 3 de l'avenant 76, ou au niveau d'un avenant à cet accord ARTT, dans les conditions fixées par l'article L. 227-1 du code du travail et par tous accords conclus ultérieurement, dans les conditions définies par accord de branche éventuel.»

À ce sujet, il faut noter qu'un accord cadre (avenant n° 83) du 4 juillet 2000 sur le Compte Épargne Temps a été signé afin de permettre aux entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un Compte Épargne Temps.

Article 6

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations - modifications des dispositions de la CCN

Pour que les entreprises puissent mettre en œuvre les dispositions du présent accord-cadre dans les conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la Convention collective nationale du 5 mai 1965. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

Rémunération

6.1

Salariés concernés par la réduction d'horaire et nouveaux embauchés

Dans le cadre d'une réduction de 10 % :

Les salariés présents dans l'entreprise à la date de la signature du présent accord et qui seront concernés par la réduction d'horaire bénéficieront du maintien de leur salaire mensuel de base (équivalent 39 h).

Les nouveaux embauchés bénéficieront du nouvel horaire collectif et seront rémunérés sur les mêmes bases que les salariés concernés par la réduction d'horaire et ce, à coefficient hiérarchique équivalent. À titre indicatif, la structure du salaire pourra comprendre :

- soit un salaire de base correspondant à 35 h / 39 (35/39^e) et une prime différentielle intitulée «complément ARTT» dont l'évolution devra être précisée par l'accord d'entreprise.
- soit un salaire de base correspondant à l'équivalent 39 h mais sans création de prime différentielle.

Qu'il y ait ou non création d'une prime différentielle (ARTT) il pourra y avoir, par accord d'entreprise, adaptation, ou moindre évolution ou gel des augmentations générales de salaires.

Si le principe de la création d'une prime est retenu, les majorations pour heures de nuit, du dimanche ou des jours fériés seront calculées sur la base du taux horaire correspondant au salaire de base (35 / 39^e), sauf accord d'entreprise plus favorable.

6.2

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Les parties signataires affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de la réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord. Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en œuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourrait disposer d'un temps de repos supplémentaire à négocier par accord d'entreprise sans que ce temps de repos ne soit inférieur à l'équivalent de 22 jours dans le cadre d'une réduction du temps de travail de 10 %.

Les modalités de prise de ces jours seront définies par l'accord, ce dernier pouvant favoriser, dans la mesure du possible, la prise de ces congés sous forme de journées entières. Il pourra en outre, prévoir qu'une partie de ces repos alimente un compte épargne temps dans les conditions prévues par l'article L. 227-1 du Code du travail et le décret du 22 juin 1998. En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Modifications des dispositions de la CCN

Les entreprises désireuses d'utiliser ces possibilités de dérogation, examineront sélectivement ces hypothèses dérogatoires, en équilibrant leur utilisation éventuelle avec les objectifs des partenaires sociaux et l'évolution salariale négociée.

6.3

Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du 2^e alinéa de l'article 41 de la CCN relatif à la durée des congés payés annuels portant attribution de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté.

6.4

Congés de fractionnement

Par application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du Code du travail, les jours de fractionnement prévus à l'article 43 de la CCN pourront ne pas s'appliquer.

6.5

Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles pourront soit être maintenues au niveau atteint à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, soit évoluer en fonction des dispositions de l'accord d'entreprise.

Article 7

Formation

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations ultérieures sur un accord de branche de mise en place de coinvestissement formation.

Article 8

Temps partiel

L'accord d'entreprise prévoira les conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel et ce, conformément aux dispositions de l'article 3.1 de la loi Aubry.

Article 9

Dispositions diverses

9.1

Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

9.2

Commission paritaire de validation

Une Commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de deux membres par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre au

plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la Commission paritaire de validation.

L'indemnisation des absences autorisées ainsi que la prise en charge des frais de déplacement des salariés d'entreprise se feront sur les bases des dispositions de l'avenant n° 63 du 30 avril 1993 concernant les réunions des groupes de travail mixtes.

9.3

La Commission fixe son règlement intérieur.

9.4

Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission de suivi. Cette commission composée des signataires de l'accord d'entreprise est destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer. Elle se réunira obligatoirement au moins une fois par an.

9.5

Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux ou les représentants des élus ou le salarié mandaté, appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de 3 jours de formation spécifique, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

9.6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

9.7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Compte épargne temps Avenant n° 83 du 4 juillet 2000

[Étendu par arrêté du 16 février 2001, JO 24 février 2001]

Article 1er

Objet

Le Compte-Épargne Temps (CET) a pour finalité de permettre au salarié qui le souhaite d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé rémunéré de longue durée, conformément aux dispositions de l'article L. 227-1 du Code du travail.

Le présent accord est un accord-cadre pouvant permettre aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la mise en place d'un compte épargne temps selon les modalités exposées ci-après.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est de la Convention Collective Nationale «V Branches».

Article 3

Mise en œuvre

Le présent accord-cadre constitue un dispositif de mise en place d'un compte épargne temps dans les entreprises qui le souhaitent.

Un accord d'entreprise ou d'établissement devra préciser les modalités de fonctionnement du compte épargne temps ; cet accord devra préciser les possibilités d'alimentation et d'utilisation du compte épargne temps retenues parmi

celles définies aux articles 5 et 7 du présent accord.

Article 4 **Salarié 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 la volonté de celui-ci. Toutefois, le droit à l'ouverture du compte pourra être subordonné à un temps de présence minimum fixé par accord d'entreprise.

Article 5 **Alimentation du CET**

Le CET peut faire l'objet de différents apports provenant du salarié :

— Soit en temps :

- Report des congés payés dans la limite maximum de 10 jours ouvrables par an.
- Report de la 5^{ème} semaine de congés payés (correspondant à 6 jours ouvrables) durant un maximum de 6 ans lorsque le salarié intéressé est désireux de prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique.
- Affectation des jours de congés conventionnels ou relevant d'usage.
- Affectation d'une partie des jours de réduction du temps de travail utilisable à l'initiative du salarié : l'accord d'entreprise devra prévoir le nombre de jours pouvant être affecté au CET. L'accord d'entreprise fixera le délai que devra respecter le salarié pour informer l'employeur de sa décision.
- Affectation de tout ou partie des repos compensateurs de remplacement, quelle qu'en soit la nature (à l'exception du repos compensateur obligatoire au-delà de la 41^e heure travaillée).

Dans ce cas, les modalités d'alimentation du CET devront être précisées par accord d'entreprise. Le salarié devra informer l'employeur de sa décision au plus tard à la fin de la période de référence.

— Soit en numéraire :

- Conversion de la prime dite du 13^{ème} mois ; en totalité ou partiellement.
- Conversion de toute prime accordée dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'usage.
- Conversion de tout ou partie des primes d'intéressement dans les conditions définies à l'article L. 441-8 du code du travail.

Les modalités devant être précisées par accord d'entreprise.

Sont alors inscrits au CET, un nombre de jours ouvrables de congés proportionnels au nombre d'heures affectées au CET.

Article 6 **Abondement**

L'accord d'entreprise pourra prévoir une majoration du temps acquis au titre du compte épargne sous forme d'un abondement par l'entreprise.

Article 7 **Délais d'utilisation**

Le congé doit être pris dans un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a accumulé un congé d'une durée au moins égale à 2 mois.

Lorsqu'un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l'expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu'un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans, le délai peut être allongé de 5 années supplémentaires, ce qui le porte à 10 ans.

Ces délais courent à compter de l'acquisition de 2 mois de congé. Ils ne sont pas limités pour les salariés âgés de plus de 50 ans.

Article 8 **Utilisation du Compte-épargne temps**

— Prise de congé :

— Le CET pourra permettre de financer la rémunération de congés en principe sans solde d'une durée minimale de 4 semaines. L'accord d'entreprise pourra modifier cette durée minimale.

Tel est le cas du congé parental, du congé pour création d'entreprise et du congé sabbatique prévus respectivement aux articles L. 122-28, L. 122-32-12 et L. 122-32-17 du Code du travail.

Pour ces trois congés, il convient, en outre, de respecter les conditions prévues aux articles susvisés et notamment relatives à l'ancienneté et aux modalités de prise du congé.

— Le CET pourra permettre de financer :

- des actions de formation effectuées en dehors du temps de travail sous réserve des dispositions légales et conventionnelles applicables,
- une cessation progressive ou totale d'activité pour les salariés âgés de plus de 50 ans,
- tout ou partie des heures non travaillées en cas de passage à temps partiel pour motifs familiaux.

Les modalités d'utilisation du compte épargne temps seront déterminées au niveau de l'accord d'entreprise.

Article 9

Rémunération du congé

Les sommes versées au salarié à l'occasion de la prise d'un congé défini à l'article 7 sont calculées sur la base sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé.

Cette rémunération est soumise à cotisations sociales à l'occasion de chaque versement, dans les conditions de droit commun.

Article 10

Droit à réintégration au terme du congé

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé.

À l'issue de ce congé, le salarié est réintégré dans son précédent emploi. À défaut, il lui sera proposé un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 11

Absence de l'utilisation des droits à congé

— En cas de rupture du contrat de travail, l'intéressé a droit au versement d'une indemnité correspondant aux droits acquis au moment de la rupture du contrat. Les modalités de versement seront précisées par accord d'entreprise.

— Les personnes ne remplissant pas les conditions d'utilisation, ne pourront débloquent leurs droits que dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé ;
 - naissance ou arrivée au foyer en vue de son adoption d'un troisième enfant, puis de chaque enfant suivant ;
 - divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant ;
 - invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint au sens des 2^o et 3^o de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale ;
 - décès du bénéficiaire ou de son conjoint ;
 - acquisition de la résidence principale ou agrandissement de la surface habitable avec permis de construire ;
 - création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint ;
 - commission de surendettement ;
 - ou autre situation prévue par accord d'entreprise.
- Transfert :

L'accord d'entreprise prévoira les modalités de transfert des droits des salariés en cas de transfert du contrat de travail.

Article 12

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Contrats de travail intermittent

Avenant n° 86 du 23 janvier 2001

[Étendu par arrêté du 10 juillet 2001, JO 13 juillet 2001]

Article 1er

Principe général

Conformément aux dispositions des articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du Code du travail, les entreprises et établissements relevant de la Convention Collective Nationale «V Branches», peuvent conclure des contrats de travail intermittent sur la base du présent accord, pour pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ces contrats doivent être conclus dans le respect des règles fixées par le présent accord.

Article 2

Le contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat de travail à durée indéterminée, obligatoirement écrit et précisant les points suivants :

2.1

La qualification du salarié. Comme pour l'ensemble des salariés, l'employeur se basera sur les dispositions de l'avenant n° 58 de la CCN. (NDLR : voir l'Annexe I Classification).

2.2

Le salaire horaire et, le cas échéant, les autres éléments constituant la rémunération.

2.3

La durée annuelle minimale de travail du salarié sera d'au moins 800 h 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 déjà une autre activité leur permettant d'atteindre 800 h ou sur demande expresse du salarié) sachant que les heures dépassant cette durée minimale ne pourront excéder le tiers de cette même durée.

2.4

Les périodes de travail et 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 il convient de distinguer deux catégories de contrat de travail intermittent.

2.4.1

Contrat prévoyant des périodes de travail fixables avec précision et liées à des variations saisonnières ou de production, soit à 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 est affecté.

2.4.2

Contrat prévoyant des périodes de travaux non fixables avec précision. Le contrat de travail intermittent doit prévoir des périodes de travail liés à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, dont les dates de début et de fin ne peuvent être fixées avec précision au contrat et ce, conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail.

— d'une part, le contrat doit énumérer la nature des travaux saisonniers pour lesquels le salarié est employé et précisé la date approximative à laquelle le salarié serait susceptible d'être sollicité ;

— d'autre part, l'employeur doit notifier ensuite la date définitive du début de chaque période de disponibilité telle que précisée par le contrat du travail, au moins 8 jours à l'avance sauf circonstances exceptionnelles.

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 les périodes travaillées le salarié suit l'horaire de travail de l'unité de travail à laquelle il est affecté.

Article 3

Rémunération

Le salarié percevra une rémunération calculée sur une base horaire brute correspondant à son coefficient hiérarchique à laquelle s'ajoutera le cas échéant, les majorations légales et conventionnelles pour heures supplémentaires, dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise et de la prime dite du treizième.

Un lissage de la rémunération est possible avec le commun accord des parties, 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 ou conventionnelles pour heures supplémentaires dimanches et jours fériés. Il bénéficiera par ailleurs du différentiel RTT proratisé si ce dernier a été mis en place par accord RTT dans l'entreprise et de la prime dite du treizième.

Article 4

Autres dispositions

4.1

Les salariés sous contrat de travail intermittent bénéficient de tous les droits et avantages accordés aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière, de formation..., et ce compte tenu des dispositions prévues par la convention collective ou les accords d'entreprise.

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.

4.2

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

4.3

Congés payés

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.

4.4

Bilan

Les entreprises recourant à ce type de contrat sur la base du présent avenant dresseront annuellement, avec les représentants du personnel, un bilan sur le travail intermittent et sur ses perspectives d'évolution.

Article 5

Priorité d'affectation

Le salarié en contrat intermittent bénéficiera d'une priorité d'affectation aux emplois à temps complet ressortissant de sa qualification professionnelle qui seraient créés ou qui deviendraient vacants. La liste de ces emplois lui sera communiquée préalablement à leur attribution à d'autres salariés.

Au 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 6

Maintien des contrats en cours

Les stipulations des contrats de travail intermittent conclus dans le cadre de la législation de 1986 et celles des contrats des temps partiel annualisé conclu dans le cadre de la loi quinquennale demeurent en vigueur et ce, conformément aux dispositions des articles 43.III de la loi quinquennale et 14.II de la loi Aubry du 19 janvier 2000.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Travail de nuit

Avenant n° 97 du 10 juin 2002

[Étendu par arrêté du 21 novembre 2002, JO 3 décembre 2002]

Préambule

Conscientes de la nécessité technique ou économique de faire travailler certains salariés, hommes ou femmes, la nuit, pour pourvoir certains emplois, permettant d'assurer la continuité de l'activité économique, sans pour autant en nier la pénibilité, les parties signataires décident, par le présent accord, et dans le respect du devoir de protection des salariés, d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail dont le caractère exceptionnel est réaffirmé. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne doit pas avoir pour conséquence automatique de remettre en cause les dispositions en vigueur dans les entreprises, dans la mesure où elles sont conformes à celles-ci

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale tel que défini dans l'article 1^{er} modifié par l'avenant 74 du 25 novembre 1997.

Article 2 Définition du travail de nuit

Tout travail entre 21 h et 6 h est considéré comme travail de nuit.

Il sera possible de déroger à la plage horaire prévue ci-dessus dans les conditions visées au 2^{ème} alinéa de l'article L. 213-11 du Code du travail.

Article 3 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié :

⇒ soit dont l'horaire habituel le conduit au moins 2 fois par semaine à travailler au moins trois heures de son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;

⇒ soit et (*Terme exclu de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002, JO 3 décembre 2002*) qui effectue, sur une période déterminée de 12 mois consécutifs, au moins 300 heures de travail effectif dans la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

La période de 12 mois pourra être appréciée sur l'année civile ou sur les périodes de référence pratiquées dans l'entreprise.

Pour les salariés affectés à un poste comportant un travail de nuit régulier *et permanent* (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002, JO 3 décembre 2002*) remplissant les conditions ci-dessus, la reconnaissance du statut de travailleur de nuit pourra être déterminée a priori en fonction des horaires planifiés.

Article 4 Organisation du travail dans le cadre du poste 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.

Lors de l'affectation d'un salarié à un poste de nuit, l'entreprise examinera les moyens de transport de l'intéressé pour se rendre à son travail.

Article 5 Durée du travail et temps de pause des travailleurs de nuit

⇒ Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité du service, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 10 heures. En cas de circonstances exceptionnelles non imputables au fonctionnement normal de l'établissement *ou en cas de recours au travail en équipe de suppléance de fin de semaine* (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002, JO 3 décembre 2002*), ce plafond de durée maximale quotidienne de travail sera porté à 12 heures.

Les salariés pour lesquels il est fait application des dérogations prévues à l'article L. 213-3 du code du travail bénéficieront de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures effectuées au-delà de 8 heures, dans les conditions prévues à l'article R. 213-4 du Code du travail.

⇒ Pour répondre à la nécessité d'assurer la continuité de la production, la durée hebdomadaire moyenne de travail

calculée sur une période de 12 semaines consécutives pourra être portée à 42 heures.

⇒ Les travailleurs de nuit réalisant au moins 6 heures de travail effectif de nuit bénéficieront d'un temps de pause payé au moins égal à 20 minutes ; ce temps de pause sera porté à 30 minutes pour les travailleurs de nuit réalisant au moins 9 heures de travail effectif.

⇒ La planification des horaires de travail des travailleurs de nuit sera limitée à 5 nuits consécutives sauf circonstances exceptionnelles.

Article 6

Temps de repos quotidien

Pour répondre, en cas de circonstances exceptionnelles ou particulières notamment en cas de changement d'équipe, à la nécessité d'assurer la continuité du service, le temps de repos quotidien prévu à l'article L. 714-5 du Code rural pourra être réduit à 9 heures au maximum 2 fois dans la semaine.

Article 7

Justification et limitation du recours au travail de nuit des travailleurs de nuit

Le travail au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures, ou de celle qui lui est substituée conformément à l'article 3 du présent accord (*Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002, JO 3 décembre 2002*), des salariés considérés comme travailleurs de nuit, est destiné à assurer la continuité de l'activité économique. Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consistera pourvoir des emplois pour lesquels il est :

⇒ soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements en raison, notamment, de la part que représente le coût de ces équipements dans le prix de revient des produits de l'entreprise, ou du caractère impératif des délais de livraison.

⇒ soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Article 8

Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

8.1

Repos compensateur

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3 du présent accord, bénéficient, à titre de contrepartie d'un repos compensateur égal à 2 % des heures de nuit réellement travaillées.

Cette contrepartie, ne se cumule pas avec les compensations en temps qui seraient déjà attribuées aux travailleurs de nuit, *en raison de la spécificité de leur rythme de travail (Termes exclus de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002, JO 3 décembre 2002)*.

8.2

Autres contreparties

Conformément aux dispositions de l'article 19 de la CCN modifié par l'avenant 57 du 19 mars 1991 et par l'avenant 96 du 10 juin 2002, les travailleurs de nuit bénéficient en outre de la majoration du salaire de base de 20 % pour les heures de travail effectuées entre 22 heures et 5 heures.

Il est précisé que les entreprises qui appliquent des majorations supérieures pourront convertir en repos compensateur, tout ou partie de la fraction supérieure au taux minimum conventionnel fixé ci-dessus, par accord d'entreprise ou à défaut après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

8.3

Pour vérifier si le salarié a bénéficié des contreparties prévues à l'article 8.2 cité ci-dessus, il pourra être tenu compte des éventuels avantages salariaux versés par les entreprises spécifiquement au titre du travail de nuit, quelle qu'en soit la dénomination.

Article 9

Cas du salarié amené à travailler dans la plage horaire de travail de nuit ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit

Le salarié amené à travailler occasionnellement dans la plage horaire de travail de nuit mais ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit ne sera pas concerné par les dispositions légales et conventionnelles propres au travailleur de nuit.

Il bénéficie, cependant, des dispositions de l'article 19 de la CCN modifié par l'avenant 57 et par l'avenant 96.

Article 10

Protection des travailleurs de nuit

⇒ Les entreprises porteront une attention particulière aux conditions de travail des travailleurs de nuit en recherchant les moyens pertinents pour améliorer les conditions de travail, l'organisation du travail, les postes de travail avec les partenaires sociaux de l'entreprise notamment avec le CHSCT.

⇒ Les travailleurs de nuit bénéficient, avant l'affectation à un poste de nuit, puis tous les six mois au maximum, d'une surveillance médicale particulière dans des conditions qui seront déterminées par décret. 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.

⇒ 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.

⇒ 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 salarié peut :

→ demander son affectation sur un poste de jour. L'employeur peut refuser d'accéder à cette demande, ce refus devra être justifié par des raisons objectives liées aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

→ refuser d'accepter un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, doit être affectée à un poste de jour, pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée et l'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur ne peut pas proposer à la salariée un autre emploi de jour, 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.

Article 11

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Aucune considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

⇒ pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

⇒ pour muter un salarié 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.

Article 12

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

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 comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du Code du travail.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps de formation, ou d'un congé individuel de formation.

À cet effet, les salariés concernés pourront, à leur demande, bénéficier d'un entretien individuel avec leur responsable hiérarchique afin d'évaluer leurs besoins de formation et les conditions de leur mise en œuvre.

Les majorations de salaire prévues à l'article 19 modifié de la CCN seront maintenues au bénéfice des travailleurs de nuit qui seraient amenés à passer en horaire de jour pour suivre une action de formation comprise dans le plan de formation de l'entreprise sans pouvoir excéder les majorations qu'ils auraient perçues s'ils avaient normalement

travaillé dans le cadre de leur planification horaire initiale.

Article 13

Information des instances représentatives du personnel

Dans les entreprises dotées d'un CHSCT, celui-ci sera préalablement informé et consulté sur la mise en place du travail de nuit.

Un bilan annuel concernant le travail de nuit sera établi et présenté au CHSCT, au Comité d'Entreprise ou aux délégués du personnel.

Article 14

Modification de l'article 51 de la CCN «V Branches»

Les dispositions de l'article 51 de la Convention Collective Nationale «V branches» interdisant le travail de nuit des femmes sont abrogées.

Article 15

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe IV - Formation professionnelle et emploi

Création de certificats de qualification professionnelle

Agent collecte-approvisionnement

Avenant n° 78 du 24 novembre 1998

[Étendu par arrêté du 18 mars 1999, JO 27 mars 1999]

Préambule

Vu les dispositions de l'article L. 933-2 alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Vu l'accord cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997).

Considérant que le secteur de la collecte-approvisionnement s'est profondément restructuré depuis quelques années, ce qui a eu de larges répercussions sur les emplois et les compétences dans les entreprises (cf. CEP Filières grains 1993).

Considérant que le personnel des coopératives de collecte-approvisionnement est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en œuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés.

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue.

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique.

Article 1

Création d'un certificat de qualification professionnelle agent collecte-approvisionnement

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificats de qualification professionnelle» (CQP), décident de créer un CQP agent collecte-approvisionnement.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN «V Branches».

Article 3

Définition du CQP agent collecte-approvisionnement

Le CQP agent collecte-approvisionnement permettra de valider les parcours de formation suivis par les agents qui assurent seuls la gestion logistique d'un petit site (ou travaillent en équipe sur un site plus important) ayant pour activité le travail du grain au silo et la distribution des agro-fournitures au magasin.

Article 4

Financement de la formation

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, alternance.

L'accès du CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF ou CIF-CDD...

Article 5

Mise en place

Pour ce faire, les signataires avalisent les 4 référentiels (annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche) :

- référentiel des activités
- référentiel des compétences
- référentiel de formation
- référentiel d'évaluation

Les trois U.C. (unités de compte) de formation exigées pour l'obtention du certificat de distributeur de produits phytosanitaires sont incluses dans le référentiel de formation : les salariés ayant obtenu le CQP agent collecte-approvisionnement pourront ainsi prétendre au certificat de distributeur de produits phytosanitaires.

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

Domaine de la formation
Acquisition des connaissances
Formation théorique Formation pratique
Contrôle des connaissances

↓

Domaine de la coopérative
Mise en œuvre des compétences
Période d'observation pour la validation des compétences par l'entreprise
Reconnaissance des compétences

↓

Délivrance du certificat de qualification professionnelle

Article 6

Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

6.1

Acquisition des connaissances

Chacune des 6 activités répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des activités. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des 6 activités.

6.2

Mise en œuvre des compétences

La mise en œuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en œuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année de façon, à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites sur le site (silo/magasin).

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des activités menées sur le site et qui sera produite à la fois par le salarié et par son tuteur en 3 étapes :

- avant le démarrage de la formation ;
- à mi-parcours de la formation ;
- à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins une année ainsi que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. À cet effet, il suivra une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

6.3

Délivrance du CQP

Cette délivrance sera prononcée par la commission d'évaluation prévue à l'article 8.2 et qui se réunira dans la limite de 3 fois par an.

Cette commission examinera les 2 résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en œuvre des compétences (en coopérative).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne, est comprise entre 9 et 10, la commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en œuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de deux ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Article 7

Position du CQP agent collecte-approvisionnement dans la grille de classification de la CCN «V Branches»

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 juillet 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 260.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Suivi de l'entreprise

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

8.2

Suivi des actions de formation

Le point sur les actions de formation relatives aux certificats de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

8.3

Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en œuvre cette formation.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

Article 9
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN «V Branches».

Article 10
Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 11
Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Vendeur conseil et responsable de magasin
Avenant n° 85 du 23 janvier 2001

[Étendu par arrêté du 10 juillet 2001, JO 13 juillet 2001, applicable à compter du 14 juillet 2001]

Préambule

Vu les dispositions de l'article L. 933-2 alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Vu l'accord cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997).

Considérant que l'activité libre-service agricole (LISA) connaît un fort développement qui devrait se poursuivre dans les prochaines années, ce qui a de larges répercussions sur les emplois et compétences.

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne sont pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue.

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique.

Article 1
Création d'un certificat de qualification professionnelle vendeur conseil et d'un certificat de qualification professionnelle responsable de magasin

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificats de qualification professionnelle» (CQP), décident de créer un CQP vendeur conseil et un CQP responsable de magasin.

Titre I
Dispositions communes aux deux CQP

Article 2
Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN «V Branches».

Article 3
Financement de la formation

La formation conduisant à ces CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, alternance.

L'accès du CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF ou CIF-CDD.

Article 4
Mise en place

Pour ce faire, les signataires avalisent les 4 référentiels pour chacun des CQP (annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche) :

- référentiel professionnel
- référentiel des compétences

- référentiel de formation
- référentiel d'évaluation

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

Article 5 **Modalités d'évaluation et de délivrance des CQP**

5.1 **Acquisition des connaissances**

Chacune des différentes missions répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des différentes missions.

5.2 **Mise en œuvre des compétences**

La mise en œuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en œuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année de façon, à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites sur le point de vente.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des missions menées sur le point de vente ; cette grille sera renseignée à la fois par le salarié et par son tuteur en 3 étapes :

- avant le démarrage de la formation ;
- à mi-parcours de la formation ;
- à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins une année ainsi que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. À cet effet, il aura suivi une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

5.3 **Délivrance des CQP**

Cette délivrance sera prononcée par la commission paritaire d'évaluation prévue à l'article 11 et qui se réunira dans la limite de 3 fois par an.

Cette commission examinera les résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en œuvre des compétences (en entreprise).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne (10), est néanmoins supérieure ou égale à 9, la commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même cette commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en œuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la commission dans un délai maximum de deux ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Titre II **Dispositions spécifiques à chacun des CQP**

Article 6 **Définition du CQP vendeur conseil**

Le CQP vendeur conseil permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés travaillant au sein d'une équipe placée sous la conduite du responsable de magasin.

