
Lait

(coopératives agricoles laitières et SICA)

BROCHURE JO 3608

IDCC 7004

Convention collective nationale du 7 juin 1984

[Étendue par arrêté du 19 novembre 1984, JO 30 novembre 1984]

Convention collective relevant du ministère de l'agriculture

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des coopératives laitières (FNCL) ;

Coop de France(adhésion par lettre du 5 févr. 2018).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire FGA-CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des services annexes CGT-FO ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC ;

Confédération nationale des salariés de France-Fédération nationale des salariés de l'alimentation CNSF-FNCR ;

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA SNCCA-CGC ;

Fédération générale des salariés des organisations agricoles et de l'agroalimentaire FGSOA ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT (adhésion à la convention collective à l'exclusion des articles 15, 29 et 31 de ladite convention).

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

I. Dispositions générales

Article 1 **Champ d'application**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 23 du 28 avril 1994, étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995)

La présente convention a pour objet de régler, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives laitières et unions de coopératives laitières ainsi que des sociétés d'intérêt collectif agricole laitières (SICA) (à l'exception des fruitières) dont l'activité professionnelle relève des numéros :

- 15.5 A. Fabrication de lait liquide et de produits frais ;
- 15.5 B. Fabrication de beurre ;
- 15.5 C. Fabrication de fromages ;
- 15.5 D. Fabrication d'autres produits laitiers ;
- 15.8 T. Fabrication d'aliments adaptés à l'enfant et diététiques (fabrication de lait pour nourrissons) ;
- 60.2 L. Collecte du lait à la ferme,

de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Elle s'applique également aux sociétés filiales visées à l'article 1144 (7°) du code rural, dont l'activité professionnelle relève des numéros 15.5 A, 15.5 B, 15.5 C, 15.5 D, 15.8 T et 60.2 L de la nomenclature d'activités française (NAF) résultant du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992.

Sont exclus de son champ d'application les directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs auxquels s'applique l'accord paritaire national concernant le contrat de travail des directeurs, directeurs-adjoints et sous-directeurs de coopératives agricoles et de SICA du 21 octobre 1975.

Article 2 **Avantages acquis**

La présente convention ne peut être la cause d'une réduction des avantages acquis individuellement, par catégorie ou par entreprise, antérieurement à la signature de la présente convention.

Article 3 **Durée, dénonciation et révision**

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

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.

La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention et doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

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

La demande de révision doit être adressée aux parties contractantes en vue de la réunion, dans les délais les plus rapides, d'une commission paritaire. Ce délai devra être au maximum de trente jours ouvrables suivant la demande de révision. Dans ce dernier cas, la convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

Article 4 **Avenants locaux**

Des avenants régionaux, départementaux, locaux ou d'établissement compléteront les dispositions de la présente convention selon les circonstances particulières en prévoyant notamment une prime de double ramassage et également des primes et indemnités diverses (vacances, fin d'année, maladie, mariage, naissance, etc.).

Article 5 **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)**

Mod. par Avenant n° 72, 27 sept. 2017, étendu par arr. 20 févr. 2018, JO 28 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

1

Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la Coopération laitière est mise en place.

Elle se substitue à la Commission paritaire nationale et à la Commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCN CL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN CL.

2

Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la Coopération laitière et, plus largement, au sein de la Transformation laitière avec la CPPNI de l'Industrie laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du Code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr

CPPNI de la Coopération laitière

42 rue de Châteaudun

75009 Paris

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la Direction Générale du Travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

— de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du Code du travail.

3

Composition

La CPPNI est composée de deux collèges :

— Pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCN CL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'Industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches.

— Pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCN CL.

4

Fonctionnement

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du Code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au Code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la Commission.

Article 6

Négociation annuelle sur les salaires dans la branche révision des classifications

La commission paritaire a un rôle général de négociation de la convention collective. En outre, et conformément à l'article L. 132-12 du code du travail et suivant la procédure instituée par cet article, la commission paritaire se réunit, au moins une fois par an pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

II. Droit syndical et liberté d'opinion

Article 7

Liberté syndicale

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de se grouper en syndicats et la pleine liberté pour ces syndicats d'exercer leur action en vue de la défense des intérêts professionnels respectifs de leurs mandants.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, les opinions politiques et philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales, raciales ou professionnelles des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, les mesures de discipline ou de congédiement.