Article 7 **Position du CQP de vendeur-conseil dans la grille de classification de la CCN «V Branches»**

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 juillet 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à

250.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 8 **Définition du CQP responsable de magasin**

Le CQP Responsable de magasin permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés responsables de la conduite d'un magasin LISA d'une surface de 500 à 1 500 m² et employant 2 à 5 salariés.

Article 9 **Position du CQP responsable de magasin dans la grille de classification de la CCN «V Branches»**

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 juillet 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 330.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Titre III **Dispositions diverses**

Article 10 **Suivi des CQP**

10.1 **Suivi dans l'entreprise**

Les représentants élus du personnel (commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

10.2 **Suivi des actions de formation**

Le point sur les actions de formation relatives aux certificats de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une commission mixte nationale.

Article 11 **Commission paritaire d'évaluation**

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la branche. Cette commission fixera son règlement interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation «Employeurs» ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en œuvre cette formation. Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application à partir de la mise en place du 1^{er} cycle.

Par la suite chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribués et validation par les entreprises).

Article 12 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN «V Branches».

Article 13 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son

arrêté d'extension.

Article 14 **Demande d'extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Agent relation cultures **Avenant n° 92 du 9 novembre 2001**

[Étendu par arrêté du 15 avril 2002, JO 25 avril 2002, applicable à compter du 26 avril 2002]

Préambule

Vu les dispositions de l'article L. 933-2 alinéa 2 du code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Vu l'accord cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 février 1997).

Considérant que le personnel des entreprises de collecte-approvisionnement est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en œuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés.

Considérant que la formation continue et la formation en alternance ne soit pas sanctionnées dans notre secteur d'activité par une autorité reconnue.

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les parcours de formation spécifique.

Article 1 **Création d'un certificat de qualification professionnelle agent relation cultures**

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificats de qualification professionnelle» (CQP), décident de créer dans un premier temps un CQP agent relation cultures.

Article 2 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN «V branches».

Article 3 **Définition des CQP agent relation cultures (A.R.C.)**

3.1 **Définition du métier agent relation cultures**

Le CQP agent relation cultures permettra de valider les parcours de formation suivis par les agents qui ont pour mission d'apporter une valeur ajoutée aux productions agricoles.

Ces agents conseillent les agriculteurs adhérents pour le choix de leurs productions et pour raisonner leurs achats et l'utilisation des intrants sur leurs cultures en respect de la protection de l'environnement.

3.2 **Les référentiels du métier**

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier de l'ARC (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche).

Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :

- référentiel des activités
- référentiel des compétences
- référentiel de formation
- référentiel d'évaluation

Il sera exigé le suivi de deux formations obligatoires :

- règles de protection de l'environnement ;
- formation à la qualité alimentaire.

Le cahier des charges de ces deux formations sera élaboré par la branche.

3.3 Public concerné

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des deux critères suivants :

- Posséder une formation initiale agricole ou agronomique au minimum bac+2 et justifier de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs ;
- Sans niveau minimum de formation initiale, mais en justifiant de 8 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

Article 4 Modalités de délivrance du CQP

4.1 Délivrance par la commission paritaire d'évaluation

Le CQP agent relation cultures est un diplôme de la branche. Ce certificat, délivré par la commission paritaire d'évaluation de la CCN «V branches» définie à l'article 6.2 dispose d'une reconnaissance nationale.

Cette délivrance sera prononcée au vu du procès-verbal établi par un jury constitué au niveau de chaque fédération régionale des coopératives, par :

- Un représentant des employeurs de la branche concernée par cette activité ;
- Un représentant salarié concerné par cette activité ;
- Un représentant de l'OPCA2 (organisme collecteur des fonds de formation de la branche) ;
- Un représentant de l'enseignement agricole ;
- Un représentant de l'aval de la filière ;

La branche définira la méthodologie de fonctionnement des jurys régionaux.

La présidence et le secrétariat seront assurés par la fédération régionale.

Ce jury régional étudiera le dossier personnel adressé par les entreprises pour leur(s) candidat(s).

4.2 Constitution du dossier personnel

Les entreprises adresseront au jury de leur région, un dossier destiné à prouver les compétences et l'expérience de leur(s) candidat(s) dans chacun des 5 domaines d'activité de l'ARC. Ce dossier comprendra :

- La durée, le descriptif détaillé des différents emplois, tâches et fonctions occupées au cours de leur vie professionnelle ;
- La formation initiale suivie (diplôme(s) obtenu(s), matières étudiées, stages en entreprises...) ;
- Les formations continues suivies au cours de leur vie professionnelle (programme de ces formations, relevés des formations suivies et justificatifs correspondants).

Article 5 Position du CQP agent relation cultures dans la grille de classification de la CCN «V branches»

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques, et compétences liées à ce CQP ne pourront se voir attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique inférieur à 400.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 6 Dispositions diverses

6.1 Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (Commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

6.2 Commission paritaire d'évaluation

Une commission paritaire d'évaluation est créée au sein de la Branche. Cette commission fixera son règlement

interne.

Elle est composée d'un membre par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale ainsi que d'un représentant des formateurs.

La commission paritaire délivrera les CQP au vue des procès-verbaux établis par les jurys régionaux.

Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application.

Par la suite chaque année, la commission d'évaluation fera le point sur les certificats de qualification professionnelle délivrés (action de formation CQP attribués et validation par les entreprises).

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN «V branches».

Article 8 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 9 **Demande d'extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

CQP «Conducteur Poids lourd en Coopérative agricole» Avenant n° 103 du 3 décembre 2003

[Étendu par arrêté du 16 juillet 2004, JO 4 septembre 2004]

Préambule

Vu les dispositions de l'article L. 933-2 alinéa 2 du Code du travail, qui prévoient la possibilité pour les branches professionnelles de reconnaître, par la voie de la négociation, des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Vu l'accord cadre sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole (accord CFCA du 3 Février 1997) et considérant qu'il appartient à la Branche de valider des parcours de formation spécifiques

Considérant qu'il est important d'adapter les compétences des conducteurs poids lourds aux particularités propres aux coopératives «V Branches» et à leurs filiales.

Considérant que la formation continue permet de favoriser l'accès à l'emploi de conducteurs poids lourd.

Article 1 **Création d'un Certificat de Qualification professionnelle «Conducteur Poids Lourd en Coopérative Agricole»**

Les organisations signataires décident de créer un CQP de Conducteur Poids Lourd en Coopérative Agricole.

Article 2 **Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les salariés exerçant ou susceptibles d'exercer la fonction de conducteur routier de marchandises au moins 300 h/an dans une entreprise relevant de l'article 1^{er} de la Convention Collective.

Article 3 **Financement de la formation**

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue.

L'accès au CQP peut être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre du CIF, CIF-CDD ou autre dispositif adapté. Une clause de dédit-formation pourra être prévue en conformité avec la réglementation.

Article 4 **Mise en place**

Pour ce faire, les signataires avalisent les 3 différentiels du CQP (annexés au présent accord et qui seront dispo-

nibles auprès de la branche) :

- référentiel emploi
- référentiel des compétences
- référentiel de formation

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

Article 5

Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

5.1

Acquisition des connaissances

Chacune des différentes missions répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des missions. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne.

5.2

Mise en œuvre des compétences

La mise en œuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue de cycle. Cette mise en œuvre sera échelonnée sur une période suffisante de façon, à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités liées aux spécificités de l'entreprise.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des missions du conducteur ; cette grille sera renseignée à la fois par le salarié et par son tuteur.

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. À cet effet, il aura bénéficié d'une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation.

5.3

Délivrance des CQP

Cette délivrance sera prononcée par la Commission Paritaire d'Évaluation prévue à l'article 8 et qui se réunira dans la limite de 3 fois par an.

Cette Commission examinera les résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en œuvre des compétences (en entreprise).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne (10), est néanmoins supérieure ou égale à 9, la Commission examine le dossier en vue d'un éventuel rattrapage.

De même cette Commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en œuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la Commission dans un délai maximum de deux ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Article 6

Position du CQP de conducteur poids lourds dans la grille de classification de la CCN «V Branches»

Les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le Certificat de Qualification Professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP se verront attribuer, pour ce type de poste, un coefficient hiérarchique évalué conformément à la classification prévue par la CCN «V Branches».

En cas de changement d'entreprise, les effets liés au certificat de qualification professionnelle attribué et validé sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 7

Suivi du CQP

7.1

Suivi dans l'entreprise

Les représentants du personnel (Commission formation ou CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation du CQP dans l'entreprise.

7.2

Suivi des actions de formation

Le point sur les actions de formation relatives au certificat de qualification professionnelle sera fait annuellement dans le cadre d'une Commission Mixte Nationale.

Article 8

Commission Paritaire d'Évaluation

Une Commission Paritaire d'Évaluation a été créée au sein de la Branche dans le cadre de l'avenant n° 78. La Commission Paritaire délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en œuvre cette formation. Un premier bilan d'évaluation du dispositif résultant du présent accord sera réalisé au terme de 2 ans d'application. Par la suite chaque année, la Commission d'Évaluation fera le point sur le certificat de qualification professionnelle (action de formation, CQP attribué et validation par les entreprises).

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est intégré en annexe IX à la présente CCN «V Branches» relative à la formation et aux conditions de travail des conducteurs routiers.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN «V Branches».

Article 10

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à la date de sa signature

Agent de Silo

Avenant n° 111 du 30 mai 2007

[Étendu par arr. 19 mars 2008, JO 28 mars]

Préambule

Considérant que le secteur de la collecte s'est profondément restructuré depuis quelques années, ce qui a eu de larges répercussions sur les emplois et les compétences dans les entreprises.

Considérant que le personnel des coopératives de collecte est confronté à de nouvelles exigences et que les coopératives ont mis en œuvre des cycles de formation pour faire évoluer les compétences de leurs salariés.

Article 1

Création d'un Certificat de Qualification Professionnelle «Agent de Silo»

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificats de qualification professionnelle» (CQP), décident de créer un CQP Agent de Silo.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN «V Branches».

Article 3

Définition du CQP «Agent de Silo»

Le CQP Agent de Silo permettra de valider les parcours de formation suivis par les salariés qui assurent et/ou vont assurer seuls la gestion logistique d'un petit site (ou travaillent en équipe sur un site plus important) ayant pour activité le travail du grain au silo (collecte, stockage, expédition) dans le respect des règles environnementales, de sécurité et de traçabilité.

Article 4

Financement de la formation

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, contrat et période de professionnalisation, complété par tout autre financement public ou privé de la formation professionnelle.

L'accès du CQP peut également être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre d'un DIF ou d'un CIF ou CIF-CDD...

Article 5

Mise en place

Pour ce faire, les signataires avalisent les 4 référentiels annexés au présent accord et qui seront disponibles auprès de la branche :

- référentiel des activités
- référentiel des compétences
- référentiel de formation
- référentiel d'évaluation

Le schéma général d'acquisition des connaissances et de reconnaissance des compétences se fera selon le processus suivant.

Article 6

Modalités d'évaluation et de délivrance du CQP

6.1

Acquisition des connaissances

Chacune des 6 activités répertoriées dans le référentiel de formation donnera lieu à une évaluation des connaissances acquises. Cette évaluation sera faite par le ou les formateurs qui sont intervenus dans la rubrique concernée et donnera lieu à une note pour chacune des activités. Ce contrôle sera réalisé au cours de la période en centre de formation. La note finale sera la moyenne des 6 activités.

6.2

Mise en œuvre des compétences

La mise en œuvre des compétences se fera en situation de travail pendant les périodes intermédiaires aux séquences de formation, et à l'issue du cycle. Cette mise en œuvre sera échelonnée sur une période d'au moins une année de façon, à ce que l'intéressé soit confronté à toutes les activités conduites en silo.

L'évaluation sera faite au moyen d'une grille de positionnement par rapport à chacune des activités menées en silo et qui sera produite à la fois par le salarié et par son tuteur en 3 étapes :

- avant le démarrage de la formation
- à mi-parcours de la formation
- à la fin de la période sur laquelle se déroule le cycle (au moins une année ainsi que précisé ci-dessus).

Le tuteur, salarié de l'entreprise, sera chargé d'encadrer le stagiaire. À cet effet, il suivra une formation pour se préparer à son double rôle pédagogique et d'évaluation à chacune des étapes citées ci-dessus.

6.3

Délivrance du CQP

Cette délivrance sera prononcée par la Commission Mixte Nationale de la CCN «V branches».

Cette Commission délivrera un agrément aux organismes habilités à mettre en œuvre cette formation.

La Commission examinera les 2 résultats du contrôle de connaissances (en centre de formation) et de la mise en œuvre des compétences (en coopérative).

Le CQP sera délivré si ces 2 résultats ont atteint chacun la moyenne.

Au cas où l'une des notes, inférieure à la moyenne, est comprise entre 9 et 10, la Commission examine le dossier et définit les conditions d'un éventuel rattrapage.

De même cette Commission aura compétence pour revoir les dossiers présentant un écart important entre le résultat obtenu au niveau de l'acquisition des connaissances et celui résultant de la mise en œuvre des compétences.

Dans le cas où un seul des résultats aura obtenu la moyenne, l'intéressé pourra présenter un nouveau dossier auprès de la Commission dans un délai maximum de deux ans en conservant le bénéfice du résultat positif.

Article 7

Position du CQP «Agent de Silo» dans la grille de classification de la CCN «V Branches»

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant suivi la formation décrite dans le référentiel et obtenu le Certificat de Qualification Professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel aux techniques et compétences liées à ce CQP, se verront attribuer un coefficient hiérarchique conformément à la grille de classification en vigueur, en tenant compte de la responsabilité qu'elles auront et du type d'équipement qu'elles piloteront. Ce coefficient sera au moins égal à 250 (coefficient du CQP Agent Collecte Appro). En cas de changement d'entreprise,

les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également aux techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 8

Dispositions diverses

8.1

Obtention du CQP par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Selon les dispositions de l'article L. 900-2 du Code du Travail, ce CQP peut être acquis par la voie de la VAE. Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent l'inscription de ce CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

8.2

Suivi dans l'entreprise

Les représentants élus du personnel (Commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN «V Branches».

Article 10

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour les coopératives adhérentes à Coop de France - section Métiers du grain et section Nutrition animale, dès sa signature par les partenaires sociaux.

Article 11

Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Certificat de qualification professionnelle - «Agent de Silo»

Ce document comprend les 4 référentiels suivants :

- Référentiel des activités
- Référentiel des compétences
- Référentiel de formation
- Référentiel d'évaluation

Les référentiels

Situation professionnelle

L'Agent de Silo (AS) travaille dans une petite structure, nommée silo, seul, soit au sein d'une petite équipe autonome. Cette structure est d'importance variable. Elle peut comprendre un silo de collecte des céréales, un magasin de distribution des agrofournitures, des installations de stockage d'engrais, un bureau qui est le lieu d'accueil des agriculteurs (adhérents) et où s'effectuent les activités administratives et informatiques. Elle peut n'être qu'un point de collecte. Dans ce cas, l'AS peut partager son temps de travail entre plusieurs sites.

Les principales productions agricoles de la région, la répartition des silos peuvent modifier les activités effectivement réalisées.

Situation fonctionnelle

Il est placé sous la responsabilité du responsable silo, ou chef de silo ou directeur de la coopérative, dont il reçoit les directives d'ordre technique, gestion du silo, commercial, vie de l'entreprise...

La plupart du temps l'AS est sédentaire et travaille seul sur son site. Au moment de la moisson, il travaille avec des saisonniers et gère leurs activités en relation avec le chef de silo.

Il est en relation avec les agriculteurs adhérents de la coopérative.

Référentiel des activités

Dans ce référentiel, sont répertoriées les activités les plus courantes d'un Agent de Silo. Suivant l'organisation de la coopérative et l'importance du site dans lequel le salarié travaille, cette liste d'activités peut connaître quelques

variantes.

Activité 1 : Préparation conduite, entretien et maintenance du matériel et des installations

Avant la mise en marche, il contrôle le circuit d'acheminement des grains. Il met en marche l'installation, contrôle son fonctionnement et procède à son arrêt.

Il enregistre l'ordonnancement du silo sur un tableau.

Il conduit les installations de manutention des grains au moyen d'un tableau synoptique.

Il peut être amené à conduire les installations de séchage des grains humides : mise en route de l'installation, réglage et surveillance de la température et du débit.

Il maîtrise le fonctionnement optimum de l'installation et en détecte les anomalies. Il intervient pour des dépannages immédiats. Il décrit avec précision les incidents et dysfonctionnements de l'installation en des termes techniques simples pour en préciser la nature au service dépannage. Il identifie les organes internes, leurs fonctions, leurs relations, et explique ses interventions.

Il réalise les travaux d'entretien courant et régulier des installations (tapis, élévateurs, ventilateurs).

Il assure la propreté des lieux de stockage afin de prévenir le risque explosion de poussière ou de fermentation.

Activité 2 : Le traitement des grains

Il réceptionne les grains.

Il observe et apprécie l'état et l'aspect des livraisons. Il informe l'adhérent des anomalies détectées et peut être amené à refuser certains lots non commercialisables, après en avoir avisé son supérieur hiérarchique.

Il réalise systématiquement des prélèvements, manuellement ou par sonde automatique.

Il effectue des mesures de contrôle : humidité, poids spécifique, impuretés, calibrage...

Il prélève des échantillons dans certains cas à fin d'analyses complémentaires.

Il pèse le véhicule (à plein et à vide) à l'aide d'un pont bascule (manuel ou automatique), et émet le bon de pesée et saisit la pesée sur informatique.

Il organise le stockage des grains (envoi du lot livré dans la cellule adéquate).

Il est attentif aux conditions d'ambiance (température, humidité) et veille à la conservation des grains, conduite du système de ventilation, surveillance du bon état de conservation par simple observation et au moyen de prise de température, selon les préconisations définies par la coopérative.

Il suit les préconisations définies par la coopérative.

Il lutte contre le développement des parasites (insectes, rongeurs...)

Il prépare les grains pour l'expédition selon les consignes définies par le service commercial.

Il charge les camions, trains ou péniches ou autre véhicule, et réalise les pesées et prise d'échantillons.

Pour toutes les activités de réception et d'expédition, il rédige ou saisit sur informatique les documents administratifs permettant le suivi des flux de matière (bon de livraison, bon d'enlèvement, de commande, bon de transfert).

Il collabore à l'élaboration du plan de silo et à la gestion de la collecte à venir.

Il organise l'activité du silo pour répondre aux exigences et débouchés du marché, en respectant les règles et procédures de qualité.

Activité 3 : Le relationnel

Il s'approprie la stratégie commerciale de la coopérative et gère les conséquences sur le relationnel avec les adhérents et les partenaires de la coopérative.

Il assure auprès de ses collègues et de sa hiérarchie la circulation de l'information tant montante que descendante.

Il accueille au silo les adhérents et les transporteurs.

Il rend compte des activités de cession de la journée.

Il informe et guide le travail des saisonniers ou temporaires éventuels et veille à la bonne application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité.

Il signale à son supérieur hiérarchique ou à qui de droit d'éventuelles anomalies observées par lui-même.

Activité 4 : L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Il respecte les règles d'hygiène et de sécurité dans le silo et sur le site.

Il veille au respect des protocoles de sécurité dans le cas des entreprises intervenantes.

Il applique la réglementation sur le stockage des produits dangereux.

Il applique la réglementation du transport et en particulier celle des matières dangereuses.

Il utilise les équipements de protection individuelle mis à sa disposition.

Il respecte les consignes de sécurité incendie.

Activité 5 : L'entreprise coopérative

Il participe à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions.

Il reçoit les informations concernant les services offerts aux adhérents pour pouvoir les appliquer et les transmettre.

Il transmet les informations reçues des adhérents, en rapport avec l'activité de l'entreprise.

Activité 6 : La sécurité alimentaire et la demande des marchés

Il intègre les démarches de progrès dans son activité.

À partir de l'analyse des attentes des clients et dans le respect de la stratégie de la coopérative, il applique les directives définies par son responsable.

Référentiel des compétences

Activité 1 : Préparation, conduite, entretien et maintenance du matériel et des installations

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
Connaître les caractéristiques des matériels utilisés pour la manutention et le nettoyage des grains. Connaître les termes techniques utilisés couramment pour décrire le matériel et les installations.	Vérifier et contrôler le fonctionnement des installations du silo. Savoir contrôler les performances techniques des nettoyeurs. Savoir régler et adapter les appareils de nettoyage des grains en fonction des objectifs de qualités recherchés. Savoir déceler l'origine d'une panne d'ordre mécanique ou électrique.
Savoir procédural ou techniques	Savoir-faire
Savoir mettre en œuvre un programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel roulant utilisés en concertation avec le service entretien s'il existe.	Savoir procéder à la mise en route et à l'arrêt des installations du silo. Savoir identifier à «l'oreille» les anomalies de fonctionnement.

Activité 2 : Le traitement des grains (conservation et stockage des grains)

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
Connaissance de la biologie des grains stockés (respiration). Connaissance de la biologie des parasites des grains stockés. Comprendre les règles physiques conditionnant la conservation d'un lot de grains (température, humidité).	Savoir utiliser les installations de transfert des grains (transporteurs, élévateurs). Surveiller l'état de conservation des lots (température, germination et parasites, flair).
Savoir procédural ou techniques	Savoir-faire
Connaître les modes de tarification de l'électricité. Savoir identifier les caractéristiques techniques de l'installation de stockage (taille des cellules) et de ventilation (pression et débit d'air). Savoir conduire le refroidissement d'un tas en utilisant les instruments de mesure disponibles et en fonction des caractéristiques des moyens de conservation.	Savoir utiliser les produits insecticides appropriés en fonction des règles et procédures définies par la coopérative.

Activité 3 : Le relationnel

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
Principes de la communication. Base de la communication orale et écrite. Base du management d'équipe.	Savoir développer une écoute active. Savoir travailler en équipe. Savoir animer une équipe. Savoir gérer des conflits.

Savoir procédural ou techniques	Savoir-faire
<p>Savoir organiser ses idées pour les exposer et les rendre compréhensibles.</p> <p>Savoir développer un argumentaire.</p> <p>Savoir écouter les autres pour réaliser un objectif commun.</p>	<p>Savoir écouter et comprendre son interlocuteur.</p> <p>Savoir enregistrer et transmettre les messages et informations reçues.</p> <p>Savoir s'exprimer et se faire comprendre.</p>

Activité 4 : L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
<p>Connaître les règles de sécurité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - relatives aux installations de stockage des grains dans les silos, - relatives à l'utilisation du matériel de levage et de manutention disponible sur le site, - relatives aux embranchements ferroviaires (manœuvre de wagons et locotracteurs). <p>Engager la responsabilité du chargeur</p>	<p>Savoir juger de l'opportunité d'intervenir lors d'une panne électrique conformément à l'habilitation reçue de l'entreprise</p> <p>Savoir transmettre les consignes de sécurité au personnel venant travailler occasionnellement sur le site</p> <p>Savoir faire respecter les protocoles de chargement et de déchargement.</p>
Savoir procédural ou techniques	Savoir-faire
<p>Savoir identifier les situations à risque et prendre les dispositions permettant de les réduire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit en utilisant les moyens de prévention à sa disposition, - soit en avertissant les instances compétentes de l'entreprise. <p>Savoir interpréter les pictogrammes avertissant du danger des produits et agir en conséquence.</p> <p>Connaître les règles et appliquer les procédures liées à la protection de l'environnement.</p>	<p>Savoir conduire les engins de manutention.</p> <p>Savoir faire les manœuvres sur les embranchements ferroviaires.</p> <p>Savoir utiliser le matériel de sécurité mis à disposition.</p> <p>Savoir utiliser le matériel de lutte contre l'incendie existant sur son site.</p>

Activité 5 : L'entreprise coopérative

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
<p>Connaître les spécificités de fonctionnement et d'organisation d'une coopérative</p> <p>Connaître l'organisation de l'entreprise et les fonctions des différents acteurs</p> <p>Avoir une connaissance des règles de gestion économique d'une entreprise.</p>	<p>Savoir à qui s'adresser et à qui transmettre les informations relatives à la marche de son site</p> <p>Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative.</p>
Savoir procédural ou techniques	Savoir-faire
<p>Connaître les règles d'organisation administrative propres à l'entreprise.</p>	<p>Savoir présenter et défendre auprès des agriculteurs les spécificités et les services apportés par son entreprise coopérative.</p>

Activité 6 : La sécurité alimentaire et la demande des marchés

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
<p>Connaître les différentes démarches d'organisation et qualité produits</p> <p>Connaître les principes de la sécurité alimentaire (dont la méthode HACCP)</p> <p>Comprendre la démarche d'entreprise et y participer.</p> <p>Connaître les différents dangers sanitaires liés aux céréales et oléoprotéagineux.</p>	<p>Savoir maintenir un environnement propre et sain des infrastructures</p> <p>Savoir contrôler les produits aux différentes étapes (à réception, au stockage, avant expédition) et les enregistrer.</p>
Savoir procédural ou techniques	Savoir-faire
<p>Savoir bien réceptionner pour mieux conserver.</p> <p>Savoir conserver les qualités sanitaires des produits.</p> <p>Savoir respecter les règles sanitaires définies par la coopérative.</p> <p>Savoir respecter les exigences, dont les cahiers des charges «clients».</p>	<p>Savoir mettre en œuvre la lutte contre les nuisibles.</p> <p>Savoir évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.</p> <p>Savoir mettre en œuvre les actions correctives liées à la sécurité alimentaire.</p>

Référentiel de formation

Activité 1 : Préparation, conduite, entretien et maintenance du matériel et des installations

Apprendre à :

- mettre en route et arrêter les installations du silo ;
- assurer l'entretien courant et préventif des installations conformément aux directives établies par la coopérative ;
- faire un premier diagnostic de dysfonctionnement pour alerter le service compétent interne ou externe à l'entreprise ;
- conduire éventuellement un séchoir à grain.

Activité 2 : Le traitement des grains

Apprendre à :

- connaître la physiologie des grains et les méthodes de mesure de la qualité technologique ;
- apprécier la qualité d'un lot à l'entrée au silo en fonction de la politique commerciale définie par la coopérative ;
- déterminer la qualité physique d'un lot à l'expédition pour déterminer si le lot respecte les normes commerciales acceptées par la coopérative ;
- conduire le système de ventilation pour assurer la conservation des grains ;
- appliquer les moyens de lutte contre le développement des parasites des grains ;
- faire fonctionner les installations de transfert et manutention des grains.

Activité 3 - Le relationnel

Apprendre à :

- communiquer pour donner aux adhérents les informations sur les services offerts ;
- maîtriser les relations interpersonnelles et collectives au sein d'une équipe et d'une entreprise ;
- recueillir de quelqu'un des informations et les transmettre à un autre sans les déformer par oral ou par écrit ;
- noter lors d'une réunion les renseignements essentiels à son activité professionnelle.

Activité 4 - L'hygiène, la sécurité et l'environnement

Apprendre à :

- mener son activité sur le site en respectant les règles d'hygiène et les consignes de sécurité ;
- déterminer en cas de besoin si le niveau d'habilitation électrique délivré permet d'intervenir sur une installation dans une situation donnée ;
- utiliser les engins de manutention en respectant les consignes de sécurité ;
- réaliser les manœuvres des trains et wagons en respectant les règles de sécurité spécifiques ;
- mettre en œuvre les premiers moyens de lutte contre l'incendie.