Les employeurs reconnaissent que les travailleurs de toutes catégories ont le droit de constituer entre eux, librement, des sections syndicales d'entreprises. La constitution d'une section d'entreprise est notifiée par le syndicat auquel celle-ci adhère, par lettre recommandée avec accusé de réception à la direction de l'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'embauchage, 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 oeuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Article 8 **Droit syndical**

(Modifié par avenant n° 23 du 28 avril 1994, étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995)

1

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, des mêmes garanties que celles accordées par la loi aux délégués du personnel. En cas de licenciement l'avis préalable du comité d'entreprise est requis. En outre, s'applique la procédure visée à l'article L. 412-18 du code du travail.

2

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il participe de plein droit à la détermination contractuelle des structure et montant des salaires.

Il assiste les membres du comité d'entreprise, les délégués aux commissions paritaires et aux conseils de discipline dans l'exercice de leurs fonctions. Au cours de ses heures de délégation, il peut se déplacer dans et hors de l'entreprise pour l'exercice de son mandat. Il reçoit communication du document visé à l'article 32.

Sans préjudice de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un délégué syndical de leur organisation.

3

Les moyens d'expression de l'organisation syndicale et des délégués syndicaux 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 des conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à l'employeur.

d) Le contenu des affiches, tracts et publications visés aux paragraphes *b* et *c* ci-dessus suit les règles de l'article L. 412-8, alinéa 5, du code du travail.

e) La mise à disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local approprié.

f) Le droit de se réunir mensuellement dans les conditions prévues par l'article L. 412-10 du code du travail.

Tous les deux mois, cette réunion sera, à concurrence d'une heure, prise sur le temps de travail et payée comme tel, après accord préalable sur les date et heure.

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

Le délégué désigné par la section d'entreprise dispose d'autant de fois quatre heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus avec un minimum de quinze heures par mois (vingt heures dans le cas d'entreprises de plus de 500 salariés).

Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale.

Il n'y a pas cumul entre heures de délégation dans les entreprises de moins de cinquante salariés lorsque le délégué syndical est en même temps délégué du personnel.

h) Dans le cas où, en application de l'article L. 412-11, alinéa 3, du code du travail, une organisation syndicale aurait la possibilité de désigner un délégué syndical supplémentaire, celui-ci disposera des heures de délégation prévues à l'article L. 412-20, alinéa 1, du code du travail.

i) Dans le cas où, en application de l'article L. 412-12 du code du travail, une organisation syndicale désignerait un délégué syndical central d'entreprise, celui-ci disposera des heures de délégation prévues à l'article L. 412-20, alinéa 3 du code du travail.

j) Dans les unions de coopératives et les coopératives ayant plusieurs établissements, le temps nécessaire aux délégués syndicaux, comme aux délégués du personnel et aux représentants du personnel au 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 seront remboursés sur la base appliquée dans l'entreprise.

4

Le salarié, désigné par son syndicat ou sa section syndicale pour exercer une fonction professionnelle prévue par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, ou une fonction syndicale statutaire, bénéficie pour l'exercice de cette fonction de congés exceptionnels.

Le temps de travail perdu sera considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel par l'employeur pour la participation aux réunions nationales dans les limites fixées à l'article 11 ci-dessous.

5

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. Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra, s'il désire reprendre son emploi, en avvertir 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.

6

Le congé de formation économique sociale et syndicale (art. L. 451-1 et suivants du code du travail) du délégué syndical est rémunéré par le comité d'entreprise ou par la commission d'oeuvres sociales ou, à défaut, par l'employeur.

7

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.

8

Le délégué syndical peut se faire assister d'un représentant syndical professionnel ou interprofessionnel extérieur à l'entreprise. La direction devra en être préalablement informée.