Activité 5 - L'entreprise coopérative

Apprendre à :

- présenter à l'adhérent les services apportés par la coopérative ;
- rappeler à l'agriculteur son appartenance à un système coopératif ;
- justifier auprès de l'adhérent des décisions prises par les dirigeants de la coopérative ;
- utiliser les moyens administratifs mis en place dans la coopérative pour adapter et améliorer le fonctionnement de son site.

Activité 6 - La sécurité alimentaire et la demande des marchés

Apprendre à :

- connaître les différentes démarches «Qualité» (organisation et produits) ;
- connaître les principes de la sécurité alimentaire ;
- respecter les exigences clients (cahier des charges) ;
- participer aux démarches Qualité et sécurité alimentaire de la coopérative (enregistrer, communiquer et informer) ;
- maintenir et améliorer les conditions permettant une bonne qualité des grains ;
- évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.

Référentiel d'évaluation

I- Être capable de mobiliser des connaissances scientifiques et techniques nécessaires à la collecte et la conservation des céréales

I-1- Être capable de mobiliser des connaissances scientifiques et techniques relatives à la collecte des céréales

I-11 : Être capable de rappeler les caractéristiques des grains récoltés

I-111 : Être capable d'énoncer les caractéristiques de la physiologie des grains et de leurs utilisations agro-industrielles.

I-112 : Être capable de rappeler les variétés et les normes commerciales des grains.

I-113 : Être capable de rappeler les unités de mesure des caractéristiques d'un lot de grains et de leur mode d'expression (humidité, poids, volume, pourcentage, taux de protéines, etc.)

I-114 : Être capable de décrire les effets d'une technique de culture sur la qualité du grain.

I-12 : Être capable de rappeler les principes de la conservation des grains

I-121 : Être capable de rappeler les caractéristiques biologiques des grains stockés (respiration).

I-122 : Être capable de rappeler les caractéristiques biologiques des parasites des grains stockés.

I-123 : Être capable de décrire les règles physiques conditionnant la conservation d'un lot de grains - (température, humidité).

I-2- Être capable d'apprécier la qualité des grains à la réception et à l'expédition

I-21 : Être capable de réaliser une prise d'échantillon représentative d'un lot après l'avoir préalablement apprécié : pureté d'espèce, présences d'insectes, grains germes...

I-211 : Être capable de prélever et constituer des échantillons représentatifs d'une livraison ou d'une cellule.

I-212 : Être capable d'identifier les types d'impuretés et les reconnaître dans un lot.

I-213 : Être capable de calculer les pourcentages relatifs d'impuretés et de les comparer par rapport aux seuils de tolérance commerciale.

I-22 : Être capable d'utiliser les appareils de mesure des caractéristiques d'un lot, avec leur tolérance (pont bascule, préleveur d'échantillons, humidimètre, poids spécifique, taux de protéines).

I-23 : Être capable d'isoler les lots en fonction de leurs caractéristiques et d'identifier les variétés en utilisant les méthodes appropriées.

I-24 : Être capable de constituer, pour l'expédition, des lots homogènes correspondants à la politique commerciale de l'entreprise.

I-3- Être capable de veiller à la conservation des grains et de mettre en œuvre les installations de séchage des grains

I-31 : Être capable d'utiliser le dispositif de conservation adapté à chaque lot.

I-311 : Être capable d'identifier les caractéristiques techniques de l'installation de stockage (taille des cellules) et de ventilation (pression et débit d'air).

I-312 : Être capable de conduire le refroidissement d'une cellule en utilisant les instruments de mesure disponibles et en fonction des caractéristiques des moyens de conservation.

I-313 : Être capable d'utiliser les produits insecticides appropriés en fonction des règles et procédures définies par l'entreprise.

I-314 : Être capable d'utiliser les installations de transfert des grains (transporteurs, élévateurs).

I-315 : Être capable de conduire une installation en tenant compte des modes de tarification de l'électricité.

I-32 : Être capable de contrôler l'efficacité de l'intervention et de surveiller l'état de conservation des lots (température, germination et parasites).

I-4- Être capable de mettre en œuvre l'installation de collecte dans les meilleures conditions d'hygiène, de sécurité et d'assurer un premier diagnostic de panne

I-41 : Être capable de s'assurer de la conformité des systèmes de sécurité, du bon fonctionnement des installations et des machines.

I-411 : Être capable de citer les caractéristiques des matériels utilisés pour la manutention et le nettoyage des grains.

I-412 : Être capable de citer les termes techniques utilisés couramment pour décrire le matériel et les installations.

I-413 : Être capable de vérifier et contrôler le fonctionnement des installations du silo.

I-414 : Être capable de contrôler les performances techniques des nettoyeurs.

I-415 : Être capable de régler et adapter les appareils de nettoyage des grains en fonction des objectifs de qualité

recherchés.

I-416 : Être capable de procéder à la mise en route et à l'arrêt des installations du silo.

I-42 : Être capable d'appliquer les règles de sécurité sur le site

I-421 : Être capable de citer les règles de sécurité relatives aux installations de stockage des grains dans les silos (explosions de poussières notamment).

I-422 : Être capable d'identifier les situations à risque et de prendre les dispositions permettant de les réduire, soit en utilisant les moyens de prévention à sa disposition, soit en avertissant les instances compétentes de l'entreprise.

I-423 : Être capable d'interpréter les pictogrammes avertissant du danger des produits et agir en conséquence.

I-424 : Être capable de conduire, en respectant les régies de sécurité, le matériel de manutention présent sur le site.

I-425 : Être capable de juger l'opportunité d'intervenir lors d'une panne électrique conformément à l'habilitation reçue de l'entreprise.

I-426 : Être capable de transmettre les consignes de sécurité au personnel venant travailler occasionnellement sur le site.

I-427 : Être capable de faire respecter les protocoles de chargement et de déchargement des véhicules et d'organiser les manœuvres sur les embranchements ferroviaires.

I-428 : Être capable d'utiliser le matériel de sécurité mis à sa disposition, notamment le matériel de lutte contre l'incendie

I-43 : Être capable de citer les règles et d'appliquer les procédures liées à la protection de l'environnement.

I-44 : Être capable de diagnostiquer une panne

I-441 : Être capable de mettre en œuvre un programme d'entretien et de vérification des installations et du matériel roulant utilisés en concertation avec le service entretien s'il existe

I-442 : Être capable de déceler l'origine d'une panne d'ordre mécanique ou électrique.

I-443 : Être capable d'identifier à «l'oreille» les anomalies de fonctionnement.

II- Être capable de participer à la vie professionnelle et sociale de l'entreprise

II-1- Être capable de présenter les caractéristiques de son entreprise et de son environnement socio-économique

II-11 : Être capable de citer les principales règles de gestion économique de son entreprise.

II-12 : Être capable de présenter l'organisation de l'entreprise et des fonctions des différents acteurs.

II-13 : Être capable de citer les principales règles de gestion économique de son entreprise.

II-14 : Être capable de retrouver à qui s'adresser et à qui transmettre les informations relatives à la marche de son site.

II-15 : Être capable de justifier l'incidence de son activité sur les résultats économiques de son entreprise.

II-2- Être capable de participer aux activités de la vie professionnelle

II-21 : Être capable de rappeler les principales dispositions réglementaires de l'hygiène et de la sécurité.

II-22 : Être capable de rappeler les principes essentiels de la législation sociale et du travail, et leurs modalités d'application dans l'entreprise

II-23 : Être capable de participer aux réunions de travail organisées dans le cadre de son entreprise (CHSCT, groupes de progrès, etc.).

II-3- Être capable de décrire la filière grains

II-31 : Être capable de situer la filière grains dans son environnement économique.

II-32 : Être capable de situer son entreprise dans la filière régionale, nationale, européenne et mondiale.

II-33 : Être capable de décrire l'organisation des représentants de la filière (fédérations professionnelles, OPCA, offices, etc.).

II-4- Être capable d'organiser son travail

II-41 : Être capable de s'organiser pour se rendre disponible aux adhérents et collègues de travail.

II-42 : Être capable de se donner des priorités dans ses activités pour parer au plus important.

II-43 : Être capable d'organiser son travail en fonction du planning qui lui est donné.

II-44 : Être capable de déléguer ses activités, en cas de surcharge de travail, en faisant confiance aux collègues de travail.

II-5- Être capable de participer à la démarche d'entreprise vis-à-vis de la sécurité alimentaire et la demande des

marchés

II-51 : Être capable de connaître les différentes démarches d'organisation et qualité produits.

II-52 : Être capable de connaître les principes de la sécurité alimentaire (dont la méthode HACCP).

II-53 : Être capable de comprendre la démarche d'entreprise et y participer.

II-54 : Être capable de connaître les différents dangers sanitaires liés aux céréales et oléo-protéagineux.

II-55 : Être capable de maintenir un environnement propre et sain des infrastructures

II-56 : Être capable de contrôler les produits aux différentes étapes (à réception, au stockage, avant expédition) et les renseigner.

II-57 : Être capable de bien réceptionner pour mieux conserver.

II-58 : Être capable de conserver les qualités sanitaires des produits.

II-59 : Être capable de respecter les règles sanitaires définies par la coopérative.

II-60 : Être capable de respecter les exigences, dont les cahiers des charges «clients».

II-61 : Être capable de mettre en œuvre la lutte contre les nuisibles.

II-62 : Être capable d'évaluer la situation des installations vis-à-vis de la sécurité alimentaire.

II-63 : Être capable de mettre en œuvre les actions correctives liées à la sécurité alimentaire.

Technicien Conseil aux adhérents de coopérative

Avenant n° 110 du 30 mai 2007

[Étendu par arr. 19 mars 2008, JO 28 mars]

Préambule

Considérant que les coopératives «V Branches» développent une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, ce qui nécessite de constamment faire évoluer les compétences de leurs techniciens ;

Considérant qu'il appartient à la branche de valider les compétences et les parcours de formation spécifique ;

Article 1

Création d'un Certificat de Qualification Professionnelle Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative

Les organisations signataires, désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificats de qualification professionnelle» (CQP), décident de créer un CQP Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCN «V Branches».

Article 3

Définition du CQP Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative (C.Q.P.T.C.A.C.)

3.1

Définition du métier Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative

Le CQP Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative permettra de valider les parcours de formation suivis et/ou les acquis de l'expérience par le biais d'une démarche de V.A.E., des agents qui ont pour mission d'apporter une valeur ajoutée à toutes productions agricoles des adhérents de la coopérative.

Ces agents conseillent les agriculteurs adhérents pour le choix de leurs productions et pour raisonner leurs achats dans le respect des exigences réglementaires.

3.2

Les référentiels du métier

Les signataires avalisent les 4 référentiels du métier du TCAC (ces référentiels sont disponibles auprès de la branche).

Ces référentiels définissent les conditions dans lesquelles se dérouleront les parcours de formation nécessaires pour l'obtention du CQP :

- référentiel des activités
- référentiel des compétences
- référentiel de formation (présenté à titre indicatif)

-
- référentiel d'évaluation

Il sera exigé le suivi de deux formations obligatoires :

- règles de protection de l'environnement ;
- sécurité alimentaire et qualité des produits.

Le cahier des charges de ces deux formations sera élaboré par la branche.

3.3

Public concerné

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des deux critères suivants :

- Posséder une formation initiale au minimum bac + 2 et justifier de 3 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs ;
- Sans niveau minimum de formation initiale, mais en justifiant de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

Ces nouveaux critères s'appliqueront également aux détenteurs du CQP Agent Relation Culture (A.R.C.)

Article 4

Modalités de délivrance du CQP

4.1

Délivrance par la Commission Paritaire d'Évaluation

Le CQP Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative est un diplôme de la branche. Ce certificat, délivré par la Commission Mixte Nationale de la CCN «V Branches».

Cette délivrance sera prononcée au vu du procès-verbal établi par un jury constitué au niveau de chaque fédération régionale des coopératives, par :

- Un responsable d'une autre coopérative concernée par cette activité ;
- Un technicien d'une autre coopérative concernée par cette activité ;
- Une représentation concertée de Coop de France (section concernée par l'activité) et de la fédération régionale des coopératives ;
- Un représentant de l'aval de la filière selon le besoin;

La branche définira la méthodologie de fonctionnement des jurys régionaux.

Le secrétariat du jury sera assuré par la fédération régionale.

Ce jury régional étudiera le dossier personnel adressé par les entreprises pour leur(s) candidat(s).

4.2

Constitution du dossier personnel

Les entreprises adresseront au jury de leur région, un dossier destiné à prouver les compétences et l'expérience de leur(s) candidat(s) dans chacun des 6 domaines d'activité du TCAC.

Ce dossier comprendra :

- La description de l'expérience acquise au travers de :
 - La formation initiale,
 - Le parcours professionnel,
 - Les formations continues suivies,
 - Les activités extraprofessionnelles pouvant apporter un «plus» au savoir-faire du conseiller
- Une mise en situation, décrivant, pour un adhérent donné, un conseil global à l'exploitation.

Article 5

Position du CQP Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative dans la grille de classification de la CCN «V Branches»

Ce positionnement se fera conformément à l'article 2.3 de l'avenant 58 du 5 mai 1991.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le Certificat de Qualification Professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP auront un coefficient hiérarchique au moins égal à 400.

En cas de changement d'entreprise, les effets liés aux certificats de qualification professionnelle attribués et validés sont transférés, pour autant que le salarié soit affecté sur un poste faisant appel également à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP.

Article 6 **Dispositions diverses**

6.1 **Obtention du CQP par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Selon les dispositions de l'article L. 900-2 du Code du Travail, ce CQP peut être acquis par la voie de la VAE.

6.2 **Suivi dans l'entreprise**

Les représentants élus du personnel (Commission formation, CE ou à défaut les délégués du personnel) seront informés et consultés sur les modalités de mise en place, de déroulement et de validation des CQP dans l'entreprise.

Article 7 **Inscription au RNCP**

Les parties demandent l'inscription de ce CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Article 8 **Financement de la formation**

La formation conduisant à ce CQP sera financée dans le cadre du dispositif réglementaire en vigueur sur la formation professionnelle continue : plan de formation de l'entreprise, contrat et période de professionnalisation, complété par tout autre financement public ou privé de la formation professionnelle. L'accès du CQP peut également être sollicité à l'initiative du salarié dans le cadre d'un DIF ou d'un CIF ou CIF-CDD...

Article 9 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 3 de la CCN «V Branches».

Article 10 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur pour les coopératives adhérentes à Coop de France - section Métiers du grain et section Nutrition animale, dès sa signature par les partenaires sociaux.

Article 11 **Demande d'extension**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Certificat de qualification professionnelle - T.C.A.C.

Technicien conseil aux adhérents de coopérative

Ce document comprend les 4 référentiels suivants :

- Référentiel des activités
- Référentiel des compétences
- Référentiel de formation
- Référentiel d'évaluation

Référentiel des activités

Identification des emplois et des entreprises

Appellation de l'emploi

L'emploi décrit dans ce référentiel est celui de Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative (TCAC).

Dans les entreprises, les appellations d'usage sont :

- Technicien conseil
- Agent de développement
- Agent Relation Culture
- Technicien Nutrition Animale
- Agent technico-commercial (production animale ou végétale)

Contexte professionnel

Depuis le début des années 1990, le secteur coopératif, s'est engagé dans une stratégie de développement fondée sur des démarches qualité - produit et sécurité alimentaire. Cette stratégie a nécessité la mise en œuvre de moyens nouveaux permettant l'adaptation de la production au marché.

D'autre part, dans un environnement professionnel qui se complexifie, les techniciens doivent disposer d'un savoir faire qui tend à s'équilibrer entre les trois dimensions de leur métier : technique, commerciale et réglementaire. Sans cet équilibre, il y a un risque sur la qualité du service rendu et sur l'adaptation permanente du technicien à son emploi.

Le Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative s'inscrit dans ce contexte avec pour objectif d'apporter une valeur ajoutée à toutes productions agricoles des adhérents de coopérative. En fonction de la stratégie définie par l'entreprise coopérative et en fonction des exigences du marché, il conseille l'agriculteur adhérent au bon moment sur les techniques de production, sur les bonnes quantités dans les choix d'orientation et d'optimisation de production et de ses achats. Ce conseil est évidemment réalisé dans le respect des exigences réglementaires.

Situation fonctionnelle

Le technicien est placé sous la responsabilité soit :

- du directeur de la coopérative ou de la filiale,
- du responsable filière,
- du directeur agronomique,
- du directeur «productions animales»,
- du directeur approvisionnement,
- du responsable de région ou de secteur ou de centre.

Il est en relation avec les adhérents et les autres salariés de la coopérative.

Formation de base

Le CQP est ouvert aux candidats qui répondent à l'un des deux critères :

- Posséder une formation initiale au minimum bac + 2 et justifier de 3 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.
- Sans niveau minimum de formation initiale mais justifier de 5 ans d'expérience dans le métier du conseil technique aux agriculteurs.

Activité 1 - Conseil aux agriculteurs en technique de production

Le Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative apporte à l'agriculteur un conseil concernant :

En production végétale :

- Le choix des cultures, des variétés, des plants et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques,...)
- Le raisonnement de la fertilisation minérale et organique (en fonction du milieu, des cultures, des contraintes économiques et environnementales,...) ;
- Le raisonnement de la protection des cultures ;
- Les techniques agronomiques,...

En production animale :

- Le choix des espèces et des races (en fonction des objectifs de production, des tendances économiques,...) ;
- Les conduites d'élevage : améliorer les résultats techniques des éleveurs en s'assurant de l'application des plans d'élevage, d'alimentation, et de bâtiments (conditions sanitaires de logement en particulier) ;
- Le diagnostic d'un problème en faisant appel, le cas échéant, au spécialiste référencé par le groupement pour le résoudre ;
- L'offre de services à l'adhérent et les services mis en place par la coopérative dans des domaines plus généraux (financement, bâtiments, environnement) ;
- La gestion des effluents,...
- Les caractéristiques techniques des bâtiments d'élevage.

Le raisonnement du conseil est basé sur des critères technico-économiques (charge de travail, trésorerie, cohérence et complémentarité du système de production...) dans une logique de préservation de l'environnement et de développement durable.

Activité 2 - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur

Le Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative doit connaître les réglementations en rapport avec sa branche d'activités (ex. le certificat de distributeur de phytosanitaires pour les grandes cultures, la prescription vétérinaire,...). Il doit connaître suffisamment les principales dispositions réglementaires que l'agriculteur doit respecter pour savoir l'alerter en cas d'écart et pour dispenser un conseil toujours en conformité avec les textes dans les principaux domaines suivants :

- L'économie de l'exploitation agricole
 - Réglementation de la PAC et des OCM (conditionnalité des aides), fiscalité environnementale, TGAP, redevance pour excédents d'azote, directive nitrates,... ;
 - Utilisation des outils d'aide à la décision.
- La réglementation environnementale liée à l'exploitation agricole
 - Installations classées pour la protection de l'environnement, plan d'épandage des effluents d'élevage, gestion et élimination des déchets ;
 - Équipement de protection individuelle.
- Le bien-être animal

Activité 3 - Adaptation de la production aux attentes des marchés

Le Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative apporte un conseil à l'agriculteur concernant les domaines suivants :

- Produire pour les marchés
 - Choix des productions (ex. : marchés du blé tendre, marché de l'orge de brassicole, filière viande, qualité du lait,...) ;
 - Critères technologiques de la qualité des produits (cahiers des charges de qualification d'élevage,...) ;
 - incidence de la conduite des productions sur la qualité des produits ;
 - incidence du stockage et du classement à la ferme sur la qualité des produits.
- Démarche qualité en agriculture

Le TCAC connaît les cahiers des charges concernant le système choisi par l'agriculteur ou par la coopérative dans le cadre de démarche de :

- certification des produits (labels, certificats de conformité produits, AOC,...),
- certification système (ISO, Agri Confiance®, méthode HACCP,...),
- qualification des exploitations en agriculture raisonnée,
- chartes de production,
- contrat de traçabilité,...

Il doit pour cela :

- Connaître et collaborer à la définition du potentiel de production de sa zone (les exploitants leaders, la part de marché détenue par sa coopérative,...) en vue de disposer d'informations statistiques fiables concernant la coopérative ;
- Diagnostiquer les points forts et faibles de son entreprise par rapport à la concurrence que l'on identifie très précisément ;
- Proposer à sa hiérarchie la mise en place d'une politique de développement ;
- S'informer régulièrement de l'environnement concurrentiel et de l'évolution du marché ;
- Être vigilant sur les risques d'impayés pouvant survenir en clientèle ;
- Alerter sa hiérarchie afin de limiter les livraisons en cas de situation financière à risque ;
- Relancer les adhérents débiteurs et proposer à sa hiérarchie d'étudier des conditions d'échelonnement de règlement ;
- Maîtriser la démarche qualité initiée par la coopérative et la faire connaître et adopter par les adhérents ;
- S'assurer chez l'adhérent du respect du cahier des charges et l'avertir vis-à-vis des différentes réglementations ;
- Rendre compte à sa hiérarchie d'éventuels dysfonctionnements.

Activité 4 - Gestion des Données

Plus spécifiquement pour les conseillers en production animale, le technicien doit :

- Rassembler les documents lors de la prise en charge des lots, les contrôler, les amender, les valider ;

- Préétablir les certificats d'exportation ;
- Recueillir, suivant les entreprises, des éléments (poids, classe, grille de prix) permettant d'enrichir la base de données pour initier la facturation et/ou le financement des animaux ;
- Manipuler des tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle ;
- Connaître les principales logiques d'informatisation de son entreprise (facturation, traçabilité - tournée - collecte) ;
- Connaître l'existence de moyen de gestion de son temps de travail, du suivi des visites technico-commerciales et de la traçabilité du conseil.

Activité 5 - Animation, écoute et communication

- Sur le terrain, il assure :
 - Le suivi et l'écoute auprès des groupes d'adhérents de son secteur ;
 - La diffusion des informations nécessaires à l'optimisation des productions de l'adhérent, répondant aux attentes de la filière ;
 - Une veille commerciale sur sa zone de chalandise ;
 - La contractualisation des productions ;
 - La participation à la mise en place de la traçabilité des productions (il rédige par adhérent des préconisations écrites) ;
 - La participation à la mise en place de la politique de qualité de la coopérative et des orientations techniques de sa structure et la promotion de la stratégie définie par la coopérative... ;
 - La communication avec le siège du groupement, les autres techniciens, les agents de centre de tri, les chauffeurs, les commerciaux ;
 - L'animation d'un groupe d'adhérents sur directive de son responsable ;
 - La promotion de l'image du groupement, sa politique, ses objectifs ;
 - La transmission à sa hiérarchie des remarques et souhaits des adhérents dans le respect de la confidentialité.
- Au sein de la coopérative :
 - Il participe à la prévision des besoins, en relation avec son responsable, pour répondre aux attentes des agriculteurs ;
 - Il fait remonter les informations issues des adhérents et de la clientèle extérieure pour contribuer à la stratégie de développement de la coopérative ;
 - Il propose des adaptations de la politique commerciale ;
 - Il contribue à optimiser les résultats économiques de ses adhérents ;
 - Il s'informe, entretient et développe ses connaissances par les moyens de communication (revues, publications techniques, nouvelles technologies d'information et de communication,...) ;
 - Il participe aux actions de formation permettant la mise à jour de ses connaissances.

Activité 6 - L'entreprise coopérative

Le technicien transmet la connaissance :

- Des règles générales qui président au fonctionnement de la coopérative comme du groupement de producteurs dont il est salarié (statuts - règlement intérieur - règlement technique, etc.).
- Des principales caractéristiques des structures juridiques qui peuvent adhérer comme fournisseur à la coopérative (GAEC, ERL, SA etc.).
- Des différents éléments suivants :
 - d'une façon générale de la filière dans laquelle se situe très précisément son entreprise ;
 - des marchés des productions végétales et animales, et notamment de leurs mécanismes d'organisation ;
 - des différents organismes qui travaillent dans l'environnement administratif de coopérative (EDE, DDA, DSV, interprofession, GDS, etc.).

Mais également :

- Le technicien participe à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions.
- Il contribue au maintien d'un bon esprit d'équipe avec les différents personnels du secteur et à une cohérence du message de la coopérative vers les agriculteurs en défendant les valeurs de la coopération et valorisant l'image de la coopérative.
- Il participe au développement des activités de la coopérative avec les agriculteurs.

- Il applique les procédures pour éviter les dysfonctionnements et respecter la réglementation en vigueur.
 - Il transmet les informations reçues des adhérents, en rapport avec l'activité de l'entreprise.
 - Il est informé des autres services offerts par la coopérative aux adhérents.
 - Il connaît et fait remonter les besoins spécifiques des agriculteurs de sa zone pour un conseil pertinent.
- Il fait appel à des spécialistes s'il n'en a pas les compétences.