9

a) À l'issue de sa désignation, ainsi qu'au cours de son mandat, le délégué syndical bénéficie, sur sa demande, d'un entretien individuel avec sa hiérarchie afin d'examiner sa situation personnelle.

b) Lors de ces entretiens, le délégué syndical peut se faire assister, s'il le souhaite, d'une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

c) Les entretiens font chacun l'objet d'un relevé de conclusions dans lequel sont consignées les éventuelles observations du délégué et qui doit être signé par les deux parties.

d) En cours de mandat, le délégué syndical a accès aux actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés.

e) À l'issue de son mandat, le délégué peut bénéficier, si nécessaire, d'une formation professionnelle.

Article 9

Négociation annuelle des salaires

Les coopératives laitières dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, sont tenues d'engager une fois par an, la négociation visée à l'article L. 132-27 du code du travail. La procédure de la négociation se déroulera conformément aux articles L. 132-28 et L. 132-29 du code du travail ainsi qu'à l'article 29 d de la présente convention.

Article 10

Bases de rémunération

Dès que l'augmentation des prix de détail officiellement homologués par l'INSEE dépasse 5 p. 100 (l'indice de référence étant celui des 295 articles), la commission est automatiquement convoquée dans le mois qui suit la publi-

cation du bulletin afin d'étudier une modification des bases de rémunération. *Chaque augmentation du salaire minimum interprofessionnel garanti ou de la rémunération sociale minima entraîne la même réunion* (phrase exclue de l'extension).

Article 11

Indemnisation des salariés participant aux négociations et aux groupes de travail paritaires

Avenant 23 avril 2010, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salariés :

....

Mod. par Avenant n° 72, 27 sept. 2017, étendu par arr. 20 févr. 2018, JO 28 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

(Avenant n° 72, 27 sept. 2017, étendu) Les salariés des sociétés coopératives laitières visées à l'article 1^{er} de la Convention collective des Coopératives laitières, assistant aux réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sont indemnisés des frais exposés aux conditions et limites suivantes :

1

1 - Quatre salariés par Fédération signataire ou adhérente de ladite convention, ceux-ci devant appartenir à trois sociétés différentes.

2

Les frais de transport engagés par ceux-ci pour se rendre à la réunion seront remboursés par l'employeur forfaitairement sur la base du tarif de 2^{ème} classe de la S.N.C.F.

3

Il sera remboursé un repas pour les séances commencées le matin ou se terminant au plus tard à 19 heures, deux repas pour ces mêmes séances se terminant après 19 heures. Dans l'hypothèse où ces réunions se termineraient après 20 heures et en cas d'absence de moyens de transport après l'heure de leur clôture, une nuit d'hôtel est également remboursée.

4

La Commission Paritaire fixe tous les deux ans le barème de remboursement des frais de séjour. À compter du 23 avril 2010, ce barème maximum est fixé comme suit :

- nuit d'hôtel : 110,00 €

- petit-déjeuner : 12,00 €

- repas : 40,00 €

Pour obtenir cette indemnisation de leur employeur, les salariés devront produire une attestation visée par le Président de la Commission à laquelle ils ont assisté ou son représentant, ainsi que les justificatifs des frais engagés.

Les salariés assistant aux réunions visées à l'article 82 de la présente Convention Collective Nationale sont indemnisés dans les limites prévues par cet article et selon les modalités et dans les conditions prévues aux alinéas 1, 2, 3, 4 et 5 ci-dessus.

Lorsque la Commission de Conciliation se réunit en application de l'article 15 de la présente Convention, les délégués de l'entreprise concernée seront pris en charge par l'employeur tant en ce qui concerne les frais de déplacement et de séjour exposés que le temps de travail perdu qui sera considéré comme temps de travail effectif. Cette prise en charge sera réalisée sur les bases ci-dessus, dans la limite de deux délégués par organisation syndicale existant dans l'entreprise, signataire ou adhérente de la Convention Collective Nationale

Article 12

Droit de grève

Sauf en 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.

Article 13

Panneau d'affichage syndical

Un panneau d'affichage apposé à l'intérieur de l'établissement, près de l'entrée ou de la sortie du personnel, est réservé aux communications syndicales selon la procédure prévue à l'article L. 412-8 du code du travail.