Référentiel des compétences

- Savoir et savoir faire pour chaque activité
- Savoir être en fin de référentiel pour toutes les activités

Activité 1 - Conseil aux agriculteurs en technique de production

Savoir théorique ou connaissances	Savoir pratique ou expérience
<p>En production végétale</p> <p>Connaissance du cycle végétatif des plantes cultivées dans la zone.</p> <p>Connaissance des types de produits utilisés par l'agriculteur pour conduire ses cultures (semences, fertilisants,...)</p> <p>Connaissance sur la fertilisation minérale et les amendements.</p> <p>Connaissance sur la fertilisation organique.</p> <p>Connaissance des produits antiparasitaires (toxicité, homologation,...).</p> <p>En production animale</p> <p>Connaissance des différents plans d'élevage, d'alimentation ou sanitaires en application dans les exploitations des adhérents.</p> <p>Connaissance de la procédure de diagnostic d'un problème d'élevage.</p> <p>Connaissance des services proposés par la coopérative.</p> <p>connaissances de base dans les différents domaines où il peut être appelé à conseiller l'exploitant (zootechnie, nutrition animale, réglementation sanitaire (carnet d'élevage, identification,...), environnement)</p> <p>Connaître le rôle des organismes d'élevage (DSV, GDS, Vétérinaires,...).</p> <p>Avoir des connaissances en matière d'économie et de gestion, savoir lire un bilan par exemple, savoir les utiliser pour conseiller l'adhérent dans ses choix d'orientation de production.</p>	<p>Savoir transmettre ses observations et ses connaissances.</p> <p>Savoir apporter une valeur ajoutée à la production de l'adhérent.</p> <p>Savoir conseiller l'agriculteur sur les systèmes de production et les méthodes de cultures respectant l'environnement.</p> <p>Savoir analyser un problème et éventuellement proposer un spécialiste interne ou externe pour le résoudre.</p> <p>En production végétale</p> <p>Savoir choisir des cultures et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques,...)</p> <p>Savoir commenter une analyse de terre</p> <p>Savoir raisonner la fertilisation minérale et organique</p> <p>Savoir raisonner la protection des cultures</p> <p>En production animale</p> <p>Propose à l'adhérent l'application pratique des plans d'élevage, d'alimentation et sanitaire et le logement des animaux, dans le but d'optimiser les résultats.</p> <p>Assure l'analyse d'un problème et propose les spécialistes référencés par le groupement pour résoudre le problème.</p> <p>Connaît la procédure mise en place pour bénéficier de services.</p> <p>Guide les exploitants sur les périodes de mises en marché de leurs animaux en fonction des contraintes commerciales et de celles de l'exploitation de l'adhérent.</p> <p>Adopte une démarche pédagogique par rapport à la réglementation, soit en donnant directement l'information à l'exploitant, soit en lui donnant le nom de quelqu'un qui saura mieux que lui le renseigner.</p> <p>Savoir utiliser des outils de simulation permettant de vérifier l'impact économique des techniques proposées.</p>

Activité 2 - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur

Savoir théorique ou connaissances	Savoir-faire
<p>Connaître les principales dispositions réglementaires que l'exploitant doit respecter pour savoir l'alerter en cas d'écart et pour dispenser un conseil toujours en conformité avec les textes.</p> <p>Connaissance sur la réglementation liée à l'environnement applicable aux exploitations agricoles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - installations classées, - déchets, - transport, stockage et utilisation des matières dangereuses, - eau. <p>Connaissance des réglementations en rapport avec sa branche d'activités</p> <p>Exemples :</p> <p>Certificat pour les applicateurs et distributeurs de produits antiparasitaires.</p> <p>Réglementation sanitaire.</p> <p>Réglementation sur le bien être animal,</p> <p>Réglementation concernant l'identification des animaux.</p> <p>Réglementation concernant la distribution et l'administration aux animaux des produits médicamenteux et la nutrition animale.</p> <p>Réglementation concernant la conditionnalité (paquet hygiène,...) et les Bonnes Pratiques d'Élevage.</p>	<p>Prendre en compte dans son conseil la réglementation environnementale (Directive Nitrates, PMPOA, CTE, conditionnalité,...).</p> <p>Maîtriser la gestion environnementale des produits type antiparasitaires, engrais, médicaments,... pour pouvoir conseiller l'agriculteur dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'utilisation des produits (savoir lire et interpréter les étiquettes), - le stockage des produits (savoir ranger, classer, organiser), - le choix des produits, <p>- le matériel (épandage, traitement,...) afin de protéger l'utilisateur et de respecter l'environnement.</p> <p>Savoir conseiller avec des outils d'aide à la décision en intégrant les normes environnementales.</p> <p>Sait promouvoir la politique de qualité auprès des adhérents.</p> <p>A une démarche pédagogique auprès des exploitants pour une bonne application du cahier des charges</p>

Activité 3 - Adaptation de la production aux attentes des marchés

Savoir théorique ou connaissances	Savoir-faire
<p>Savoir distinguer les différentes démarches qualité en agriculture :</p> <ul style="list-style-type: none"> - certification des produits (labels, certificats de conformité produits,...). - certification système (ISO, Agri Confiance®)... - qualification des exploitations en agriculture raisonnée... <p>Connaître les principes de l'agriculture raisonnée et des chartes de production élaborées par les filières.</p> <p>Connaître le cahier des charges adopté par ses adhérents.</p> <p>Connaître les exigences qualitatives des principaux marchés et les conséquences sur les conseils apportés à l'agriculteur.</p> <p>Connaître les outils statistiques à sa disposition et sait interpréter les données pour proposer des actions.</p> <p>Cite les points forts et points faibles de son entreprise.</p> <p>Sait appréhender un problème dans sa globalité.</p> <p>Sait apprécier la valeur commerciale des animaux (poids, classement, grille de prix)</p> <p>Inventorie la concurrence.</p> <p>Est capable d'évaluer le risque d'impayé.</p>	<p>Savoir réaliser un diagnostic qualité ou environnement.</p> <p>Savoir promouvoir les démarches qualité initiées par la coopérative auprès des adhérents.</p> <p>Maîtriser la qualité des produits (critères technologiques, planification des plantations/semis et des récoltes, transport, stockage, fabrication, plan de production...) en fonction des contraintes.</p> <p>Savoir adapter un itinéraire technique répondant aux exigences de qualité.</p> <p>Savoir conseiller le choix des productions en fonction des exigences de chacun des marchés.</p> <p>Analyse les données statistiques et les réactualise en permanence.</p> <p>Sait, auprès des exploitants, mettre en évidence les atouts de leurs entreprises et en minimiser les faiblesses.</p> <p>Fait preuve d'esprit de synthèse et sait exposer en quelques phrases les conclusions d'un entretien.</p> <p>Est capable d'estimer en vif un animal.</p> <p>Sait actualiser en permanence ses connaissances sur la concurrence.</p> <p>Fait appliquer les procédures d'urgence, en cas de risque d'impayés</p>

Activité 4 - Gestion des Données

Savoir théorique ou connaissances	Savoir-faire
<p>Connaît dans le détail le contenu des divers documents et leur délai de validité : documents sanitaires, export, d'identification, et internes à l'entreprise.</p> <p>Connaît les principales logiques d'informatisation de son entreprise (facturation, traçabilité - tournée - collecte).</p> <p>Connaît l'existence de moyen de gestion de son temps de travail, du suivi des visites technico-commerciales et de la traçabilité du conseil.</p>	<p>Fait preuve de rigueur dans la validation des documents.</p> <p>Vérifie les documents à l'achat.</p> <p>Sait utiliser les outils de gestion de données et manipuler des tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle</p>

Activité 5 - Animation, écoute et communication

Savoir théorique ou connaissances	Savoir-faire
<p>Connaître la palette des services et produits offerts par la coopérative.</p> <p>Connaissance de l'approche commerciale.</p> <p>Principes de la communication (orale et écrite).</p> <p>Techniques de base d'organisation de réunions techniques et d'animation d'un groupe.</p> <p>Est capable d'établir l'organigramme de la coopérative et les fonctions de chacun.</p> <p>Connaît les objectifs et la politique du groupement.</p> <p>Connaît les contraintes administratives et environnementales de l'exploitation de son adhérent.</p> <p>Est capable de proposer des solutions en matière d'orientation technique.</p>	<p>Suivre et proposer des adaptations à la politique commerciale.</p> <p>Connaître les attentes des agriculteurs de sa zone.</p> <p>Savoir fidéliser les coopérateurs et rechercher de nouveaux adhérents.</p> <p>Connaître son environnement concurrentiel.</p> <p>Savoir répondre au mieux aux besoins techniques de l'adhérent dans la gamme de la coopérative.</p> <p>Appliquer la politique tarifaire.</p> <p>Veiller au traitement des litiges.</p> <p>Gérer les situations de crise avec les producteurs et prendre du recul.</p> <p>Maîtriser les moyens de communication (outil informatique, internet,...)</p> <p>Entretient avec les salariés un dialogue constructif.</p> <p>Utilise les moyens d'animation dans le but d'un travail de groupe.</p> <p>Sait être à l'écoute des adhérents.</p> <p>Est capable de constituer un groupe d'exploitants capable de travailler ensemble.</p> <p>Transcrit à un exploitant ou un groupe d'exploitants les objectifs et la politique du groupement.</p> <p>Discerne l'essentiel dans les remarques des adhérents et en informe de façon synthétique sa hiérarchie.</p> <p>Sait bâtir une argumentation en vue d'une démarche cohérente</p>

Activité 6 - L'entreprise coopérative

Savoir théorique ou connaissances	Savoir-faire
<p>Connaître le fonctionnement et l'organisation d'une coopérative (statuts, règlement intérieur, autres procédures administratives...).</p> <p>Connaître l'organisation de l'entreprise et les fonctions des différents acteurs.</p> <p>Avoir une connaissance des bases de la gestion économique de la coopérative.</p> <p>Connaître l'environnement de la coopérative et ses principaux partenaires, ainsi que les compétences sur lesquelles le technicien peut s'appuyer.</p> <p>Énumère les principales conditions de fonctionnement d'une coopérative et sait en justifier politiquement le bien fondé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le fonctionnement du conseil d'administration, - le règlement intérieur, - le capital social et les engagements (appel et libération du capital), - les droits et devoirs de l'adhérent vis-à-vis de sa coopérative. <p>Énumère les principales structures juridiques pouvant adhérer à la coopérative.</p> <p>Énumère les mécanismes d'encadrement du marché des viandes (EU, OCM, OMC, Office de l'Élevage, GATT, SIBEV).</p> <p>Énumère et identifie les différents métiers de la filière.</p> <p>Énumère les organismes administratifs intervenant dans la filière viande.</p>	<p>Savoir transmettre les informations au sein de la coopérative, aux acteurs concernés.</p> <p>Comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative.</p> <p>Participer à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen de valoriser au mieux ses productions.</p> <p>Savoir appliquer les règles internes à la coopérative sur un plan administratif et commercial</p> <p>Savoir expliquer à l'adhérent comment ses productions sont valorisées au sein de la coopérative</p> <p>Connaît les membres du Conseil d'administration et leur responsabilité au sein du Conseil.</p> <p>Applique le règlement intérieur.</p> <p>Informe l'adhérent des règles d'appel et de remboursement du capital social.</p> <p>Répond aux adhérents sur le niveau des sanctions applicables dans le cas de non respect des engagements.</p> <p>Sait contacter le représentant légal ou le mandataire d'une structure juridique pouvant adhérer à la coopérative.</p> <p>Connaît les incidences des décisions de ces organismes sur l'exploitation d'élevage.</p> <p>Situe précisément son entreprise dans la filière.</p> <p>Connaît et utilise services que peut rendre chacun des organismes administratifs intervenant dans la filière viande</p>

Pour les six activités

Savoir être
<p>Savoir écouter, comprendre et décoder les attentes des agriculteurs adhérents.</p> <p>Savoir développer une écoute active.</p> <p>Disposer d'une capacité d'analyse et de synthèse.</p> <p>Savoir organiser ses idées pour les exposer et les rendre compréhensibles.</p> <p>Être dynamique et apte à prendre des initiatives.</p> <p>Être rigoureux et organisé.</p> <p>Savoir convaincre.</p> <p>Savoir contribuer au maintien d'un bon esprit d'équipe avec les différents personnels du secteur et à une cohérence du message de la coopérative vers les agriculteurs.</p> <p>Savoir présenter et défendre auprès des agriculteurs les spécificités et les services apportés par son entreprise coopérative.</p> <p>Savoir être curieux de l'évolution de la filière.</p> <p>Savoir faire appel à des compétences extérieures.</p> <p>Contribuer à promouvoir une image positive de la coopérative.</p>

Référentiel de formation

Activité 1 - Conseil aux agriculteurs en technique de production	
1	Agronomie - zootechnie
2	Gestion des exploitations agricoles
3	Appui technique (réglementation des bâtiments d'élevage et règles de conception, conduites d'élevage)
Activité 2 - Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur et de l'animal	
4	Environnement : réglementation spécifique à l'exploitation agricole et à la branche d'activité ⁽¹⁾
5	Prévention des accidents de travail
Activité 3 - Adaptation de la production aux attentes des marchés	
6	Sécurité alimentaire et qualité du produit ⁽¹⁾
7	Économie de la filière et adéquation aux marchés
8	Agriculture raisonnée

9	Mise en place de cahiers des charges de qualification d'élevage
Activité 4 - Gestion des Données	
10	Utilisation d'outils de gestion de données et manipulation de tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle
Activité 5 - Animation, écoute et communication	
11	Méthodologie d'analyse et de développement du potentiel de son secteur
12	Découverte des besoins des agriculteurs
13	Argumentation, communication et promotion vers l'agriculteur
14	Animation de groupes et travail en équipe
15	Organisation et gestion du temps pour travailler efficacement
Activité 6 - Entreprise coopérative	
16	La coopérative agricole et ses adhérents
17	La coopérative dans son environnement socioprofessionnel
(1) Module de formation obligatoire	

Référentiel d'évaluation

Activité 1 : Conseil aux agriculteurs en technique de production

Être capable de transmettre ses observations et ses connaissances.

Être capable d'apporter une valeur ajoutée à la production de l'adhérent.

Être capable de conseiller l'agriculteur sur les systèmes de production et les méthodes de cultures respectant l'environnement.

Être capable d'analyser un problème et éventuellement proposer un spécialiste interne ou externe pour le résoudre.

En production végétale

— Être capable de choisir des cultures et des semences (en fonction des sols, des climats, des tendances économiques,...).

— Être capable de commenter une analyse de terre.

— Être capable de raisonner la fertilisation minérale et organique.

— Être capable de raisonner la protection des cultures.

En production animale

— Être capable de proposer à l'adhérent l'application pratique des plans d'élevage, d'alimentation et sanitaire et le logement des animaux, dans le but d'optimiser les résultats.

— Être capable d'assurer l'analyse d'un problème et propose les spécialistes référencés par le groupement pour résoudre le problème.

— Être capable de connaître la procédure mise en place pour bénéficier de services.

— Être capable de guider les exploitants sur les périodes de mises en marché de leurs animaux en fonction des contraintes commerciales et de celles de l'exploitation de l'adhérent.

— Être capable d'adopter une démarche pédagogique par rapport à la réglementation, soit en donnant directement l'information à l'exploitant, soit en l'orientant vers un spécialiste interne ou externe à la coopérative.

— Être capable d'utiliser des outils de simulation permettant de vérifier l'impact économique des techniques proposées.

Activité 2 : Réglementation et protection de l'environnement, de l'utilisateur et de l'animal

Être capable de prendre en compte dans son conseil la réglementation environnementale (Directive Nitrates, PMPOA, CTE, conditionnalité,...).

Être capable de maîtriser la gestion environnementale des produits type antiparasitaires, engrais, médicaments,... pour pouvoir conseiller l'agriculteur dans :

— l'utilisation des produits (savoir lire et interpréter les étiquettes),

-
- le stockage des produits (savoir ranger, classer, organiser),
 - le choix des produits,
 - le matériel (épandage, traitement,...),

afin de protéger l'utilisateur et de respecter l'environnement

Être capable de savoir conseiller avec des outils d'aide à la décision en intégrant les normes environnementales.

Être capable de promouvoir la politique de qualité auprès des adhérents.

Être capable d'avoir une démarche pédagogique auprès des exploitants pour une bonne application du cahier des charges.

Activité 3 : Adaptation de la production aux attentes des marchés

Être capable de réaliser un diagnostic qualité ou environnement.

Être capable de promouvoir les démarches qualité initiées par la coopérative auprès des adhérents.

Être capable de maîtriser la qualité des produits (critères technologiques, planification des plantations/semis et des récoltes, transport, stockage, fabrication, plan de production...) en fonction des contraintes.

Être capable d'adapter un itinéraire technique répondant aux exigences de qualité.

Être capable de conseiller le choix des productions en fonction des exigences de chacun des marchés.

Être capable d'analyser les données statistiques et les réactualiser en permanence.

Être capable, auprès des exploitants, de mettre en évidence les atouts de leurs entreprises et en minimiser les faiblesses.

Être capable de faire preuve d'esprit de synthèse et sait exposer en quelques phrases les conclusions d'un entretien.

Être capable d'estimer en vif un animal.

Être capable d'actualiser en permanence ses connaissances sur la concurrence.

Être capable de faire appliquer les procédures d'urgence, en cas de risque d'impayés.

Activité 4 : Gestion des Données

Être capable de rigueur dans la validation des documents.

Être capable de vérifier les documents à l'achat.

Être capable d'utiliser les outils de gestion de données et manipuler des tableaux informatiques simples pour les statistiques d'activité et le suivi de la clientèle.

Activité 5 : Animation, écoute et communication

Être capable de suivre et proposer des adaptations à la politique commerciale.

Être capable de connaître les attentes des agriculteurs de sa zone.

Être capable de fidéliser les coopérateurs et rechercher de nouveaux adhérents.

Être capable de connaître son environnement concurrentiel.

Être capable de répondre au mieux aux besoins techniques de l'adhérent dans la gamme de la coopérative.

Être capable d'appliquer la politique tarifaire.

Être capable de veiller au traitement des litiges.

Être capable de gérer les situations de crise avec les producteurs et prendre du recul.

Être capable de maîtriser les moyens de communication (outil informatique, internet,...)

Être capable d'entretenir avec les salariés un dialogue constructif.

Être capable d'utiliser les moyens d'animation dans le but d'un travail de groupe.

Être capable d'être à l'écoute des adhérents.

Être capable de constituer un groupe d'exploitants capable de travailler ensemble.

Être capable de transcrire à un exploitant ou un groupe d'exploitants les objectifs et la politique du groupement.

Être capable de discerner l'essentiel dans les remarques des adhérents et en informer de façon synthétique sa hiérarchie.

Être capable de bâtir une argumentation en vue d'une démarche cohérente.

Activité 6 : L'entreprise coopérative

Être capable de transmettre les informations au sein de la coopérative, aux acteurs concernés.

Être capable de comprendre l'incidence de son activité sur les résultats économiques de la coopérative.

Être capable de participer à la vie de la coopérative dont la fonction est d'offrir à l'agriculteur adhérent le moyen

de valoriser au mieux ses productions.

Être capable d'appliquer les règles internes à la coopérative sur un plan administratif et commercial.

Être capable d'expliquer à l'adhérent comment ses productions sont valorisées au sein de la coopérative.

Être capable de connaître les membres du Conseil d'administration et leur responsabilité au sein du Conseil.

Être capable d'appliquer le règlement intérieur.

Être capable d'informer l'adhérent des règles d'appel et de remboursement du capital social.

Être capable de répondre aux adhérents sur le niveau des sanctions applicables dans le cas de non respect des engagements.

Être capable de contacter le représentant légal ou le mandataire d'une structure juridique pouvant adhérer à la coopérative.

Être capable de connaître les incidences des décisions de ces organismes sur l'exploitation d'élevage.

Être capable de situer précisément son entreprise dans la filière.

Être capable de connaître et utiliser les services que peut rendre chacun des organismes administratifs intervenant dans la filière viande.

Accord du 24 janvier 2013

[Étendu par arr. 8 août 2013, JO 20 août, applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du grain ;

COOP de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE CGC.

Préambule

Considérant que :

⇒ Soucieux d'accompagner les coopératives V Branches qui développaient une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, ce qui nécessitait de constamment faire évoluer les compétences de leurs techniciens ;

⇒ Dans le cadre de l'accord interbranches du 20 mars 2003 portant création d'un certificat de qualification professionnelle technicien conseil aux adhérents des coopératives, les organisations signataires de l'avenant 110 désireuses de développer une politique de validation des parcours de formation au moyen de «certificat de qualification professionnelle» (CQP) ont décidé de créer un CQP TCAC ;

⇒ Un avenant 110 du 30 mai 2007 a été conclu portant création d'un CQP-TCAC en V Branches ;

⇒ Par accord interbranches du 23 mai 2012, un certificat de qualification professionnelle interbranches (TCAC) a été créé et se substitue à l'accord cadre interbranches du 23 mars 2003 que l'accord susvisé a établi un nouveau référentiel d'activités, de compétences et de certification du CQPI TCAC ;

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1

Application de l'accord du 23 mai 2012 portant création du CQPI TCAC

L'accord «Coop de France» du 23 mai 2012 s'applique aux coopératives agricoles, unions de coopératives, SICA et filiales relevant de la CCN V Branches.

Les signataires de l'avenant 110 du 30 mai 2007 considèrent que l'accord interbranches se substitue au contenu de cet avenant.

Toutefois, il est utile de pouvoir positionner ce CQP dans la grille de classification de la convention V Branches. En conséquence l'avenant 110 du 30 mai 2007 est abrogé et remplacé par le présent accord.

Article 2

Position du CQP Technicien Conseil aux Adhérents de Coopérative dans la grille de classification de la CCN

V Branches

Ce positionnement se fera conformément à l'article 3.3 de l'accord du 27 mars 2007 portant classification des emplois.

Aussi, dans cet esprit, les personnes ayant obtenu le Certificat de qualification professionnelle et, dans la mesure où elles occupent un poste faisant appel à l'ensemble des techniques et compétences liées à ce CQP auront un coefficient hiérarchique au moins égal à 410.

Article 3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 4 Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier et être accompagnée d'un projet ;
- Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 5 Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Article 6 Extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Reconnaissance des CQP Accord du 16 novembre 2016

[Étendu par arr. 30 oct. 2017, JO 17 nov., applicable à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ANMF ;
SNIA ;
CFSI ;
SRF ;
Coop de France métiers du grain ;
Coop de France nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;
CFTC-Agri ;
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
UNSA-2A.

Préambule

Partant du constat de la proximité de certains métiers des branches de la Meunerie et des «coopératives agricoles et des Unions de coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'oléagineux et d'aliments du bétail» appliquant la CCN dite «V branches», celles-ci ont décidé d'engager une réflexion visant à la reconnaissance

mutuelle du CQP Conducteur d'installation de transformation des grains dénommé «CITG» issu de l'avenant n° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle «conducteur de moulin» et le CQP «Agent de silo» issu de l'avenant 111 du 30 mai 2007 portant création du CQP «Agent de silo». Cette reconnaissance s'inscrit dans la volonté de favoriser :

- le développement des formations certifiantes,
- la sécurisation des parcours professionnels des salariés entre les entreprises des deux branches.

Elle permet de rendre accessible les deux CQP à l'ensemble des salariés des branches concernées et n'a pas vocation à modifier le contenu des référentiels et des accords visés.

Par ailleurs, dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces deux CQP. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et favorisent leur mobilité ainsi que la reconnaissance de leurs compétences et de leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient sur des référentiels de branche.

Article 1er **Champ d'application**

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires,

CCN 3060 - Meunerie (IDCC 1930)

Au titre de la coopération agricole,

CCN 3616 - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002)

Article 2 **Reconnaissance de CQP**

Les signataires du présent accord reconnaissent les CQP ci-dessous :

- CQP Agent de silo
- CQP Conducteur d'installation de transformation des grains (CITG).

Article 2.1 **Reconnaissance et utilisation du CQP «CITG» par Coop de France au titre de la «V branches»**

Les partenaires sociaux de la «V branches» et de la Branche Meunerie concluent le présent accord de reconnaissance par Coop de France au titre de la «V branches» du CQP CITG.

Coop de France au titre de la «V branches» s'engage à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant dans l'avenant N° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du CQP «Conducteur de moulin» et dans le guide de mise en œuvre du CQP CITG validé par la CPNE de la branche Meunerie.

Par ailleurs, en matière de processus de certification, la Branche Meunerie s'engage à :

- appliquer aux salariés des entreprises relevant de la «V branches» les mêmes modalités de certification que celles applicables aux salariés relevant de la Branche meunerie,
- informer Coop de France de toute modification des accords ou guide de mise en œuvre du CQP susvisé.

Article 2.2 **Reconnaissance et utilisation du CQP «Agent de silo» par la Branche Meunerie**

Les partenaires sociaux de la «V branches» et de la Branche Meunerie concluent le présent accord de reconnaissance par la branche Meunerie du CQP Agent de silo.

La Branche Meunerie s'engage à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant dans l'avenant 111 du 30 mai 2007 et de son référentiel validé paritairement le 5 novembre 2015 (CF. PJ).

Par ailleurs, en matière de processus de certification, Coop de France au titre de la «V branches» s'engage à :

- appliquer aux salariés des entreprises relevant de la Branche meunerie les mêmes modalités de certification que celles applicables aux salariés relevant de la «V Branches»
- informer la Branche meunerie de toute modification de l'accord relatif au CQP «Agent de silo» ou de son référé-

rentiel.

Article 3 **Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM**

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'Organisme Certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, la délivrance des CQP précités.

Article 4 **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur, à compter de son dépôt à l'administration compétente, pour une durée indéterminée.

Article 5 **Révision de l'accord**

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Article 6 **Dénonciation de l'accord**

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires 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 trois mois.

Article 7 **Dépôt et extension de l'accord**

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexes

- Avenant N° 1 du 16 février 2016 à l'accord relatif à la mise en place du certificat de qualification professionnelle «conducteur de moulin».
- Avenant 111 du 30 mai 2007 relatif au CQP «Agent de silo»
- Référentiel CQP Agent de silo
- Référentiel CQP Conducteur d'installation de transformation des grains.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle **Accord du 30 mai 2007**

[Étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai, applicable à compter du 1^{er} juill. 2007]

Préambule

En application de l'Accord National conclu au niveau de Coop de France le 20 février 2006 et portant création d'une Commission Paritaire Nationale Interbranche de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Coopération Agricole, les parties signataires du présent accord décident d'instituer une CPNEFP au niveau de la Convention Collective Nationale «5 Branches».

Article 1 **Composition**

La Commission Nationale est composée de :

- deux représentants de chaque organisation syndicale signataire du présent accord ;

— et d'un nombre égal de représentants «employeur».

Article 2

Fonctionnement

La présidence de la Commission Nationale est assurée annuellement par le Président de la Commission Mixte Nationale.

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

Le secrétariat et le fonctionnement de la CPNEFP sont assurés par la délégation «Employeurs».

Article 3

Règlement intérieur

La Commission élaborera un règlement intérieur en vue de préciser les règles de fonctionnement.

Article 4

Attributions

La CPNEFP a pour rôle d'étudier et de formuler toutes propositions touchant à l'emploi, à la formation professionnelle et aux qualifications de branche.

À cet effet, la CPNEFP de la branche est informée des travaux menés par la CPNIEFP, (observatoire des métiers, formation professionnelle continue...) mise en place au niveau de Coop de France.

La CPNEFP fera connaître à la CPNIEFP les priorités et le besoin de formation de la branche.

Elle donnera son avis à la CPNIEFP sur les utilisations de fonds de la formation professionnelle.

Article 5

Missions

— La CPNEFP rédigera chaque année, une analyse sur la situation de l'emploi dans la branche.

Elle examinera une fois par an l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications au sein de la branche.

— La CPNEFP identifiera et proposera aux entreprises les outils favorisant la formation, le développement et l'employabilité des salariés et notamment des bas niveaux de qualification.

— La CPNEFP identifiera et élaborera les certificats de qualification professionnelle à développer dans la branche et demandera leur inscription dans le RNCP.

— La CPNEFP déterminera pour la mise en œuvre de la professionnalisation (contrat, périodes) ou tout autre dispositif, les qualifications professionnelles de la branche qui peuvent donner lieu à une participation financière de l'OPCA2 en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, des publics prioritaires définis par la branche et des ressources financières de l'OPCA2.

Article 6

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter de son entrée en vigueur.

Il se renouvellera ensuite d'année en année par tacite reconduction sous réserve de son éventuelle dénonciation dans les six mois avant l'échéance de chaque terme.

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2007.

Article 8

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des Seniors

Avenant n° 115 du 9 novembre 2010

[Étendu par arr. 8 avr. 2011, JO 23 avr.]

Avenant n° 1, 19 janv. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*COOP de France Métiers du grain ;
COOP de France Nutrition animale.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCOA CFE CGC ;
UNSA 2 A.*

Préambule

Considérant que :

Dans le cadre de l'article 16 de la loi FILLON du 23 août 2003, l'avenant 102 du 12 janvier 2004 a autorisé la mise à la retraite avant 65 ans d'un salarié à l'initiative de l'employeur.

Cet accord dérogatoire a fixé les contreparties en terme de formation professionnelle du public des Seniors.

Cette dérogation a été prévue pour une durée déterminée initiale de 3 ans à compter de l'extension de l'avenant renouvelable par tacite reconduction pour une durée expirant au plus tard le 31 décembre 2008. Les partenaires sociaux se sont engagés à se rencontrer au plus tard le 30 septembre 2007 afin d'examiner une prolongation éventuelle de cette dérogation pour une nouvelle période.

Aucune des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés n'ayant pris l'initiative d'une réunion, l'avenant 102 est devenu à durée indéterminée.

Toutefois, la loi de financement de sécurité sociale pour 2008 a supprimé à compter du 1^{er} janvier 2010 la possibilité de mettre à la retraite un salarié avant 65 ans.

En conséquence, les 6 premiers paragraphes de l'article 1^{er}-1 et l'article 1^{er}-3/ de l'avenant 102 sont abrogés à cette même date, la mise en place de ce fonds étant directement liée à la possibilité de mettre à la retraite un salarié avant l'âge de 65 ans.

Dans un contexte où l'on s'oriente vers une augmentation de la durée d'activité des salariés, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de pérenniser la contribution à la formation professionnelle des Seniors instituée par l'article 1^{er}-3/ susvisé.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er (d'origine)

Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

Les entreprises relevant de la CCN «V Branches» décident de mutualiser auprès de l'OPCA2 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus 47 ans.

Ce financement s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à valoir sur toute évolution d'origine légale ou conventionnelle en matière de formation. En fonction de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux étudieront toute opportunité pour attribuer ce financement à une autre enveloppe plus appropriée si nécessaire,

Ce taux s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN «V Branches» quel que soit leur effectif.

Ce taux sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de formation professionnelle.

Article 1er (nouveau)

Pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors

Mod. par Avenant n° 1, 19 janv. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
COOP de France Métiers du grain ;
COOP de France Nutrition animale.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCOA CFE CGC ;
UNSA 2 A.*

Les entreprises relevant de la CCN «V Branches» décident de mutualiser auprès de l'OPCALIM 0,10 % de la masse salariale au titre de la formation professionnelle du public des salariés de plus 45 ans.

Ce financement s'ajoutera aux obligations légales et conventionnelles. Il est à valoir sur toute évolution d'origine

légale ou conventionnelle en matière de formation. En fonction de l'évolution de la réglementation, les partenaires sociaux étudieront toute opportunité pour attribuer ce financement à une autre enveloppe plus appropriée si nécessaire.

Ce taux s'appliquera à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN «V Branches» quel que soit leur effectif.

Ce taux sera assis sur les rémunérations brutes des salariés selon la même méthodologie que celle utilisée pour le calcul des différentes cotisations de formation professionnelle.

Article 2 (d'origine)

Gestion du fonds mutualisé par l'OPCA2

Les entreprises «V branches» relèvent du champ d'application de l'accord collectif CFCA du 5 décembre 1994 portant création d'un fonds d'assurance formation de la coopération agricole dénommé «OPCA2».

Conformément aux articles 4.2 de cet accord et 9 des statuts de l'OPCA2, les parties signataires sollicitent auprès de l'OPCA2 la création d'une section professionnelle paritaire.

Article 2 (nouveau)

Gestion du fonds mutualisé par l'OPCALIM

Mod. par Avenant n° 1, 19 janv. 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du grain ;

COOP de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC AGRI ;

SNCOA CFE CGC ;

UNSA 2 A.

Les entreprises «V branches» relèvent du champ d'application de l'accord du 20 juin 2011 constitutif de l'OPCA «OPCALIM».

Conformément aux articles 8 de cet accord et 4 du règlement intérieur de l'Association OPCALIM, les parties signataires sollicitent auprès de l'OPCALIM la création d'une section professionnelle paritaire.

Article 3

Utilisation des fonds mutualisés

Les fonds mutualisés par la branche seront utilisés en faveur du public des salariés visés à l'article 1^{er} en vue de :
maintenir leur employabilité ;

conforter les compétences des salariés à leur poste;

favoriser l'évolution de leur emploi.

En outre, ces fonds pourront être utilisés pour des actions de formation destinées à accompagner la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les coopératives.

Article 4

Consultation des institutions représentatives du personnel

La formation du public visé à l'article 1^{er} fera l'objet d'une consultation annuelle spécifique des institutions représentatives du personnel.

Article 5

Entrée en vigueur

Le fonds visé ci-dessus sera alimenté, pour la première fois, à partir du budget formation assis sur les salaires de l'année 2010.

Le présent accord est conclu sous la condition suspensive de l'approbation de la demande de constitution d'une section professionnelle par le conseil d'administration de l'OPCA2, en application de l'article 9 des statuts.

Article 6

Durée - Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

-
- la demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés,
 - les négociations débiteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision,
 - les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient,
 - le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Article 7 **Dépôt - Extension**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Contrat de génération **Accord du 24 septembre 2013**

[Étendu par arr. 13 févr. 2014, JO 25 févr., applicable le lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France - Métiers du grain ;
COOP de France - Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
CFTC AGRI ;
SNCOA CFE CGC ;
UNSA 2 A.

Préambule

La loi du 1^{er} mars 2013 relatif au contrat de génération vise à apporter des réponses sur l'emploi des jeunes et des seniors.

Le contrat de génération traduit l'importance de la gestion active des âges et de la transmission des savoirs et des compétences pour préserver l'expérience et les compétences dans les entreprises tout en intégrant les nouvelles compétences qu'apportent les jeunes.

Dans un contexte où le niveau du chômage apparaît particulièrement élevé, notamment chez les jeunes, les parties signataires réaffirment par le présent accord, leur volonté d'accompagner l'insertion des jeunes en alliant sécurisation des parcours professionnels à l'anticipation des évolutions professionnelles et de la gestion des âges, la branche connaissant un vieillissement de sa population salariée.

Le présent accord s'attache à donner aux entreprises des éléments de méthode afin de favoriser la mise en place du contrat de génération, dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés).

À cet effet, il précise les modalités d'application du dispositif et définit des actions concrètes destinées à favoriser l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un CDI, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

L'Observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers de la coopération agricole a élaboré un certain nombre de rapports comportant des données statistiques portant sur les coopératives, les salariés et les emplois dans les coopératives 5 Branches. Ces éléments peuvent servir de référence aux entreprises, notamment dans le cadre de la mise en place du diagnostic préalable.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrête ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant de la CCN V branches au sens de l'article 1^{er} modifié par l'avenant 74.

Article 2

Rappel du dispositif légal

Toutes les entreprises de droit privé ont accès au contrat de génération mais les modalités de mise en œuvre sont adaptées à chaque taille d'entreprise :

Ce dispositif porte sur trois objectifs majeurs :

- L'emploi des jeunes en CDI,
- Le maintien dans l'emploi ou le recrutement des seniors,
- La transmission des compétences et des savoirs faire.

Un tableau rappelant les modalités de mise en place du dispositif figure en annexe I.

Article 3

Terminologie

Les dispositions légales et réglementaires font appel à des notions qu'il apparaît utile de préciser au niveau du présent accord.

Groupe :

La notion de groupe est celle relative au comité de groupe défini à l'article L. 2331-1 du code du travail.

À ce titre le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège est situé sur le territoire français, et des entreprises qu'elle contrôle (au sens du code de commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante.

Une entreprise peut être considérée comme dominante lorsqu'elle contrôle une autre entreprise dans les conditions énumérées à l'article L. 233-3 du Code de commerce.

Une entreprise est qualifiée de dominante dès lors qu'elle exerce une influence dominante sur autre entreprise dont elle détient au moins 10 % du capital, lorsque la permanence et l'importance des relations de ces entreprises établissent l'appartenance de l'une et de l'autre à un même ensemble économique (Cf art. L. 2331-1).

Parcours d'intégration :

Ensemble des mesures prises pour accueillir un nouvel arrivant, l'intégrer dans un collectif de travail et le professionnaliser.

Référent :

Salarié chargé d'accompagner le nouvel embauché afin de faciliter son intégration ; il est choisi par le manager du nouveau collaborateur parmi les salariés volontaires pour être référent.

Ce salarié, qui servira de référent au jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le jeune peut sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Tutorat-Tuteur :

Le tutorat permet de transmettre, auprès du nouvel arrivant, les connaissances nécessaires au bon fonctionnement et au bon développement des activités de l'entreprise.

Le tuteur pourra notamment être un salarié senior et réaliser la transmission des savoirs et des compétences vers les jeunes nouvellement embauchés.

Les seniors seront plus particulièrement sollicités sous réserve d'être volontaires et de disposer de qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Binôme d'échange :

Le binôme d'échange est formé par deux salariés de l'entreprise ou du groupe : un collaborateur ayant déjà une première expérience et/ou un senior. Il permet la coopération intergénérationnelle par l'échange de compétences. Ces binômes ont vocation à permettre des échanges de compétences du salarié expérimenté vers le jeune et vice versa (le jeune peut disposer de compétences ou de connaissances transférables à son binôme telles que celles relatives aux nouvelles technologies, ou à de nouveaux savoirs théoriques).

Ce binôme peut être distinct du binôme prévu par la loi et ouvrant droit aux aides dans les entreprises ou groupe de moins de 300 salariés.

Transmission des savoirs et des compétences :

La transmission des savoirs et compétences peut recouvrir certaines modalités dans le but de préserver ou dévelop-

per les compétences-clés détenues par des salariés expérimentés qui vont bientôt quitter l'entreprise.
Elle permet également d'assurer la transmission réciproque de certaines compétences stratégiques entre les nouvelles recrues et d'accompagner ainsi les parcours professionnels des salariés,

Compétences-clés :

Emplois stratégiques, sensibles ou en tension

Article 4 **Diagnostic préalable et données statistiques**

Pour les entreprises soumises à l'obligation légale de réaliser un diagnostic préalablement à la négociation d'un accord ou à l'élaboration d'un plan d'action, un diagnostic sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors doit être réalisé.

Ce diagnostic se présente comme un état des lieux qui permettra de fixer les principaux engagements devant être pris par l'entreprise ou le groupe dans le cadre de l'accord collectif ou du plan d'action.

Le diagnostic est établi sur les 3 dernières années ou depuis la date de création d'entreprise lorsque celle-ci est intervenue au cours des 3 dernières années.

Le diagnostic évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise ou le groupe concernant l'emploi des salariés âgés notamment dans le cadre des accords seniors. Il s'appuie également sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce diagnostic porte sur :

- La pyramide des âges,
- Les caractéristiques des jeunes et des seniors et l'évolution de leur place respective dans la branche et/ou l'entreprise et/ou le groupe sur les 3 dernières années disponibles : profil des jeunes de moins de 26 ans, profil des seniors de 55 ans et plus,
- Les prévisions de départ en retraite,
- Les perspectives de recrutement,
- Les compétences dites «compétences clé» dans le secteur,
- Les conditions de travail des seniors et les situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité lorsqu'ils existent,
- L'identification des métiers dans lesquels la proportion des femmes et des hommes est déséquilibrée.

L'observatoire paritaire prospectif interbranche des métiers, des qualifications et de l'emploi de la coopération agricole a élaboré différents rapports comportant des données statistiques des entreprises coopératives des salariés de la branche (Cf. annexe 2).

Ces données apportent une vision globale de la pyramide des âges, des perspectives de recrutement et des compétences dont la préservation est considérées comme essentielle pour les entreprises du secteur de la branche.

Article 5 **Tranche d'âge des jeunes et des seniors concernés**

Il appartient à l'entreprise de définir les bornes d'âge «jeune» et «senior» au regard des éléments contenus dans le diagnostic établi préalablement.

Celles-ci pourront être déterminées au vu de la pyramide des âges de l'entreprise.

Pour bénéficier de l'aide, les engagements pris dans le cadre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action concernent :

les jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans si travailleur handicapé) ;

les salariés âgés de 57 ans et plus (ou de 55 ans ou plus si travailleur handicapé) ou ayant été recruté à 55 ans et plus.

Article 6 **Intégration des jeunes**

6.1 **Objectifs de recrutement de jeunes en CDI**

Il est préalablement rappelé que les entreprises doivent fixer des objectifs chiffrés de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée.

Il peut s'agir de :

- Prévoir un nombre d'embauche ou un pourcentage d'embauche de jeunes pour la durée de l'accord,

-
- Fixer des ratios des embauches des jeunes sur l'ensemble des embauches, pour la durée de l'accord,
 - Fixer des ratios du nombre de jeunes en CDI sur l'ensemble des salariés, pour la durée de l'accord.

6.2

Intégration et accompagnement des jeunes dans l'entreprise

- Parcours d'accueil dans l'entreprise
- Ce parcours pourra notamment prévoir :
- L'accompagnement du jeune,
 - une visite de l'entreprise avec le référent,
 - la remise d'un livret d'accueil,
 - la présentation de l'équipe,
 - un rendez-vous avec le service RH,
 - une présentation de l'ensemble des activités de l'entreprise ou du groupe,
 - sensibilisation à la santé et sécurité et à la démarche qualité,
 - présentation des instances représentatives du personnel.
 - Désignation d'un référent

Le référent choisi sera informé de son rôle et des moyens mis à sa disposition pour réaliser cette mission.

Au côté du manager et du service RH le cas échéant, le référent sera une aide pour le nouvel arrivant dans l'entreprise pour faciliter la découverte de son environnement professionnel et, le cas échéant, transmettre des savoirs et des compétences. Toutefois, le manager reste le seul responsable de l'intégration du nouvel embauché.

Des points réguliers entre le nouvel embauché et le référent seront effectués pour vérifier le bon déroulement de son intégration dans l'entreprise.

Le référent informe et échange en tant que relais avec le RH et/ou le manager.

Cette mission est prise en compte dans sa charge de travail.

Lorsqu'il est recouru au tutorat, le tuteur pourra être également désigné référent.

6.3

Entretien de suivi

Il est recommandé d'organiser un entretien de suivi avec le supérieur hiérarchique et le référent, dans les premières semaines suivant l'embauche du jeune afin de vérifier sa bonne intégration dans l'unité de travail :

- au niveau relationnel,
- au niveau de la maîtrise technique et du transfert de compétence,
- le fonctionnement du binôme le cas échéant,
- fixer des axes d'amélioration,
- prévoir des moyens pour les atteindre : formation

6.4

Perspectives de développement de l'alternance, conditions de recours au stage

Les entreprises pourront préciser leur politique de gestion vis-à-vis :

- des alternants,
- des stagiaires.

6.5

Formation

Les entreprises veilleront à ce que les jeunes embauchés bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre, notamment en déterminant une part du plan de formation réservée aux jeunes en concertation avec les instances représentatives du personnel (CE ou à défaut DP).

6.6

Prévention de la pénibilité

Les entreprises devront veiller à articuler leur accord ou plan d'action avec les dispositions en matière de pénibilité prévues dans leur accord ou plan d'action lorsqu'ils existent

- Reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants,
- Mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels,

sur les gestes et postures à adopter

Article 7

Emploi et maintien dans l'emploi des seniors

7.1

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Les accords et plans d'action devront prévoir un objectif chiffré de maintien dans l'emploi de salariés âgés ainsi qu'un objectif chiffré de recrutement de salariés âgés :

- prévoir le nombre de recrutement de salariés âgés envisagé, en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord,
- prévoir au regard de la pyramide des âges de l'entreprise, le nombre de salariés âgés maintenus dans l'emploi en nombre ou en pourcentage de salariés âgés, pour la durée de l'accord.

Afin d'aider les partenaires sociaux des entreprises dans le choix des actions pertinentes favorisant l'emploi des seniors, il est proposé les actions suivantes : Retenir au minimum 2 actions dans les 5 domaines suivants.

7.2

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

- Proposer des formations permettant de s'adapter aux évolutions des métiers et/ou de s'orienter vers d'autres métiers,
- Donner priorité en matière de période de professionnalisation et de DIF,
- Utiliser le contrat de professionnalisation pour recruter des seniors.

7.3

Organisation de la coopération intergénérationnelle

- Favoriser la retraite progressive permettant le transfert des compétences,
- Favoriser la mise en place du tutorat,

7.4

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

- Reprise des mesures prévues dans les accords et plans d'action pénibilité existants,
- Renforcement des actions de prévention des risques professionnels à destination des seniors dans un but d'amélioration continue de la qualité de vie au travail,
- Mise en place d'actions de communication et de sensibilisation voire de formation sur les risques professionnels, sur les gestes et postures à adopter,
- Mise en place de formation auprès des managers sur la connaissance et la prévention des risques.

7.5

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles et gestion des âges

Favoriser les parcours professionnels dans la durée :

congé formation,
entretien de 2^{ème} partie de carrière,
bilan de compétences,
VAE.

7.8

Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

- Favoriser le passage à temps partiel,
- Favoriser la retraite progressive,
- Prévoir le congé de fin de carrière dans le cadre du CET,
- Mettre en place de réunions d'information ou de formation sur les retraites,
- Prévoir les entretiens de 2^{ème} partie de carrière,
- Prévoir des formations à la préparation de la retraite.
- Informer sur les possibilités de recruter un salarié ayant déjà liquidé sa retraite et développer cette possibilité au sein de l'entreprise.

Article 8

Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences dans l'entreprise peut recouvrir des modalités très diverses selon les caractéristiques de celles-ci parmi lesquels :

- Binôme d'échange de compétences entre salariés,
- Mise en place d'un référent et conditions d'accueil du jeune par celui-ci,
- Désignation possible d'un tuteur,
- Organisation de la pluralité des âges au sein des équipes de travail,

L'accord d'entreprise ou le plan d'action prendra les mesures les plus appropriées permettant une transmission des compétences et des savoirs, en particulier des compétences clés dans l'entreprise.

8.1

Mise en place de binômes d'échange de compétences

Les compétences utiles à transmettre peuvent se trouver du côté des jeunes salariés formés aux techniques et savoirs plus récents dans leur domaine.

Ces jeunes salariés peuvent être mobilisés afin de former d'autres salariés.

L'organisation de la formation peut passer par le binôme d'échange.

Ces binômes permettent de valoriser les compétences et l'expérience des seniors, ainsi que les savoirs et aptitudes détenus par les jeunes. Ils seront mis en place sur la base du volontariat.

8.2

Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail

- Mesures facilitant la transmission des compétences entre les jeunes et les seniors,
- Tutorat,
- Mise en place de formations internes,
- Formalisation de savoir-faire acquis par l'expérience en vue de leur transmission.

Article 9

Calendrier prévisionnel - Modalités de suivi et d'évaluation

Les entreprises doivent prévoir les délais de mise en œuvre des engagements indiqués dans l'accord ou le plan.

Un suivi annuel de l'accord sera assuré par une consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

À cet effet un bilan de l'accord ou du plan d'action fera l'objet d'une communication annuelle au Comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel ainsi qu'au CHSCT.

Le bilan devra comporter des données chiffrées.

Article 10

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt

Article 11

Durée - Révision

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

Les parties excluant toute tacite reconduction du présent accord, celui-ci cessera automatiquement de produire effet au terme de la période de 3 ans susvisée.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer l'ensemble des dispositions du présent accord.

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents, par courrier et être accompagnée d'un projet ;

Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Article 12

Dépôt - Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du

travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe 1

Tableau récapitulatif du dispositif

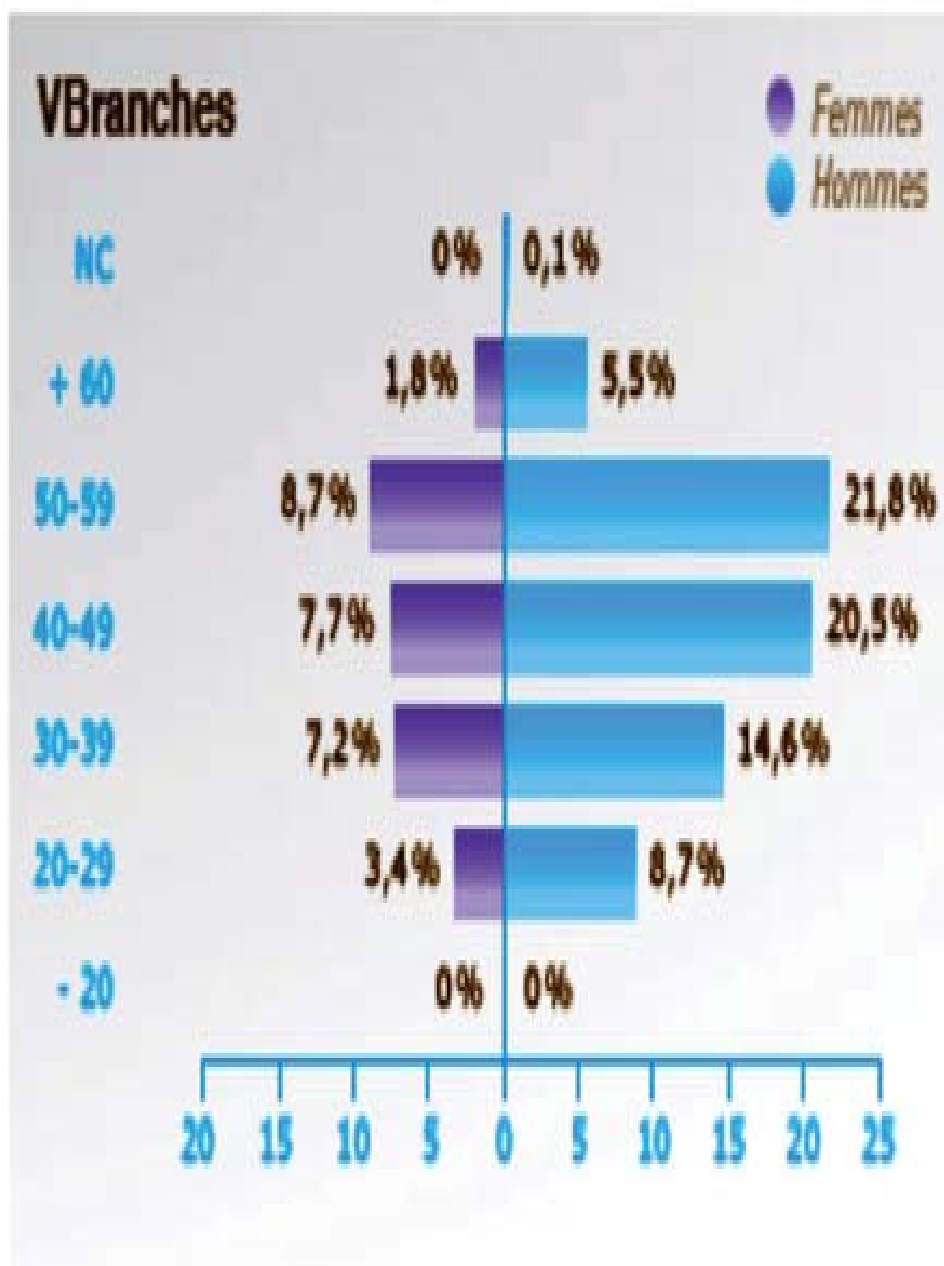
Effectif de l'entreprise et du groupe	Obligation de négociation	Diagnostic préalable	Aide de l'État	Pénalité si défaut d'accord
Moins de 50 salariés n'appartenant pas un groupe	Pas d'obligation de négocier ni d'établir un plan d'action	Non	Oui	Non
Moins de 50 salariés appartenant à un groupe de moins de 50 salariés				
Moins de 50 salariés appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés	Bénéfice de l'aide si : - accord d'entreprise ou de groupe ¹ , - ou, à défaut, plan d'action, - ou, à défaut, accord de branche étendu.	Oui		
Moins de 50 salariés appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : - un accord d'entreprise ou de groupe ¹ , - ou, à défaut, d'avoir établi un plan d'action.	Oui	Non	Oui
50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe	Bénéfice de l'aide si : - accord d'entreprise ou de groupe ¹ , - ou, à défaut, plan d'action, - ou, à défaut, accord de branche étendu.	Oui	Oui	Non
50 à moins de 300 salariés appartenant à un groupe de 50 à moins de 300 salariés				
50 à moins de 300 salariés appartenant à un groupe de 300 salariés et plus	Obligation d'être couverte par : - un accord d'entreprise ou de groupe ² , - ou, à défaut, d'avoir établi un plan d'action.	Oui	Non	Oui
Au moins 300 salariés n'appartenant pas à un groupe				
Au moins 300 salariés appartenant à un groupe de 300 salariés				
¹ Les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical peuvent négocier avec les représentants élus du personnel (CE, DUP ou à défaut DP). Cependant, il ne s'agit pas d'une obligation : elles peuvent directement établir un plan d'action pour bénéficier de l'aide.				
² Pour les entreprises d'au moins 300 salariés devant négocier sur la GPEC, il est possible de négocier le contrat de génération avec l'accord GPEC, dans ce cas l'accord GPEC vaut accord sur le contrat de génération				

Annexe 2

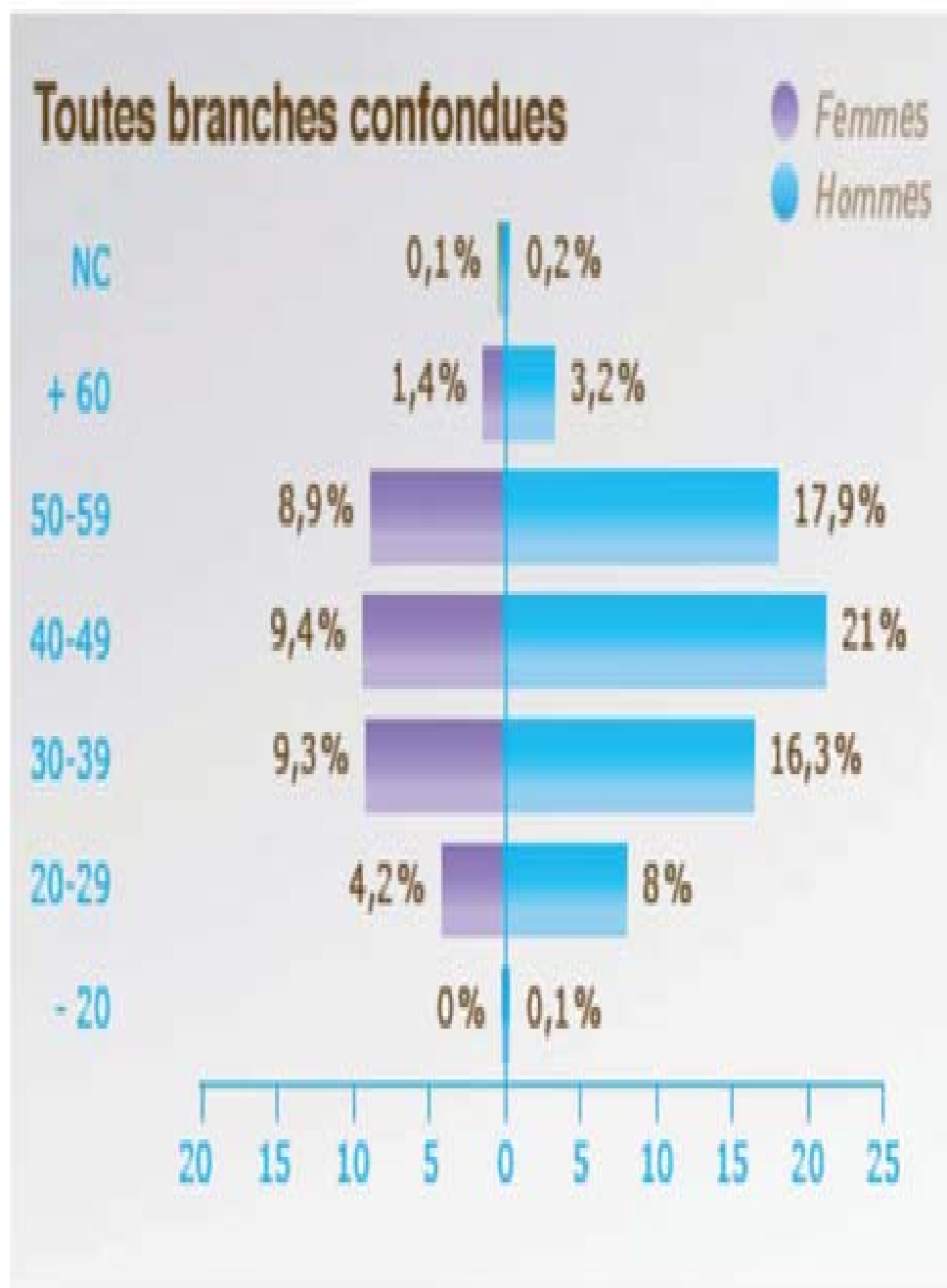
Données statistiques - Observatoire prospectif des métiers dans la coopération agricole