III. Conciliation et arbitrage

Article 14

Commission de conciliation

Une commission de conciliation est instituée. Son objet est le règlement des conflits collectifs de travail.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants employeurs. Ces divers membres ainsi que leur suppléant sont désignés par leur organisation syndicale respective. La présidence, limitée à un an, est alternativement assurée par un membre salarié et par un membre employeur.

Article 15

Procédure de règlement des conflits collectifs

Compte tenu du caractère périssable des denrées traitées, les parties contractantes s'engagent à respecter, en cas de conflit collectif propre à l'entreprise concernant les salaires, le contenu de la convention collective nationale ou de l'accord d'établissement préalablement à toute grève, la procédure obligatoire de conciliation suivante :

- les demandes de revendications doivent être déposées par écrit au siège de la coopérative. Le conseil d'administration ou tout autre organisme, mandaté à cet effet, dispose d'un délai de huit jours francs pour procéder à l'examen et faire connaître son avis ;
- en l'absence de solution, le litige est déféré par la partie la plus diligente à la commission de conciliation qui devra faire connaître son avis dans un délai de dix jours francs à partir de la date à laquelle elle aura été saisie par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- à défaut d'acceptation de la recommandation de la commission de conciliation, les parties reprendront leur liberté.

Dans tous les cas, un procès-verbal établi par un secrétaire désigné par la commission est remis à chacune des parties. Ce procès-verbal doit au moins constater la conciliation ou la non-conciliation et il doit être signé des parties. Le procès-verbal des réunions de la commission de conciliation est communiqué au Ministre de l'Agriculture.

Si au niveau de la commission de conciliation, la tentative de conciliation aboutit, la minute de l'accord dûment signé de tous les membres de la commission est déposée au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la ville de Paris.

La commission de conciliation peut déléguer ses pouvoirs à des commissions régionales ou départementales. Un règlement intérieur annexé à la convention précisera le fonctionnement de la commission de conciliation.

Le règlement intérieur de la commission de conciliation fonctionnant en conciliation fait l'objet de l'annexe IV ajoutée à la présente convention.

Pour les autres catégories de situations le droit de grève, reste absolu et inconditionnel.

Article 16

Arbitrage

En cas de non-conciliation, le conflit peut être soumis à la médiation. S'il n'est pas réglé à ce niveau, et après accord entre les parties directement intéressées au conflit, celui-ci pourra être soumis à l'arbitrage.

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

IV. Délégués du personnel

Article 17

Champ d'application

Dans chaque coopérative occupant plus de dix salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 423-1 et R. 423-1 du code du travail.

Dans les coopératives dont le nombre de salariés est inférieur à onze et supérieur à six, un délégué du personnel peut être élu, si deux salariés au moins en font la demande.

Dans les entreprises non soumises à l'obligation d'un comité d'entreprise, les délégués assureront les responsabilités en matière de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément à l'article L. 236-1, alinéa 4 du code du travail.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel exercent les attributions visées à l'article L. 422-3 et L. 422-4 du code du travail, dans les conditions et limites prévues à ces articles.

V. Comités d'entreprise

Article 18 Champ d'application

En l'application de l'article L. 431-1 du code du travail, des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les coopératives et SICA laitières occupant au moins cinquante salariés.

Article 19 Membres élus

Le nombre des membres élus est fixé par l'article R. 433-1 du code du travail.

Article 20 Fonctionnement - Dispositions communes

Pour les coopératives, unions de coopératives et SICA, quelle que soit leur forme juridique, il est fait application des règles légales de fonctionnement, sous réserve des dispositions conventionnelles spécifiques.

Le comité finance la formation économique et sociale des salariés des coopératives, unions de coopératives et SICA.

Le temps passé en formation économique par les membres élus titulaires dans le cadre de l'article L. 434-10 du code du travail sera pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il est imputé sur la durée du congé d'éducation ouvrière.

Article 20-1 Formation à la formation professionnelle

(Modifié par avenant n° 13 du 7 février 1990, étendu par arrêté du 12 juin 1990, JO 27 juin 1990)

Les membres du comité d'entreprise ou des commissions formation bénéficient d'une formation minimum relative à l'appréhension du dossier formation professionnelle.