1) Pyramide des âges

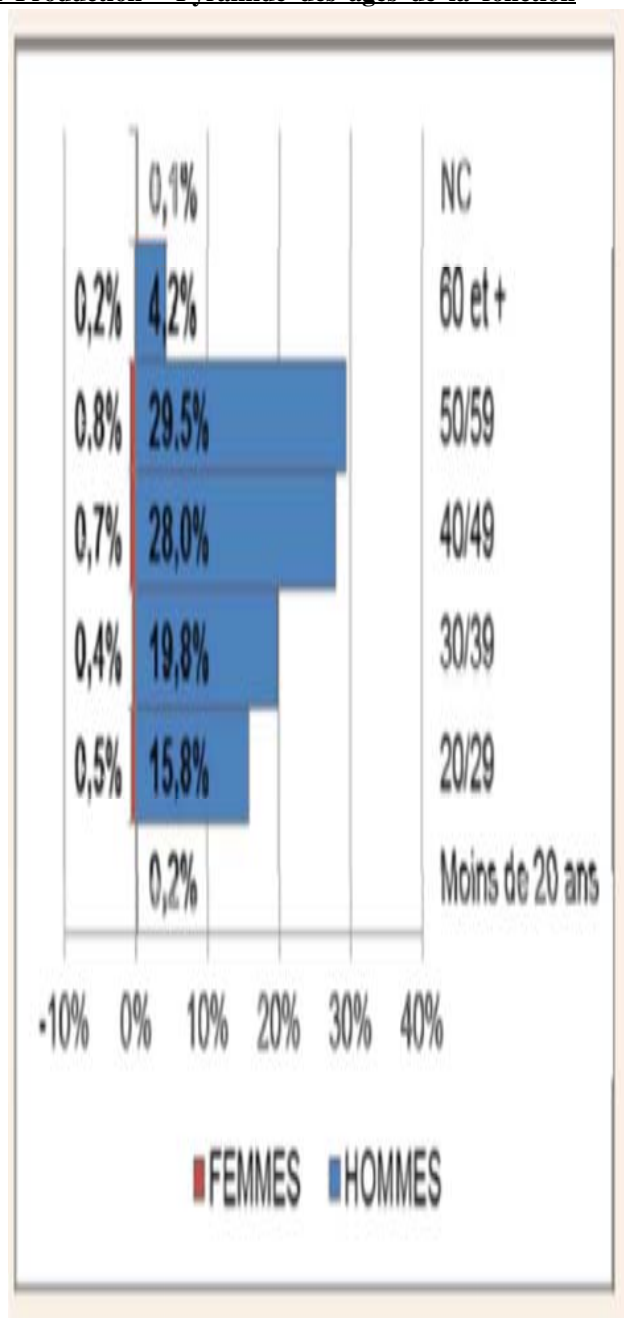
Périmètre V branches



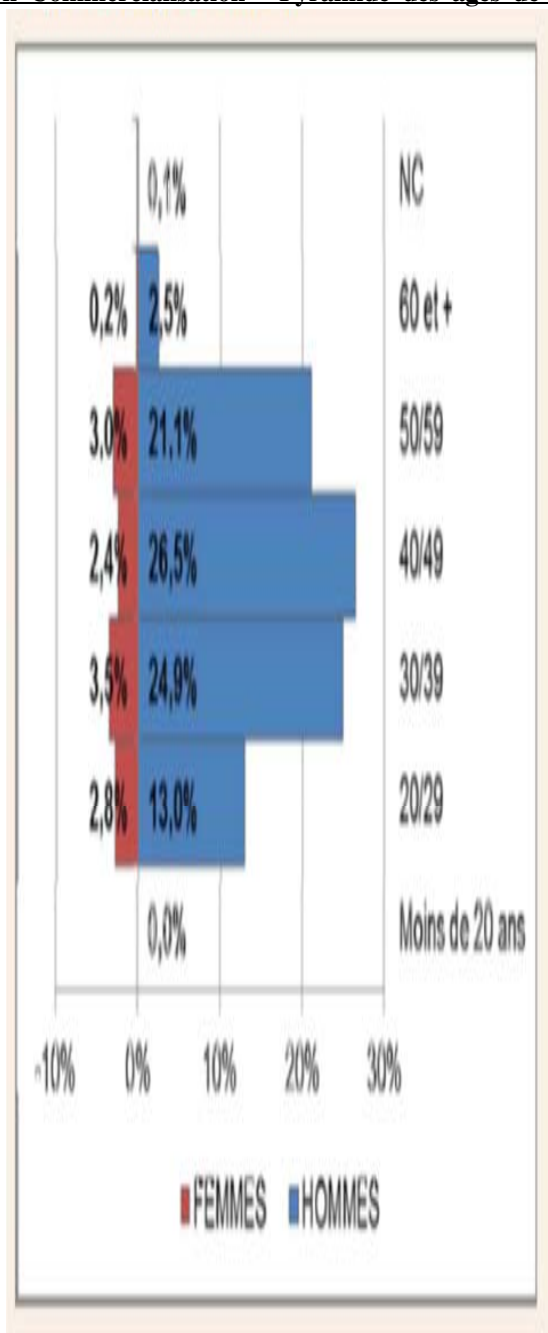
Périmètre - données statistiques exploitables : base 81 820 salariés des branches : Bétail, V branches, fruits

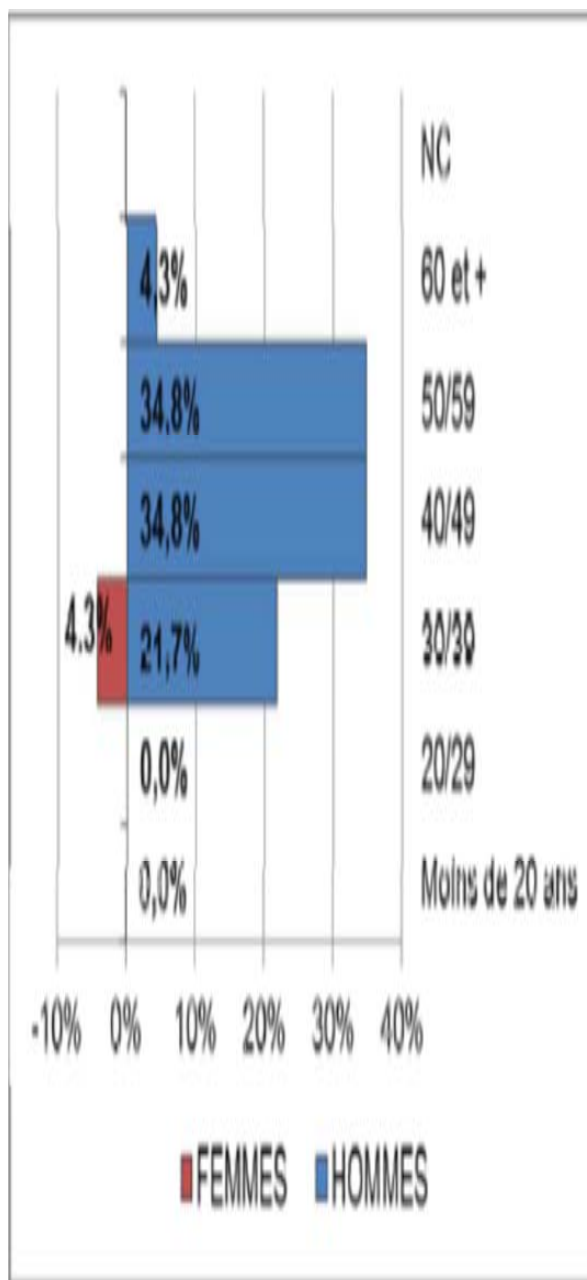


2.2.1 Fonction Production - Pyramide des âges de la fonction

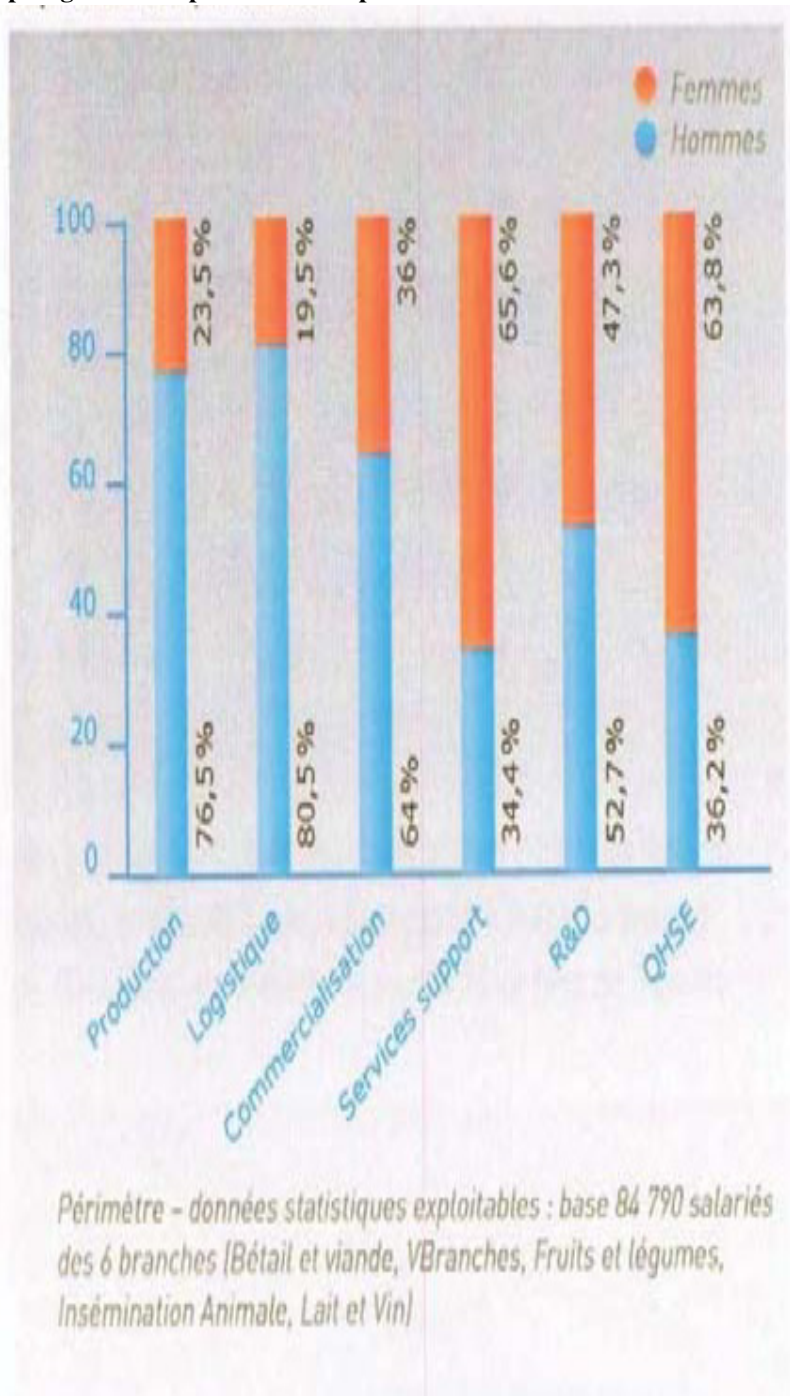


2.2.2 Fonction Commercialisation - Pyramide des âges de la fonction

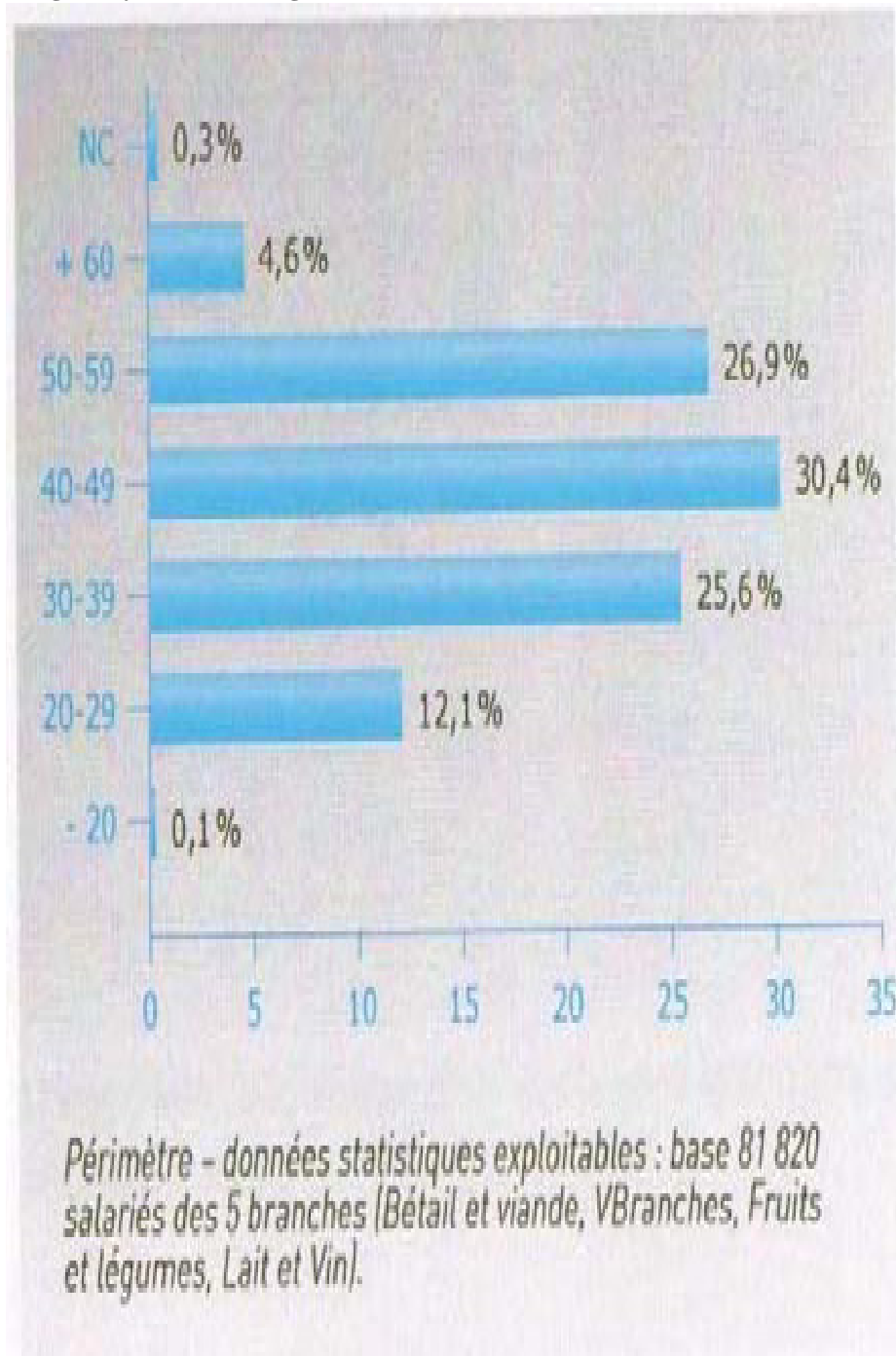




3. Répartition par genre - Répartition H/F par fonction



4. Répartition par âge - Pyramide des âges (effectif cumulé H/F)



Définition des emplois stratégiques sensibles ou en tension (SST) :

— Emplois stratégiques :

Il s'agit des emplois à forte valeur ajoutée.

Ils représentent le cœur de métier de la coopérative.

— Emplois sensibles :

Il s'agit des emplois :

- dont la gestion des effectifs et/ou des compétences est soumise à la variation de l'activité de la coopérative,
- connaissant un fort renouvellement,
- nécessitant une évolution des compétences,
- émergents.

— Emplois en tension :

Il s'agit des emplois dont la mobilité est importante et sur lesquels il y a une forte tension entre l'offre et la

demande du fait de leur transversalité (emploi menacé, emploi en pénurie ou emploi fortement soumis à la saisonnalité).

2) Liste des emplois reconnus SST interbranches

Branche	Fonction	Fiches-emplois
Bétail et Viande	Production	Animateur d'équipe/responsables de lignes
		Opérateur de 1 ^{ère} transformation*
		Opérateur de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} transformation*
		Préparateur de commandes
		Responsable d'atelier
	Commercialisation	Commercial
V Branches	Production	Agent de silo
		Conducteur de ligne
		Famille maintenance
		Magasinier conseil collecte appro magasin agricole
		Responsable silo
	Commercialisation	Responsable magasin
		Responsable magasin LISA
		Technico-commercial
	Recherche et Développement	Conseil agro-ressources
Fruits et Légumes	Production	Chef d'équipe
		Conducteur de machine
		Famille maintenance
		Opérateur tri-conditionnement
	Logistique	Préparateur de commandes
	Services supports	Responsable du système d'information
	QHSE	Responsable Qualité
Lait	Production	Conducteur de ligne
		Famille maintenance
		Fromager-opérateur
		Fromager-responsable
		Responsable de production
	Logistique	Responsable prévision planification
	QHSE	Technicien de laboratoire

Branches	Fonction	Fiches-emplois
Vin	Production	Aide-caviste/ouvrier de chai
		Caviste
		Famille maintenance
		Ouvrier sur ligne de conditionnement
		Responsable de chai, Maître de chai, Chef de cave
	Logistique	Caviste
		Responsable logistique, expédition et stockage
	Commercialisation	Directeur commercial
		Responsable caveau
	Services supports	Assistant administratif de cave coopérative
		Directeur de cave coopérative
	QHSE	Responsable QSE
	Recherche et Développement	Technicien vignoble

3) Liste des emplois reconnus SST en V branches

V Branches	Production	Agent de silo
		Conducteur de ligne
		Famille maintenance
		Magasinier conseil collecte appro magasin agricole
		Responsable silo
	Commercialisation	Responsable magasin
		Responsable magasin LISA
		Technico-commercial
	Recherche et Développement	Conseiller agro-ressources

4) Nombre de salariés atteignant 62 ans dans les 5 ans

Estimation 16 % des effectifs de la branche.

Annexe V - Conditions de travail des conducteurs routiers

Durée du travail des conducteurs routiers «marchandises»

Avenant n° 88 du 20 février 2001

[Étendu par arrêté du 10 juillet 2001, JO 13 juillet 2001]

Mod. par Avenant n° 108, 25 oct. 2006, étendu par arr. 3 juill. 2007, JO 31 juill.

Préambule

Considérant que par avenant n° 74 en date du 25 novembre 1997, les partenaires sociaux ont souhaité étendre le champ d'application de la CCN «V Branches» à certaines filiales détenues directement ou indirectement par des coopératives, Unions ou SICA effectuant une activité de transport ;

Considérant que dans le cadre des décrets n°s 97-540 et 97-541 du 26 mai 1997, les dérogations permanentes et équivalentes octroyées antérieurement aux conducteurs routiers relevant de la CCN «V Branches» ont été supprimées et que la possibilité d'allonger l'amplitude quotidienne de travail a été réduite ;

Considérant que la loi «Gayssot» du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs y compris ceux du compte propre créant de nouvelles obligations aux coopératives : soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, un accord a été conclu, le premier en agriculture, qui définit concrètement l'application de cette formation ;

Considérant que, parallèlement, des aménagements importants ont été octroyés, notamment dans le cadre du décret du 27 janvier 2000, aux conducteurs relevant de la CCN des transports routiers de marchandises, créant une distorsion de concurrence sérieuse (amplitude journalière et hebdomadaire, contingent d'heures supplémentaires, maintien des aides à la réduction du temps de travail au-delà de 35 heures) incitant certaines entreprises relevant de l'article 1 de la présente convention à externaliser la fonction transport et à quitter le régime agricole et la présente convention collective pour le régime général de la sécurité sociale et la convention collective nationale des transports routiers de marchandises ;

Considérant enfin qu'il est nécessaire de ne pas remettre en cause l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie des conducteurs résultant des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail conclus dans le cadre des avenants n° 73 du 20 mai 1997 et n° 76 du 1^{er} octobre 1998 ;

Conscients, toutefois, qu'il est indispensable aux entreprises relevant de l'article 1 de la présente convention de bénéficier de certains aménagements à la durée du travail afin de s'adapter à cette nouvelle concurrence et de ne pas encourager le transfert de la fonction transport vers la convention collective des transports routiers de marchandises, les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Entrent dans le champ d'application du présent avenant les salariés exerçant la fonction de conducteur routier de marchandises au moins 300 heures par an, dans une entreprise relevant de l'article 1 de la convention collective.

Article 2 **Durée du travail effectif**

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.

La durée du travail effectif ci-dessus fixée est égale à l'amplitude de la journée de travail, définie, diminuée de la durée totale des périodes d'inaction visées à l'article 4 (termes exclus de l'extension ; arrêté du 10 juillet 2001, JO 13 juillet 2001), des coupures et du temps consacré aux repas, à l'habillage et au casse-croûte, dans le respect des dispositions de l'article L. 713-5 du code rural selon lesquelles le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux coupures sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis au premier alinéa de l'article L. 713-5 du code rural sont réunis.

Article 3 **Répartition de la durée du travail**

Pour l'application du présent avenant, la journée s'entend de la période allant de 0 heure à minuit, la demi-journée de 0 heure à midi ou de midi à minuit et la semaine du lundi 0 heure au dimanche minuit.

Selon les dispositions du 3^e paragraphe de L. 713-3 du code rural, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent, l'employeur pourra répartir la durée légale du travail sur 3 jours, 3 jours 1/2, 4 jours, 4 jours 1/2, 5 jours, 5 jours 1/2 ou 6 jours par semaine.

Article 4 **Durée maximale quotidienne de travail effectif**

La durée maximale quotidienne de travail effectif des conducteurs est fixée à 10 heures par jour.

Cette durée pourra être dépassée dans les conditions suivantes :

- le dépassement ne peut excéder 2 heures par jour pendant un maximum de 5 jours consécutifs, dans le respect de la réglementation européenne ;
- il ne peut dépasser 100 heures par période de 12 mois consécutifs.

Article 5 **Régime d'équivalences**

(Article exclu de l'extension ; arrêté du 10 juillet 2001, JO 13 juillet 2001)⁽¹⁾

(1) NDLR : depuis la loi Aubry II du 19 janvier 2000, un décret doit nécessairement valider les régimes d'équivalences mis en place par des dispositions conventionnelles (C. rur., art. L. 713-5, II). Les dispositions de l'article 5 ont donc été exclues de l'extension dans l'attente de la parution de ce décret. Celui-ci (D. n° 2001-826 du 5 septembre 2001) a été publié au Journal officiel du 12 septembre 2001. Le régime d'équivalences peut donc être mis en œuvre depuis le 14 septembre 2001.

Dans le cadre du 4^e paragraphe de l'article L. 713-5 du Code rural, afin de prendre en compte la spécificité de l'activité des conducteurs dont la journée de travail est entrecoupée d'un certain nombre de périodes d'inaction ne constituant pas du temps de travail effectif, 40 minutes de présence par journée de travail ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.

À défaut de dispositions différentes au moins équivalentes prévues par un accord d'entreprise conclu selon les dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail, les entreprises qui recourront au régime d'équivalences institué par le présent article devront faire bénéficier les salariés concernés par lesdites périodes d'équivalence d'une prime d'un montant égal à 20 points de la grille de classification nationale s'ajoutant aux minima nationaux.

Article 6

Contingent d'heures supplémentaires

(Pour le contingent dérogatoire, voir l'avenant n° 108 du 25 octobre 2006)

Mod. par Avenant n° 108, 25 oct. 2006, étendu par arr. 3 juill. 2007, JO 31 juill.

Afin de permettre aux entreprises de s'adapter à la distorsion de concurrence résultant des mesures prises dans le transport public, celles-ci pourront faire effectuer à leurs conducteurs des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail effectif ou de la durée considérée comme équivalente sans pouvoir excéder un contingent :

- de 90 h par salarié et par an pour les entreprises ayant recours à la modulation du temps de travail ;
- de 130 h par salarié et par an lorsque l'entreprise ne recourt pas à la modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre dudit contingent seront soit rémunérées, soit remplacées, en tout ou en partie par un repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-7 du Code rural.

Article 7

Création d'une annexe IX

Il est créé une annexe IX à la présente convention relative à la formation et aux conditions de travail des conducteurs routiers dans laquelle sont intégrés les avenants 80, 82 et 88 à la CCN «V Branches».

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 108 du 25 octobre 2006

[Étendu par arr. 3 juill. 2007, JO 3 juill.]

Article 1-1

Contingent d'heures supplémentaires

((Voir l'article 6 de l'avenant n° 88 du 20 février 2001))

1-2

Contingent dérogatoire

Il pourra toutefois être dérogé au contingent prévu ci-dessus par un accord d'entreprise ou d'établissement, conclu selon les dispositions des articles L. 132-18 et suivants du code du travail, prévoyant un contingent supérieur sans pouvoir excéder :

- 200 h par salarié et par an pour les entreprises ayant recours à la modulation du temps de travail ;
- 220 h par salarié et par an lorsque l'entreprise ne recourt pas à la modulation du temps de travail.

L'accord d'entreprise fixera notamment, selon les spécificités propres à l'entreprise, les dispositions des accords d'aménagement et de réduction du temps de travail et du Compte Épargne Temps éventuellement en vigueur dans l'entreprise, les modalités de recours et d'indemnisation des heures accomplies dans le cadre de ce contingent dérogatoire qui seront soit rémunérées, soit remplacées, en tout ou en partie par un repos compensateur équivalent, conformément aux dispositions des articles L. 713-6 et L. 713-7 du Code rural.

Article 2

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Formation obligatoire des conducteurs routiers «marchandises»

Avenant n° 114 du 25 mai 2010

[Étendu par arr. 2 déc. 2010, JO 12 déc.]