Les entreprises assurent une formation minimum relative à l'appréhension du dossier formation professionnelle aux membres du comité d'entreprise ou des commissions formation.

Les conditions de cette formation sont déterminées par accord d'entreprise ou d'établissement.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, elles seront déterminées comme suit :

La formation sera d'une durée de deux jours. En bénéficient :

- deux élus du comité d'entreprise par mandat de comité d'entreprise dans les entreprises de cinquante à deux cents salariés ;
- quatre membres de la commission formation par mandat de comité d'entreprise dans les entreprises de deux cents salariés ou plus.

La formation est dispensée soit par l'entreprise, soit par un organisme extérieur désigné paritaire.

Article 21 Fonctionnement - Dispositions conventionnelles spécifiques

1 Conseil d'administration et conseil de surveillance

Assistent avec voix consultative, deux membres (un représentant du collège cadres et agents de maîtrise et un représentant du collège ouvriers et employés) à toutes les séances du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon les cas.

Dans les coopératives où, en application de l'article L. 433-2 du code du travail, il est constitué trois collèges électoraux, la délégation du personnel au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est portée à quatre membres dont deux appartiennent à la catégorie des ouvriers et employés, le troisième à la catégorie de la maîtrise et le quatrième à la catégorie des ingénieurs chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification.

La délégation du personnel peut soumettre les vœux du comité au conseil d'administration ou au conseil de surveillance lequel doit donner un avis motivé sur ces vœux.

Tous les documents adressés aux membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance selon les cas,

doivent l'être également aux représentants salariés préalablement à la réunion du conseil.

2

Communication de documents

Seront communiquées aux membres du comité avant l'assemblée générale le compte de profits et pertes, le bilan annuel, le compte d'exploitation et le rapport des commissaires aux comptes, ainsi que les autres documents qui seraient soumis à l'assemblée générale des sociétaires de la coopérative, de l'union de coopératives ou de la SICA.

3

Convocation des commissaires aux comptes

Le comité d'entreprise peut convoquer les commissaires aux comptes, recevoir leurs explications sur les différents postes de ces documents, ainsi que sur la situation financière de l'entreprise, et formuler toutes observations utiles, qui sont obligatoirement transmises au conseil d'administration.

4

Expert-comptable

Conformément à l'article L. 434-6 du code du travail, le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix, rémunéré par l'entreprise, et dans les cas prévus audit article.

Article 22

Ressources

Les ressources du comité d'entreprise sont constituées notamment :

- par une contribution de la coopérative, de l'union ou de la SICA, dont le montant global est déterminé par l'établissement du budget annuel du comité et qui, en tout état de cause, ne pourra être inférieur à 1 p. 100 de la masse des salaires bruts, au titre des activités sociales et culturelles, sans préjudice de l'article L. 432-9 du code du travail ;
- par une contribution de 0,2 p. 100 de la masse des salaires bruts dans les conditions et limites fixées à l'article L. 434-8 du code du travail.

Le versement de ces contributions sera mensuel, sauf accord différent dans les entreprises.

Article 23

Heures de délégation

Le chef d'entreprise est tenu de laisser aux membres titulaires du comité, dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder vingt heures par mois, le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Article 24

Protection

Chaque délégué continuera de travailler dans son emploi. Son horaire de travail ne pourra être différent.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel, ni à l'amélioration de sa rémunération, ni provoquer des sanctions, ni être motif à changement injustifié de service.

Tout licenciement envisagé d'un membre élu du comité, titulaire ou suppléant, devra obligatoirement être soumis à la procédure prévue par l'article L. 436-1 du code du travail.

Article 25

Règlement intérieur - Secret professionnel

a

Dans toute coopérative ou union de coopératives où sera constitué un comité d'entreprise, il devra être procédé obligatoirement à l'élaboration d'un règlement intérieur organisant son fonctionnement.

b

Les membres du comité d'entreprise et délégués syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.

En outre, les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

V bis. Comité de groupe coopératif laitier

(Ajouté par avenant n° 17 du 19 décembre 1990, non étendu)

Article 25 bis Comité de groupe coopératif laitier

I

C'est par la voie de la négociation que les groupes coopératifs laitiers chercheront à mettre en place une institution d'information du personnel, notamment sur l'activité, la situation financière et l'évolution de l'emploi. La dimension européenne sera prise en compte dans cette information lorsque l'évolution du groupe le justifiera.