Préambule

Considérant que :

La loi Gayssot du 6 février 1998 a généralisé la formation obligatoire qui existait dans le transport public à tous les conducteurs, y compris ceux du compte propre, autorisant les branches professionnelles à anticiper ces nouvelles obligations dans l'attente de décrets à paraître ;

Soucieux de renforcer la sécurité des conducteurs relevant du champ d'application de la présente convention collective, l'avenant n° 80 a été conclu, modifié par les avenants n° 82 et n° 105 ;

Dans le cadre de la directive européenne 2003/59/CE du 15 juillet 2003 relative à la qualification initiale et formation continue des conducteurs de certains véhicules routiers affectés aux transports de marchandise ou de voyageurs, le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 impose de nouvelles obligations aux entreprises de transport de marchandises ;

Constatant que les nouvelles obligations résultant du décret susvisé sont désormais plus favorables que celles issues des avenants n°s 80, 82 et 105, les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit.

Article 1er

Principes généraux de la FIMO et de la FCO

Les avenants n°s 80, 82 et 105 relatifs à la formation initiale minimale obligatoire et à la formation continue obligatoire de sécurité des conducteurs routiers sont abrogés dans leur totalité.

Le champ d'application, la durée et le contenu de la FIMO et de la FCO sont désormais réglementés par le décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007.

Article 2

Financement des frais de la formation initiale minimale obligatoire

Les partenaires sociaux rappellent que le financement des frais de la formation est assuré, notamment, par :

- les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de demandeur d'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
- les fonds mutualisés de formation par alternance ;
- une quote-part de la taxe parafiscale pour le développement de la formation ;
- les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du capital de temps de formation pour les personnels exerçant dans l'entreprise un emploi autre que celui de conducteur et qui souhaiteraient être affectés à un emploi de conducteur routier.

Article 3

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en 5 exemplaires originaux à l'administration compétente de Paris ainsi qu'au conseil des prud'hommes.

Article 4

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Annexe VI - Sécurité et santé des salariés au travail

Stress au travail et risques psychosociaux

Accord du 23 mars 2012

[Étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP France - Métiers du grain ;

COOP France - Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;
SNCOA CFE CGC ;
FGA CFDT ;
FGTA FO.

Préambule

Les parties signataires du présent accord souhaitent au préalable rappeler que les Coopératives Agricoles, de par leur système de gouvernance, leur attachement au territoire, leur mode de gestion, développent leurs spécificités. Ainsi elles réaffirment les valeurs fondatrices portées par le système coopératif, notamment le respect des femmes et des hommes et la solidarité.

Les partenaires sociaux confirment que la prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des salariés sont fondamentales et doivent se situer au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives relevant du champ d'application de la CCN V Branches.

De ce fait, il est rappelé qu'en vertu de la directive cadre 89/391 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des salariés au travail et des articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail, les employeurs prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

À ce titre, il appartient aux employeurs d'intégrer ces éléments dans l'organisation du travail et dans le management.

Pour cela, il a été décidé de définir un cadre pour prévenir les risques psychosociaux par l'observation et la mise en place d'actions visant à l'amélioration des conditions de travail et de la qualité des relations au travail.

Les parties souhaitent rappeler que l'origine du stress au travail présente une grande multiplicité de facteurs de risques. De ce fait, elles souhaitent s'engager dans une démarche réciproque de prévention durable débouchant sur des mesures concrètes et pragmatiques.

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 L'objet

Cet accord a pour objet de fixer un cadre de référence permettant aux entreprises de s'engager dans une négociation et relevant du champ d'application de la CCN V Branches.

Un bilan des négociations engagées, plan d'actions et accords conclus dans les entreprises sera effectué sous forme d'un tableau de suivi au cours de la troisième année suivant la signature du présent accord (ou la date de mise en œuvre), permettant aux partenaires sociaux de faire évoluer l'accord si nécessaire.

Cet accord a pour objectif d'identifier, de prévenir et de gérer les situations de stress au travail en :

- augmentant la prise de conscience et la compréhension du stress au travail et des risques psychosociaux par l'entreprise, les salariés et leurs représentants,
- attirant leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail, et ce le plus précocement possible,
- trouvant un fonctionnement au sein des coopératives qui valorise les individus et les équipes, et réduise les facteurs qui génèrent les risques psychosociaux.

Ce cadre précise la démarche méthodologique, les moyens, l'échéancier et le suivi au niveau de la branche. Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent concourir à la préservation de la santé des travailleurs par :

- la mise en place d'une prévention efficace contre les problèmes générés par les facteurs de stress liés au travail,
- l'information et la formation efficace de l'ensemble des acteurs de l'entreprise,
- la promotion de bonnes pratiques pour y faire face, notamment le dialogue dans l'entreprise et dans les modes organisationnels,
- la prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, compte tenu des contraintes organisationnelles spécifiques liées aux métiers.

Article 2 Les définitions

1 Le stress

Les parties au présent accord entendent retenir la définition suivante, inspirée par les propositions de l'agence européenne pour la santé au travail :

«Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

«En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie, mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.»

«Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée automatiquement comme stress lié au travail».

2

Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux sont des risques pour la santé mentale, physique et la qualité du lien social engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les risques psychosociaux sont à appréhender dans le cadre de l'entreprise, notamment de l'organisation du travail, c'est en ce sens qu'elle rappelle surtout que la santé psychique n'est pas seulement une dynamique individuelle, mais qu'elle se construit aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, par la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues.

Article 3

Les facteurs de risques

Les phénomènes de stress sont d'une grande complexité dans la mesure où bon nombre de facteurs interviennent. Ces facteurs seront appréciés au regard de leur caractère durable, répétitif, cumulatif et excessif.

L'analyse peut s'effectuer au travers d'une liste non exhaustive des facteurs de risques tels que :

1

Facteurs liés aux exigences du travail et à la nature des tâches

- Monotonie, surcharge ou sous charge de travail,
- Pression des délais, travail dans l'urgence, perturbations incessantes, cadences élevées, contraintes liées au travail posté, aux horaires alternants, aux horaires atypiques et aux horaires imprévisibles,
- Ordres contradictoires, contradictions entre les exigences du poste et les moyens alloués
- Risques inhérents à l'exécution de la tâche (dangereuse et/ou susceptible d'avoir des conséquences environnementales importantes) nuisances physiques (bruit, confinement, chaleur, mauvaise conception des lieux de travail...)
- Manque d'autonomie, de marges de manœuvre, collaborations et entraide empêchées, manque de moyens pour réaliser les objectifs fixés, inadaptation des moyens de travail.

2

Facteurs liés aux relations de travail, au type de management

- Absence ou manque d'aide de la part des collègues et/ ou des supérieurs hiérarchiques,
- Dégradation des collectifs de travail (par exemple : manque de respect, incivilités relations interpersonnelles)
- Management peu participatif, autoritaire, déficient, insuffisance de management de proximité
- Manque de communication interne

3

Facteurs liés aux changements dans l'entreprise et dans le travail, ainsi qu'à la précarité

- Environnement socio-économique difficile, pression concurrentielle, surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international,
- Incertitude sur l'avenir, stratégie de l'entreprise peu claire.
- Restructurations, remise en question permanente des organisations,
- Individualisation de l'activité avec sur-responsabilisation,
- Précarité des emplois (par exemple CDD, contrats saisonniers, recours aux intérimaires).

Il faut rappeler que l'ensemble de ces facteurs de stress sont d'autant plus délétères pour la santé qu'ils :

- s'inscrivent dans la durée
- sont subis (perte du pouvoir d'agir sur la situation de travail)
- s'accumulent.

Ces facteurs de risques sont à apprécier au regard du contexte particulier des Coopératives Agricoles, dont les actions s'inscrivent dans un cadre de valeurs résolument tournées vers l'humain avec des contraintes d'organisation du travail liées à la dispersion géographique de leurs sites, aux métiers à forte saisonnalité et aux aléas climatiques.

Article 4 **Les indicateurs**

Les indicateurs sont des informations choisies par les partenaires sociaux dont les entreprises devront observer périodiquement les évolutions.

Ils feront l'objet d'un suivi dans les entreprises et permettront ainsi la mise en place d'actions concrètes visant à éliminer ou tout du moins à réduire les facteurs de risque.

Cette liste constitue les indicateurs de base incontournables et peut être complétée en fonction des métiers de l'entreprise (tels que : incidents de production, non qualité,...)

Ces indicateurs peuvent être liés :

- au fonctionnement de l'entreprise :
 - horaires atypiques (3 × 8, 4 × 8),
 - nombre d'heures supplémentaires,
 - nombre de jours de congés non pris (congés payés, jours RTT, jours de modulation)
 - taux de réalisation des entretiens annuels et leur exploitation lorsqu'elle existe,
 - taux d'accès à la formation en entreprise
 - taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation
 - Mouvements du personnel et origine de la rupture du contrat de travail (démission, licenciement avec son motif, rupture conventionnelle)
 - Nombre de sanctions disciplinaires
- aux relations sociales :
 - données sur les conflits sociaux identifiés (mouvement de grèves),
 - données sur le fonctionnement des institutions représentatives du personnel (nombre d'établissements, de réunions)
- à la santé et la sécurité des travailleurs :
 - Accidents de travail :
 - taux d'accident avec ou sans arrêt,
 - taux de fréquence,
 - taux de gravité,
 - catégories de populations concernées
 - Maladies professionnelles :
 - nombre et type,
 - risque au niveau de la santé inscrit dans le document unique.
 - Absentéisme :
 - taux global,
 - taux par service,
 - durée des absences.
 - Actes de violence, incivilités (agressions verbales, agressions physiques)

Article 5 **Les acteurs de la prévention et de l'évaluation des risques psychosociaux**

La mise en œuvre d'une politique d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux nécessite la mobilisation ainsi qu'une action coordonnée de l'ensemble des intervenants concernés dans l'entreprise.

1

Acteurs internes à l'entreprise

1.1 **La direction de l'entreprise**

L'implication de la Direction Générale au plus haut niveau est indispensable, elle est une condition incontournable

pour l'intégration par l'entreprise des enjeux de sécurité et de santé - physique et mentale - dans sa culture de travail.

1.2

Le manager

Le manager représente un acteur majeur dans la préservation de la santé du salarié. Il est l'interlocuteur au quotidien du collaborateur et doit être le premier recours en cas de difficulté.

À ce titre, il doit disposer de marges d'adaptation pour optimiser l'efficacité et la cohésion de l'équipe. Le manager joue un rôle essentiel dans l'information. Son rôle d'écoute est fondamental. Il joue également un rôle essentiel dans l'accompagnement et la formation de son équipe.

1.3

Les instances représentatives du personnel et les organisations syndicales

Les instances représentatives et les organisations syndicales ont un rôle fondamental en matière de remontée d'information, d'alerte. Elles sont également force de proposition. Elles sont impliquées dans l'application et le suivi des accords et la sensibilisation des salariés.

Le CHSCT

Le CHSCT a en effet pour mission principale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail. Il participe à l'analyse et à la prévention des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Le CHSCT représente l'instance privilégiée en matière d'échange d'informations, de consultation et de suivi, du fait de ses attributions et de ses missions.

Dès lors, les parties conviennent d'associer tout particulièrement les CHSCT à la mise en œuvre et au suivi du présent accord.

Les délégués du personnel

Les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur les réclamations collectives et individuelles des salariés, relatives notamment à la santé et à la sécurité.

Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise dispose d'une compétence générale en matière de conditions de travail. Par ailleurs, dans le cadre de ses prérogatives en matière d'hygiène sécurité, il est destinataire du rapport annuel du CHSCT et du programme de prévention des risques professionnels pour l'année à venir.

Les organisations syndicales

Les organisations syndicales, par l'intermédiaire de leurs délégués, sont parties prenantes dans la mise en place et le suivi de l'accord relatif à la prévention des RPS au sein de l'entreprise.

1.4

Les salariés

Les parties tiennent à rappeler le principe selon lequel tout salarié se doit de veiller, à sa santé physique et psychique à sa propre sécurité et à celle de ses collègues. Dès lors, les salariés dans leur ensemble ont leur rôle à jouer dans la prévention et l'identification des situations individuelles et collectives : remontées d'information en cas d'identification d'une situation de stress vécue par un collègue, vigilance sur les relations professionnelles.

2

Intervenants extérieurs

2.1

Le médecin du travail

Le médecin du travail, conseiller de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel en matière de santé au travail, représente un acteur essentiel, de par sa connaissance du milieu du travail, d'une part, et des salariés, d'autre part.

2.2

Les autres intervenants extérieurs

Par ailleurs, les acteurs internes pourront se faire accompagner dans leur réflexion par des intervenants extérieurs, tels que l'Inspection du travail, le réseau ANACT/ARACT, les préventeurs MSA, ou tout autre expert, selon les problématiques rencontrées.

Article 6

Les moyens

Les acteurs cités ci-dessus seront sollicités dans la mise en place de groupe de travail dans les entreprises.

1.1

Rôle du groupe de travail

Le groupe de travail participe à l'établissement du diagnostic puis, le cas échéant, établit, valide et assure le suivi d'un plan d'action. À cette fin, il peut être fait utilisation de la fiche de bilan des risques psychosociaux annexée à l'accord.

1.2

Composition du groupe de travail

Le groupe de travail est paritaire :

- Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé a minima d'un représentant de la Direction, de deux membres du CHSCT ou à défaut de deux délégués du personnel et du médecin du travail ;
- Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, le groupe de travail est composé a minima d'un représentant de la Direction, de deux salariés et du médecin du travail.

1.3

Crédit d'heures de délégation

Dans le cadre de ce groupe de travail, les représentants du personnel pourront bénéficier d'un crédit d'heures supplémentaires de délégation à hauteur de 5 heures par trimestre s'ajoutant au crédit légal, adapté à la mission qui leur est confiée.

Article 7

Les actions

1.1

Diagnostic

Afin de mettre en place des mesures répondant aux problématiques spécifiques de l'entreprise, il est recommandé d'établir un diagnostic. Celui-ci sera construit par le groupe de travail à partir de l'analyse des indicateurs mentionnés au présent accord et pourra être enrichi par le biais d'un questionnaire, recensant notamment :

- Les données sur les troubles exprimés par les salariés (stress, inquiétude, mal-être, souffrance, épuisement professionnel) ;
- Les données sur les conditions de réalisation du travail (organisation de travail,...) ;
- Les données sur les relations de travail (tension, conflit, isolement, manque de soutien de la hiérarchie, méthodes de management) ;
- Les données sur les perspectives et la perception du travail (sentiment de changements permanents, perte de considération).

Le diagnostic qui sera construit à partir des données quantitatives devra être associé à des données qualitatives issues notamment des entretiens individuels et des réunions d'équipe, des observations de terrain effectuées par le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, ou des données émises par les services Ressources Humaines.

1.2

Actions

Certaines actions peuvent être engagées sans l'établissement du diagnostic et être anticipées.

1.2.1

Actions immédiates

Sans attendre les résultats du diagnostic, il est d'ores et déjà convenu de mettre en place les actions suivantes :

Les actions de formation :

Les membres du groupe de travail recevront une formation spécifique leur permettant d'appréhender et de déceler au mieux des situations à risque. Cette formation doit être inscrite au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail

Alerte :

Tout salarié ou groupe de salariés qui s'estime dans une situation de risque pour sa santé psychique peut, à tout moment, saisir : la Direction de l'entreprise, le médecin du travail, le manager ou le service RH, un membre du

CHSCT ou à défaut le délégué du personnel.

Accompagnement individuel :

Lors de la détection de situations à risques, le salarié sera invité à un entretien avec le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines. Le salarié pourra à sa demande, se faire accompagner par un membre du CHSCT ou à défaut un délégué du personnel.

Le médecin du travail évaluera l'état de santé du salarié et déterminera les mesures d'accompagnement à prévoir afin d'améliorer sa situation.

L'entretien avec la personne en charge des ressources humaines et/ou le médecin du travail aura pour objectif de dresser un bilan de la situation du salarié au sein de l'entreprise (exemple : conditions de travail, relations de travail, rapport avec la clientèle).

Suite à ces entretiens, et dans le respect de l'obligation de confidentialité, le médecin du travail et la personne en charge des ressources humaines, et le cas échéant le membre du CHSCT ou à défaut le délégué du personnel, proposeront en concertation avec le salarié un plan d'actions dans le but de remédier à la situation.

1.2.2 Actions à moyen terme

Les actions mises en œuvre pourront porter sur les axes suivants :

- Intégrer les questions de santé au travail dans toutes les démarches projets visant à modifier de façon significative, la répartition de tâches, l'organisation du travail ou l'aménagement des locaux
- Prise en compte de la situation personnelle des salariés (mesure visant à assurer l'équilibre entre le travail et la vie privée, à favoriser l'écoute des salariés et la gestion de leur stress) ;
- Amélioration de l'organisation et de l'environnement de travail (adaptation des postes de travail après une étude ergonomique, de la charge de travail) ;
- Formation de l'encadrement au métier de manager : le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;
- Sensibilisation des salariés aux problématiques liées aux risques psychosociaux, voire la formation des catégories de personnels particulièrement exposés à des situations de stress (ex : salariés en contact avec le public ou amenés à gérer des situations difficiles) ;
- Formation des représentants du personnel à la prévention des risques psychosociaux et du stress.

Ces formations sont inscrites au plan de formation de l'entreprise, le choix de l'organisme s'effectue après concertation avec les membres du groupe de travail ;

— Document unique d'évaluation des risques : les travaux du groupe de travail pourront donner lieu à un complément lors de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques accompagnée d'un plan de prévention annuel.

Article 8 Le suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sur «le stress au travail et les risques psychosociaux» sera assuré par la commission mixte nationale, dans un délai de 3 ans suivant la signature de l'accord.

À cette fin, les entreprises transmettront leur accord ou plan d'action auprès du secrétariat de la commission mixte nationale, y compris les entreprises ayant déjà signé un accord ou établi un plan d'action antérieurement à la signature du présent accord.

Lors de la réunion de suivi de l'application de l'accord, un bilan sera présenté sous forme d'un tableau de suivi comportant les éléments suivants :

- Nombre d'accords signés ou de plans d'actions mis en place.
- Qualité des signataires (DS ou représentant du personnel)
- Taille des entreprises concernées
- Actions mises en place.

À l'issue de la réunion de suivi, les partenaires sociaux décideront de l'avenir du présent accord.

Article 9 La durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 10
La révision et la dénonciation

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie selon les modalités suivantes :

- La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires ou adhérents par courrier et être accompagnée d'un projet ;
- Les négociations débiteront au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la demande de révision.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

En cas de dénonciation, l'accord continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui le substituera, ou à défaut, pendant une durée d'un an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 11
L'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe - Bilan accord ou plan d'action sur le suivi des risques psychosociaux

ENTREPRISE :		GROUPE :		Effectif :	
ACCORD <input type="checkbox"/>		PLAN D'ACTION <input type="checkbox"/>			
INDICATEURS RETENUS	FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE		DIAGNOSTIC	DONNEES SALARIES :	
	oui non			oui non	
	- horaires atypiques (si oui préciser le nombre)			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant	
	- nombre d'heures supplémentaires				
	- taux de jours de congès non pris (CP, JRTT, Jours modulation)				
	- taux de réalisation des entretiens annuels				
	taux d'accès à la formation				
	taux de réalisation de formation par rapport au plan de formation				
	MOUVEMENT DE PERSONNEL				
	- démissions				
	- licenciement				
	- nombre de rupture conventionnelle du contrat de travail			DONNEES CONDITIONS DE TRAVAIL	
	- nombre de sanctions disciplinaires			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant	
	RELATIONS SOCIALES				
	- Nombre de mouvements de grève			DONNEES RELATIONS DE TRAVAIL	
	- données sur fonctionnement des IRP (Nombre de réunions)			Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant	
	SANTÉ ET SECURITE				
	- accidents de travail				
	- taux d'accidents (avec arrêt de travail)				
	- taux de fréquence				
	- taux de gravité				
	- catégories de population concernées			DONNEES SUR LES PERSPECTIVES ET LA PERCEPTION DU TRAVAIL	
		Indiquer le résultat du questionnaire ayant servi au diagnostic le cas échéant			
MALADIES PROFESSIONNELLES					
- nombre					
- type (si oui, préciser la maladie professionnelle)					
- risque santé inscrit dans le document unique					
ABSENTEISME					
- taux global					
- taux par service					
- durée des absences					
ACTES DE VIOLENCE, INCIVILITES					
- agressions verbales					
- agressions physiques					

SALAIRES

(Voir Annexe I de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014)

Formation

Formation professionnelle dans diverses branches des industries agro-alimentaires **Accord du 30 octobre 2014**

(Voir Convention collective «Alimentation industries agro-alimentaires», Accord du 30 octobre 2014)

Prise en charge des actions de formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Certifications professionnelles éligibles à la Pro A

(Se reporter aux accords nationaux de l'Alimentation : industries agroalimentaires)

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Travail à temps partiel

Accord du 5 novembre 2014

(signé le 8 janv. 2015)

[Étendu par arr. 29 avr. 2015, JO 7 mai, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du grain ;

Coop de France Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

UNSA 2A.

Préambule

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 - JORF 16/06) en son volet destiné à renforcer et sécuriser les droits des salariés et à lutter contre la précarité de l'emploi, a instauré notamment le principe d'une durée minimale de travail du salarié à temps partiel à hauteur de 24 heures par semaine (ou équivalent en cas de répartition mensuelle de la durée du travail ou de répartition pluri-hebdomadaire par accord d'aménagement du temps de travail) (art. L. 3123-14-1 C.T.)

Dans les coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale dite «V branches», la grande majorité des salariés travaillent à temps plein. En effet, d'après les chiffres de la MSA, en 2013, moins de 5 % des salariés étaient employés à temps partiel.

Une enquête menée durant l'été 2014 auprès de l'ensemble des coopératives et entreprises soumises à la convention collective nationale «V branches» a permis d'établir que :

— Les entreprises de la «V branches» n'ont pas recours structurellement au temps partiel puisqu'il n'y a pas au moins 1/3 des salariés à temps partiel (moins de 5.5 % des salariés des entreprises ayant répondu à l'enquête) ;

— Le temps partiel répond à des préoccupations de l'entreprise et des salariés.

Le travail à temps partiel permet de répondre aux besoins et contraintes des entreprises liés à certains métiers de la branche et à la spécificité territoriale des entreprises. 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.

Dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'objectif des partenaires sociaux à travers les dispositions suivantes est donc de :

- favoriser le temps partiel choisi, de rechercher et d'encourager les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- préserver les emplois au sein des coopératives et entreprises de la branche et tenir compte des impératifs organisationnels de celles-ci ;
- Compléter le dispositif légal en ce qu'il n'a pas prévu (contrat à durée déterminée de remplacement et le temps partiel thérapeutique...).

Les parties ont donc décidé de mettre en œuvre les dispositions qui suivent.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale de Céréales, de Meunerie, d'Approvisionnement, d'Alimentation du bétail et d'Oléagineux.

Article 2 **Conclusion et exécution du contrat de travail à temps partiel**

Qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée, le contrat de travail des salariés à temps partiel est écrit.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il mentionne notamment :

- la qualification du salarié ;
- la durée du travail ainsi que, le cas échéant, les modalités de sa répartition ;
- les cas et la nature d'une modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires au-delà de la durée de travail contractuelle ;
- le salaire correspondant à la durée du travail contractuelle ;
- les éléments de la rémunération ;
- lorsque la durée du travail est répartie sur moins de 5 jours, le(s) jour(s) ou les demi-journées de repos qui, par convention, constituent le repos supplémentaire s'ajoutant au repos hebdomadaire légal ;
- lorsqu'il est à durée déterminée, il doit mentionner précisément le motif de son recours.

En cas de pluralité d'employeurs, il incombe au salarié d'informer ses employeurs de sa situation et de respecter les durées légales de repos obligatoires.

En outre, sur demande de l'employeur, le salarié atteste du respect des durées légales de repos obligatoire.

Article 3 **Durée minimale de travail**

3.1 **Dérogation à la durée légale minimale de 24 heures**

La durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

Cette durée minimale n'est pas applicable aux salariés recrutés exclusivement pour le nettoyage et l'entretien. La durée minimale de travail de ces salariés à temps partiel est fixée à 2 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

3.2 **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.

Afin d'assurer la sécurité juridique des relations contractuelles au sein des entreprises, en cas de remplacement d'un salarié à temps partiel dont la durée minimale est inférieure à 24 heures, il pourra être conclu un contrat de travail à durée déterminée pour remplacement, à hauteur de la durée contractuelle fixée dans le contrat de travail du salarié remplacé.

3.3 **Cas des salariés à temps partiel pour raison de santé (temps partiel thérapeutique)**

Le cas particulier du temps partiel pour raison de santé (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 L. 433-1 la possibilité pour le salarié malade de reprendre son travail progressivement dans le cadre du dispositif du temps partiel thérapeutique.

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.

Article 4

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 :

4.1

Cumul de plusieurs emplois salariés et changement du planning

Les salariés bénéficiant du cumul de plusieurs emplois salariés disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning dès lors que ce changement n'est pas compatible avec l'exercice d'une autre activité professionnelle salariée.

Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et ne fera l'objet d'aucune sanction.

Par ailleurs, l'employeur veillera dans la mesure du possible, à favoriser l'exercice d'emplois dans d'autres entreprises, pour le salarié qui le souhaite, en lui permettant d'aménager ses horaires de travail, sous réserve de justifier effectivement de l'incompatibilité de ces horaires de travail.

4.2

Regroupement des horaires de travail sur une journée

Les dérogations possibles à la durée légale minimale de travail telles que prévues par l'article 3 ne sont possibles qu'à la condition que les horaires de travail du salarié soient regroupés pour accomplir au minimum trois heures de travail par jour.

Les salariés affectés à l'entretien ne sont pas concernés par cette disposition et il peut être dérogé à ces minima.

4.3

Limitation des interruptions d'activité

Par ailleurs, conformément à l'article L. 3123-16 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 deux heures.

Article 5

Heures complémentaires

Conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 du code du travail, les heures complémentaires font l'objet d'une majoration dès la 1^{ère} heure.

Les heures complémentaires sont celles prévues contractuellement et effectuées à la demande expresse de l'employeur en dépassement de la durée contractuelle de travail.

La durée hebdomadaire ou mensuelle ou annuelle, heures complémentaires comprises, d'un salarié à temps partiel doit être inférieure à la durée légale du travail. 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 1/3 de l'horaire contractuel.

Les heures complémentaires apparaissent distinctement sur le bulletin de paie et sont majorées conformément aux articles L. 3123-17 et L. 3123-19 selon le barème suivant :

- 15 % dès la 1^{ère} heure complémentaire et dans la limite du 10^{ème} de la durée contractuelle de travail
- 25 % au-delà du 10^{ème} et dans la limite du tiers de la durée contractuelle de travail.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées par l'employeur, le salarié devra en être informé moyennant un délai de prévenance de 3 jours calendaires sauf travaux urgents au sens des décrets d'application de la loi du 21 juin 1936. À défaut de respect du délai de prévenance ou en cas de refus légitime, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute.

Article 6 **Complément d'heures par avenant**

6.1 **Conditions de recours au complément d'heures**

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés 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.

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,
- 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.

Le nombre d'avenants «complément d'heures» pouvant être conclu avec un même salarié est limité à 8 par année, à l'exception des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

6.2 **Traitement des heures complémentaires**

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 %.

6.3 **Situation du passage à temps complet par avenant**

Sur demande expresse du salarié, la durée du travail, dans le cadre d'un avenant «complément d'heures», peut être portée temporairement à un temps complet, dans les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- périodes de pointes saisonnières.

Article 7 **Durée - Révision**

7.1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Un suivi de l'accord sera assuré par la commission mixte nationale sur l'évolution du travail à temps partiel dans la «V branches», et fera l'objet d'un bilan, dans le délai de trois ans suivant la signature de l'accord.

7.2 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

En cas d'évolutions législatives, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réviser les dispositions du présent accord.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du

travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires 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 trois mois.

Article 8 **Dépôt et Publicité**

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 9 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Article 10 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Télétravail

Accord du 15 mars 2022

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt, soit le 21 juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération Agricole - Métiers du grain/Nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CFE-CGC Agro ;

UNSA 2A.

Préambule

Le télétravail s'est développé dans les coopératives agricoles particulièrement au cours des dernières années, concomitamment au développement des outils numériques et de communication, de leurs impacts sur l'organisation concrète du travail.

L'année 2020 marquée par la crise sanitaire est venue bouleverser ce cadre en imposant pour les salariés dont les activités le rendaient possible, la mise en œuvre, de façon généralisée, du télétravail et d'autres formes de travail à distance. Cette situation a soulevé des questions nouvelles tant juridiques qu'opérationnelles.

Face à la recrudescence du nombre d'entreprises coopératives V branches qui souhaitent pérenniser cette modalité de travail pour les salariés occupant des postes qui s'y prêtent les partenaires sociaux souhaitent doter la branche d'un accord-cadre. Celui-ci vise à aider les entreprises de petite et moyenne taille à se doter de dispositif juridiquement sécurisé permettant de répondre, à la fois, aux enjeux économiques des entreprises et aux aspirations de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle de la part des salariés.

Article 1 **Objet**

Cet accord de méthode définit le cadrage des négociations en vue de la conclusion d'un accord-cadre sur le télétravail dans la V branches.

Article 2 **Objectif de l'accord de méthode**

L'objectif de l'accord de méthode est de définir les modalités d'échanges entre les partenaires sociaux de la V branches afin de faciliter la conclusion d'un accord-cadre permettant notamment aux petites et moyennes entreprises, de se doter d'un accord ou d'une charte sur la mise en place du télétravail et ce, afin d'en faciliter l'appropriation par les salariés et les employeurs.

Article 3 **Groupe de travail**

3-1 **Attributions**

En vue de la négociation d'un accord cadre, les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail technique qui intervient pour réaliser les travaux et préparer les propositions qui seront soumises à la CPPNIC V branches selon un calendrier fixé.

3-2 **Composition**

Le groupe de travail est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative au sein de la V branches et d'un nombre total égal, au titre du collège employeur.

3-3 **Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la délégation Employeurs. Il est chargé de convoquer aux réunions, de rédiger et diffuser les documents préparatoires à ces réunions. La convocation et les documents de travail sont communiqués quinze jours avant la tenue de la réunion.

3-4 **Réunions**

Le maintien de salaire par l'entreprise pour le temps passé aux réunions et l'indemnisation des frais de déplacement sont fixés par l'article 6 bis tel que modifié par l'avenant 124 de la CCN V branches.

En complément et conformément à l'avenant 132, des moyens supplémentaires sont alloués :

- Prise en charge de frais de transport avec le remboursement sur présentation de justificatifs dans la limite de 150 € pour les représentants syndicaux salariés ou retraités de coopérative et participant au groupe de travail paritaire ;*
- Frais de bouche sur présentation de justificatifs dans la limite de 20 € pour les participants salarié ou retraité de coopérative participant au groupe de travail ;*
- Pour permettre la préparation des GT, une salle de réunion est mise à disposition des organisations syndicales représentatives dans les locaux de LCA, sur demande par courriel adressé au Secrétariat de la V branches.*

Article 4 **Calendrier**

Le calendrier des négociations est fixé comme suit :

Le groupe de travail se réunira deux fois en 2022 à hauteur de deux demi journées :

- le 22 avril 2022 de 13 h 30 à 16 h 30*
- le 13 mai 2022 de 13 h 30 à 16 h 30.*

À l'issue de ces réunions, les membres du Groupe de Travail apprécieront l'opportunité d'organiser une 3^{ème} réunion.

La négociation devra autant que faire se peut, s'achever à la fin du 1^{er} semestre 2022 pour permettre aux entreprises de tirer profit de cet accord.

Article 5 **Durée - Révision**

5.1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 6
Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 7
Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Accord du 14 juin 2022

[Étendu par arr. 26 mai 2023, JO 3 juin, applicable le lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord-cadre concerne le télétravail choisi par le salarié, sous réserve de l'accord de l'employeur. Il n'a pas vocation à concerner les situations de crise telles que durant la crise sanitaire de la Covid-19.

Les partenaires sociaux rappellent que le secteur des coopératives des métiers du grain et de la nutrition animale auquel s'applique la CCN Vbranches est un secteur où le travail en présentiel reste le principe. Cependant, pour certains emplois, le télétravail est une modalité d'organisation du travail qui peut être adaptée, sous réserve d'en fixer les critères et les conditions d'accès.

Le télétravail suppose une confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur.

Il est nécessaire d'assurer une cohésion entre les équipes et de préserver un climat social serein au sein de l'entreprise.

Les partenaires sociaux rappellent que le télétravail présente de nombreux avantages pour l'employeur et le salarié :

- Pour favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle
- En termes d'attractivité pour certains métiers
- En matière d'impacts territoriaux et environnementaux plus favorables.

Pour assurer une sécurité juridique des dispositifs de télétravail pouvant être mis en place au sein des coopératives notamment de petite taille, le présent accord-cadre a pour objet d'inventorier les éléments à prendre en compte dans la mise en place d'un accord d'entreprise ou d'une charte lié au télétravail.

C'est un accord-cadre qui suppose donc pour son déploiement, la négociation d'un accord d'entreprise ou d'une charte au niveau de l'entreprise.

Il est proposé en annexe un kit des bonnes pratiques à destination des employeurs et des salariés.

Article 1er
Rappel des types de télétravail

Le télétravail au sein des coopératives agricoles de la V branches est une modalité d'organisation du travail qui peut être sous la forme de :

- Télétravail alterné : Le salarié va alors alterner des journées de travail sur site et des journées de travail à domicile ou en espace de proximité ;
- Télétravail exercé au domicile du salarié ;
- Télétravail exercé en centre de proximité (ou espace de coworking).

Article 2
Principes régissant le télétravail

La mise en œuvre du télétravail suppose le respect de plusieurs principes :

— Volontariat dans sa mise en place du télétravail :

m Soit par une demande formulée par écrit par le salarié et acceptée par l'employeur (en cas de refus de l'employeur, celui-ci doit être motivé par écrit) ;

m Soit par une proposition de l'employeur qui doit être acceptée par le salarié, sans que son refus ne soit un motif de rupture du contrat de travail, ni entraîner de sanction disciplinaire.

— Nécessité de formaliser la mise en place individuelle du télétravail par écrit (via une note ou un avenant au contrat de travail) :

Sur ce point, il est fortement recommandé de prévoir dans l'accord d'entreprise ou la charte, les conditions de mise en place individuelle du télétravail par une formalisation écrite, par une sensibilisation au télétravail.

— Nécessité d'alternance entre travail sur site et télétravail :

Afin de favoriser le maintien du lien social entre les salariés, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir une alternance entre le travail en présentiel au sein du collectif de travail et le télétravail, en prévoyant des journées communes sur site.

— Usage et mise à disposition d'outils informatiques sécurisés :

Pour limiter les risques de piratage informatique (cyber-attaque), il est préconisé de doter l'entreprise de réseau informatique sécurisé et de mettre à disposition des outils informatiques adaptés. Il est rappelé que les salariés en télétravail doivent respecter la charte informatique, le cas échéant.

— Droits et devoirs du télétravailleur :

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations liés au contrat de travail que lorsqu'il travaille sur site.

Article 3 **Conditions d'éligibilité**

3-1 **Celles tenant au salarié**

L'entreprise doit déterminer dans l'accord ou la charte, les types de contrats de travail éligibles au télétravail : CDI, CDD, contrat d'apprentissage, temps plein, temps partiel...

Il est possible de prévoir une condition d'ancienneté liée à l'autonomie nécessaire pour maîtriser son poste de travail.

Le salarié doit disposer d'un environnement de travail dédié et adapté au télétravail (installation, réseau...), respectant les conditions de sécurité et d'ergonomie nécessaire à la bonne exécution de son travail.

Il est préconisé de demander une attestation d'assurance multirisque incluant le télétravail, ainsi qu'une déclaration sur l'honneur de la conformité de l'installation électrique et de l'adaptation de l'environnement de travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le télétravail constitue un outil de prévention à la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie invalidante ou évolutive ou en cas de temps partiel thérapeutique, après avis de la médecine du travail.

3-2 **Conditions tenant au poste**

Les partenaires sociaux préconisent que soient définis et motivés au sein de l'accord ou de la charte les services ou les postes pour lesquels le télétravail n'est pas éligible, pour les postes pour lesquels la présence physique est indispensable (exemples : conducteur routier, agent de silo, personnels de magasin...). Cette liste peut être discutée avec les représentants du personnel.

3-3 **Conditions liées à la durée**

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de prévoir le nombre de jour de télétravail et sa périodicité dans le cadre de l'accord d'entreprise ou de la charte. Une attention particulière pourra être portée sur la notion de pointe de travail en fonction des saisons.

Article 4 **Télétravail, conditions de travail, santé et sécurité au travail**

Comme pour tout salarié, les accidents de travail doivent être déclarés dans les mêmes conditions qu'un accident de travail sur site pour être couvert ; il sera soumis au même régime que s'il était arrivé au sein des locaux de l'entreprise (article L. 411-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Dans le cadre des missions de la CSSCT, en cas d'accident du travail, ses membres pourront solliciter le salarié concerné afin de réaliser l'enquête accident du travail afin de déterminer les moyens de prévention si cela s'avère

nécessaire.

Il est rappelé la nécessité de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), prévu à l'article L. 4121-3 du code du travail, en cas de mise en place du télétravail en créant ce risque lié à des risques posturaux ou des risques psychosociaux.

Article 5 **Suspension temporaire du télétravail**

Chacune des parties pourra suspendre temporairement le recours au télétravail. Il convient alors d'en prévoir les conditions dans l'accord d'entreprise ou la charte (en indiquant notamment un délai de prévenance et les motifs pouvant le justifier).

Elle peut également être prévue en cas de demande de diminution du nombre de jours de télétravail notamment en cas de période haute d'activité

Article 6 **Réversibilité**

Chacune des parties peut mettre un terme à cette organisation du travail sous réserve de respecter des conditions à définir dans l'accord d'entreprise ou la charte.

Il est notamment préconisé de prévoir un délai de prévenance raisonnable auquel il pourra être dérogé en cas d'urgence, de formaliser cette réversibilité par écrit, avec la nécessité de remettre le matériel en cas de fin de télétravail.

La réversibilité doit être motivée si elle est demandée par l'employeur.

Article 7 **Contrôle du temps de travail et régulation de la charge de travail**

Il est rappelé la nécessité de respecter le droit du salarié à la déconnexion (L. 2242-17 du code travail) pour assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale du salarié.

À cet effet, il est préconisé de favoriser la mise place d'entretien régulier notamment pour limiter les risques de dysfonctionnement lié au télétravail (isolement, organisation de son travail, ...).

Il est rappelé l'obligation de respecter les temps de repos quotidiens et hebdomadaires ; la réalisation d'heures supplémentaires doit se faire à la demande de l'employeur.

En outre, les plages horaires applicables sur site sont les mêmes en télétravail, sauf accord entre l'employeur et le salarié. Il est préconisé de prévoir l'établissement de déclaratif horaire ou tout autre moyen permettant de suivre les heures réalisées.

Article 8 **Plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté**

Pour les salariés en forfait jour, il est préconisé de définir de manière concertée, la plage horaire de joignabilité durant laquelle ils peuvent être contactés.

Article 9 **Fourniture et entretien des équipements**

Afin de permettre au salarié de réaliser sa mission, l'entreprise lui fournit un ordinateur ainsi qu'un casque audio. Il convient de prévoir des solutions de téléphonie via des applicatifs pour renvoyer la ligne téléphonique.

Article 10 **Rôle du manager**

Les partenaires sociaux rappellent le rôle primordial du manager dans le maintien du lien social au sein de son équipe en mettant en place des points réguliers. Il est préconisé de favoriser la mise en place de formation à l'exercice de management à distance.

Article 11 **Information annuelle auprès du CSE du nombre de salariés en télétravail**

Une information annuelle sur le nombre de salarié bénéficiant de télétravail est faite auprès du CSE.

Article 12 **Durée - Révision**

12-1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

12-2 Révision - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 13 Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 14 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

Annexe

Les bonnes pratiques en matière de télétravail dans la «V Branches»

1. L'organisation du télétravail 7
2. Le droit à la déconnexion et les plages de joignabilité 8
3. Position de travail ergonomique 9
4. Gestion du télétravail dans vos équipes (pour les managers) 11

1) L'organisation du télétravail

Le fait de travailler à la maison peut générer des risques nouveaux par rapport au travail au bureau :

— Aménagement non adapté du poste de travail : outils numériques inadaptés (petit écran, difficultés d'accès à des logiciels/outils de travail par rapport au bureau) et environnement et équipement de travail inadaptés (pas de bureau, siège peu confortable et non réglable, pas de pièce/espace dédié et séparé)

— Postures assises prolongées et au manque d'activité physique dus à la suppression des déplacements à l'intérieur de l'entreprise, pouvant amener à des comportements sédentaires

— Troubles du sommeil liés au changement des habitudes de vie tardifs, exposition importante aux écrans, diminution des activités physiques, stress, ...)

— Risques psychosociaux dus à plusieurs facteurs de risques :

- Difficulté de séparation entre sphère professionnelle et privée
- Diminution du dialogue social et isolement social (voire sentiment d'abandon)
- (Augmentation de la charge mentale et de la durée de travail ou au contraire risque de sous-activité
- Perte de sens et de motivation, sentiment d'inefficacité et stress
- Sentiment de solitude face aux problèmes à résoudre et difficulté d'adaptation,

Aménager son espace de travail

— Une zone spécifique au travail (si possible dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé/distrain et de pouvoir faciliter la distinction entre temps professionnel et temps personnel.

— Un poste de travail adapté limitant les tensions musculaires et articulaires : travaillez sur un bureau, assis sur une chaise confortable et utilisez un écran détaillé suffisante à hauteur des yeux (cf : «position de travail ergonomique»).

Articuler les temps de vie, organiser son travail et planifier son télétravail

— Éviter de rester trop longtemps dans une posture assise (faites des mouvements de décontraction régulièrement).

— Des horaires fixés à l'avance en se basant par exemple sur le même rythme que celui pratiqué au bureau.

— Bien préparer votre journée en amont en listant à l'avance et en préparant les dossiers sur lesquels vous devez travailler au cours de cette journée.

* Vigilance quant à l'hyperconnexion : le travail à distance n'implique pas une augmentation de la charge et du temps de travail (cf : «droit à la déconnexion»).

— Des activités physiques régulières afin de compenser la suppression des déplacements vers l'entreprise ainsi que

les déplacements dans les locaux. Vous resterez ainsi en meilleure santé et serez plus efficace dans votre travail.

— Alimenter votre agenda Outlook et partagez-le avec notre manager.

Gérer les relations interpersonnelles à distance

— Des routines décidées et exécutées quotidiennement : dire bonjour par messagerie instantanée, faire une visio au moment du café à 10 h, saluer ses collègues lorsqu'on a terminé sa journée, ...).

— Le recours au travail collaboratif avec vos collègues pour échanger sur un dossier ou partager des points de vue sur un problème.

— Préserver le soutien social avec ses collègues en apportant son aide en cas de difficultés et oser parler de ses propres difficultés afin d'être aidé en cas de problèmes éventuels.

— Rendre compte de son travail : ce point est essentiel pour permettre à votre manager d'adapter votre charge de travail en cas de sur ou de sous activité. Cette transparente volontaire est essentielle pour travailler en confiance et en pleine autonomie.

— Préférez les appels téléphoniques aux emails quand la situation s'y prête.

2) Le droit à la déconnexion et les plages de joignabilité

L'hyperconnexion liée au travail, et notamment en télétravail peut s'associer à des risques tels que :

— Stress, fatigue, perte de sommeil

— Difficultés à articuler vie privée et vie professionnelle

— Surcharge mentale et informationnelle

— Difficultés de concentration

Le droit à la déconnexion

Article L 2242-17 du Code du travail : ce droit a pour objectif d'«assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale».

Cela peut s'entendre comme le droit de tout salarié de :

- Ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail (smartphone, ordinateur, tablette, messagerie, logiciels, etc.).
- Ne pas répondre aux sollicitations, que ce soit par emails, messages, ou appels téléphoniques, en dehors des horaires habituels de travail.

Il sera ainsi recommandé de :

— Réfléchir à la pertinence de l'envoi d'un message en dehors des horaires habituels de travail.

— Maîtriser les appels téléphoniques sur les mobiles professionnels et éviter les week-ends et hors plage de joignabilité (sauf urgence).

— Planifier des réunions d'équipes ou individuelles pendant les horaires de travail et/ou plages de joignabilité.

— Se déconnecter des outils de communication numériques professionnels lors des périodes de repos quotidien, hebdomadaire et de congés.

— Réguler l'usage des mails (pertinence/limitation du nombre de personnes en copie des mails, privilégier l'envoi des réponses aux mails pendant les horaires de travail, indication d'un objet précis pour permettre une identification immédiate du contenu du mail).

Éviter l'envoi d'un message en dehors des horaires habituels de travail, sauf urgence

Plage horaire de joignabilité

— Se déconnecter en dehors des plages horaires de joignabilité :

• Pour les salariés en régime horaire (35 h, 39 h ...) : horaires de travail habituels (idem pour les jours de télétravail).

• Pour les salariés au forfait jours : limitée à la nécessité pour le salarié de bénéficier de son repos. Le salarié gère librement l'organisation de son temps de travail sous réserve du respect des règles légales et conventionnelles applicables (notamment les durées minimales de repos quotidiens et hebdomadaires).

Organisation du temps de travail et charge de travail

Se référer aux préconisations de la fiche n° 1 «L'organisation du télétravail» pour articuler les temps de vie, organiser son travail et gérer les relations interpersonnelles à distance.

3) Position de travail ergonomique

Travailler sur un poste de travail ne permettant pas une position ergonomique génère des risques pour la santé liés à :

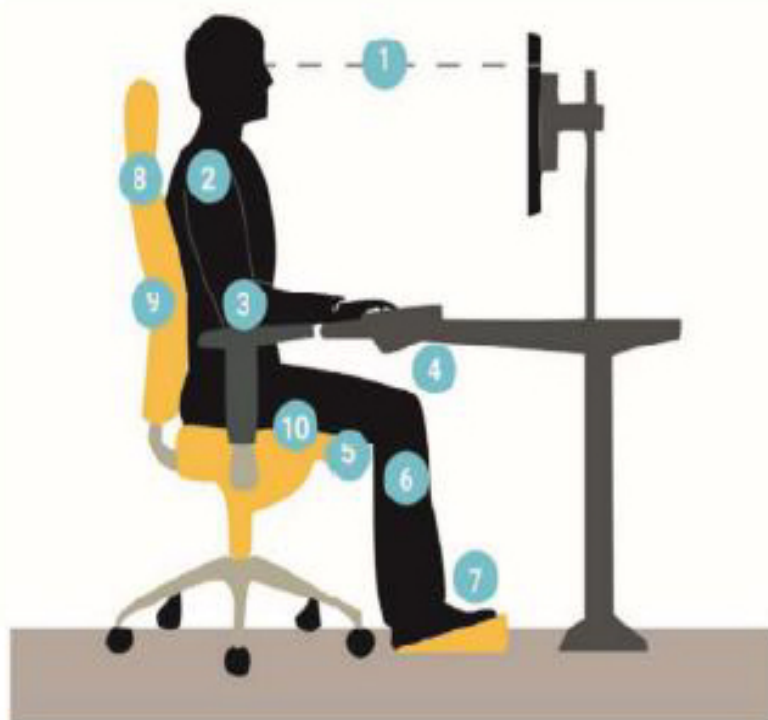
— Une posture statique prolongée et contraignante

-
- La répétitivité des gestes
 - L'absence de pauses
 - L'inactivité physique
 - L'espace de travail inadapté
 - Du stress

Les bonnes pratiques :

- S'équiper d'une chaise confortable, équipée d'un dossier (impératif) et si possible réglable en hauteur ; ajuster le siège de façon à ce que les pieds soient à plat au sol ou supportés par un repose-pied,
- Pour les personnes ayant de nombreuses données à manipuler, voir la possibilité d'ajouter un écran aux ordinateurs portables et le positionner à hauteur des yeux en face pour éviter l'inclinaison et la rotation prolongées du cou,
- Faire des pauses régulières afin de se lever et marcher un peu,
- Pratiquer des activités physiques régulières afin de compenser l'inactivité prolongée.

Rapprochez-vous le plus possible du poste de travail idéal



1. Distance œil/écran 50 à 70 cm
2. Épaules relâchées non relevées
3. Avant-bras horizontaux, angle du coude légèrement supérieur à 90°
4. Distance genou/table 8 à 10 cm
5. Éviter la pression du creux poplité
6. Jambes à 90 °
7. Les pieds reposent sur le sol (utilisation éventuelle d'un repose-pied)
8. Caler le dos contre le dossier
9. Régler la hauteur du dossier pour que le bassin et la zone lombaire soient soutenus efficacement
10. Occuper la totalité de la surface assise

4) Gestion du télétravail dans vos équipes (pour les managers)

L'organisation du télétravail dans vos équipes

- Veiller à conserver au moins une journée par semaine où l'ensemble de votre équipe est en présentiel.
- Demander à vos collaborateurs de partager et d'alimenter leurs agendas Outlook en indiquant leurs jours de télétravail.
- Le salarié doit être volontaire pour télétravailler, néanmoins, l'organisation du télétravail (nombre de journées retenues et plages de joignabilité) reste sous la responsabilité du manager.
- Maintenir les rituels de management (réunions collectives et individuelles, points réguliers...)

Manager par la confiance

- Avoir confiance en son équipe est indispensable. La confiance se gagne et doit être réciproque. En cas de perte de confiance, vous devez vous entretenir avec votre collaborateur pour échanger à ce sujet.
- La confiance permet de renforcer l'autonomie, l'efficacité et le bien-être de l'équipe.

-
- L'augmentation du temps de travail et de la productivité des salariés en télétravail ressort souvent dans les études sur le télétravail. Le travail est plus efficace et peut se faire à des moments différents, au choix du salarié.
 - Un mode de télétravail trop figé aurait un impact négatif (journées fixes inadaptées aux besoins, pages horaires contraignantes, contrôle excessif...).
 - Garder un cadre clair (objectifs clairs et réalisables, moyens à dispositions qualité du travail attendue, délais, plages de disponibilité...).
 - Garder un équilibre entre suivi et autonomie en faisant des points réguliers avec les collaborateurs afin de s'assurer que les objectifs sont bien compris et rester à l'écoute de leurs besoins.

Tous ces éléments rentrent dans le cadre d'une délégation réussie.

Réguler l'organisation et la charge de travail

- Prendre en compte la différence entre le travail prescrit (ce qu'il est demandé de faire] et le travail réel (ce qui est réellement fait en tenant compte des ajustements et aléas] en termes de faisabilité, souplesse, etc.
- Réguler la charge de travail (suractivité comme sous-activité) en la planifiant et en l'anticipant avec votre collaborateur (objectifs, moyens...).
- Aménager la charge de travail pour l'adapter au contexte.
- Être vigilant au risque d'hyperconnexion de vos collaborateurs (envoi de mail très tôt ou très tard, travail le weekend, etc.).

Maintenir le collectif

- Resserrer les liens au sein de l'équipe pour préserver le collectif (réunions d'équipe régulières)

Révision de la classification

Accord du 17 mars 2017

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France grains ;

Coop de France nutrition animale.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCOA CFE CGC ;

UNSA 2A.

Préambule

Suite à différentes discussions, les parties ont convenu de l'intérêt et de la nécessité de revoir la classification des emplois telle qu'elle résulte de l'accord de classification du 27 mars 2007 de la CCNV branches.

En effet, la classification des emplois en vigueur à ce jour doit être modernisée compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord.

Par ailleurs, le code du travail fait obligation aux branches d'examiner tous les cinq ans, s'il est nécessaire de réviser la classification des emplois.

Article 1

Objet

Cet accord de méthode définit le cadrage des négociations de modernisation de la grille de classification en fixant les objectifs assignés à un groupe de travail créé à cet effet.

Article 2

Objectifs

Lors d'une réunion au cours du 1^{er} trimestre 2017 la Commission mixte nationale mandatera un cabinet extérieur afin d'établir un diagnostic de la méthode issue de l'accord du 27 mars 2007 par rapport à d'autres méthodes plus récentes.

L'objectif du présent travail est d'actualiser l'accord susvisé afin de clarifier la grille et ainsi en faciliter l'appropriation par les salariés et les employeurs.

Ce diagnostic sera partagé le 12 avril 2017 au cours du 1^{er} Groupe de travail.

Article 3 **Groupe de travail**

3-1 **Composition**

Le groupe de travail est composé de deux représentants titulaires et d'un représentant suppléant par organisation syndicale représentative et d'un nombre total égal, au titre du collège employeur.

En cas d'absence de l'un des représentants titulaires désignés, le suppléant désigné assurera son remplacement.

3-2 **Attributions**

En vue de la négociation d'un accord le groupe de travail intervient pour réaliser les études, les travaux et préparer les propositions qui seront soumises à la Commission mixte nationale selon un calendrier fixé.

3-3 **Secrétariat**

Le secrétariat est assuré par la délégation Employeurs. Il est chargé de convoquer aux réunions, de rédiger et diffuser les documents préparatoires à ces réunions. Les documents de travail sont communiqués une semaine minimum avant la tenue de la réunion.

3-4 **Réunions**

Le maintien de salaire par l'entreprise pour le temps passé aux réunions et l'indemnisation des frais de déplacement sont fixés par l'article 6 bis tel que modifié par l'avenant 124 de la CCN V branches.

Article 4 **Calendrier**

Le calendrier des négociations est fixé comme suit :

Le groupe de travail se réunira au cours de l'année 2017 :

- le 12 avril 2017 de 14 h à 17 h ;

- à l'issue de la réunion du 12 avril 2017, compte tenu des orientations, un calendrier des réunions suivantes du Groupe de travail sera fixé en précisant les thématiques abordées.

La commission mixte procédera à un point d'étape sur l'avancée des travaux avant la fin du 1^{er} semestre 2018.

Article 5 **Formation éventuelle à l'issue des travaux**

En cas de changement de méthode de classification, les parties signataires du présent accord envisageront les modalités de formation des représentants du personnel amenés à négocier au sein des entreprises.

Article 6 **Durée - Révision**

6-1 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6-2 **Révision - Dénonciation**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7
Dépôt et Publicité

Le présent accord sera déposé par les soins de la partie la plus diligente en cinq exemplaires originaux à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Article 8
Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt.