À défaut d'accord, s'appliquent les alinéas suivants :

II

Un comité de groupe est créé au sein du groupe constitué par une coopérative ou une union et les sociétés civiles ou commerciales et les SICA dont elle détient, directement ou indirectement, plus de la moitié du capital. Font également partie du groupe ces mêmes sociétés dont la coopérative ou l'union détient 10 p. 100 ou plus du capital et dont le comité d'entreprise a demandé et obtenu l'inclusion dans ledit groupe, à l'exclusion de tout autre.

Le rôle de ce comité de groupe, les règles de fonctionnement et sa composition suivent les dispositions des articles L. 439-1, L. 439-2, L. 439-3 et L. 439-4 du code du travail.

III

Le comité de groupe coopératif laitier doit être constitué et réuni pour la première fois dans les douze mois suivant la constitution du groupe.

IV

Au cas où la loi instituerait un comité de groupe dans les coopératives laitières et leurs unions, cette institution ne se cumulerait pas avec celle créée par le présent article.

VI. Commissions d'oeuvres sociales

Article 26 Institution - Objet - Financement

Dans les coopératives, unions de coopératives et SICA où sont occupés habituellement plus de dix salariés et employant moins de cinquante salariés, il est institué une commission des oeuvres sociales pour le personnel.

Les oeuvres sociales comprises dans les attributions de cette commission sont celles visés à l'article R. 432-2 du code du travail.

Cette commission finance la formation économique et sociale des salariés de la coopérative.

Cette commission est composée des délégués du personnel existant dans l'entreprise et d'un nombre égal de représentants désignés par le conseil d'administration, la présidence étant assurée alternativement par l'une ou l'autre des parties.

Le fonctionnement de cette commission fera l'objet d'un règlement intérieur.

La participation de la coopérative au financement de la commission des oeuvres sociales ne pourra être inférieure à 1 p. 100 de la masse globale des salaires bruts.

VII. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 27 Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et son financement

Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, le nombre de journées de formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, est fixé à cinq au maximum.

Le coût de cette formation, ainsi que le maintien du salaire, est pris en charge par l'employeur dans la limite de un salarié par an et par établissement, pour les établissements de cinquante à quatre-vingt-dix-neuf salariés, et de deux salariés par an et par établissement, pour les établissements de cent à deux cent quatre-vingt-dix-neuf salariés.

Toutefois, cette prise en charge est liée à l'accord entre l'employeur et les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur le choix de l'organisme de formation.

VIII. Salaires et accessoires de salaires

Article 28 Classification professionnelle

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

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

Article 29 Base minima de rémunération

Mod. par Avenant n° 37, 17 mai 2001, étendu par arr. du 7 août 2001, JO 21 août

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

1

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) «Rémunérations annuelles minimales» Rémunération annuelle minimale

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Le barème des rémunérations annuelles minimales (RAM) fait l'objet de l'Annexe I de la présente convention, qui en indique le montant brut.

a)

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Champ d'application

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

b)

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Définition

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

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

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

— des sommes constituant des remboursements de frais exclues de l'assiette des cotisations de Mutualité Sociale Agricole,

— des sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement, tel que prévu par la réglementation, et ne présentant pas le caractère de salaire,

— de la prime d'ancienneté aux taux et conditions prévus par la présente Convention Collective,

— des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires calculées conformément à la réglementation en vigueur,

— des majorations conventionnelles pour contraintes telles que définies à l'article 35, alinéas 2 et 3, et à l'article 35 bis, alinéas 1 et 2 de la présente convention,

des majorations conventionnelles résultant des réductions d'horaires telles que définies à l'article 33 de la présente convention.

c

Mise en oeuvre de la RAM

Au moment d'effectuer la paie du mois de décembre, est comparé à la RAM le total des rémunérations brutes perçues par l'intéressé à l'exception des sommes indiquées ci-dessus.

Pour cette comparaison, sera prise en compte la moyenne pondérée des valeurs successives de la RAM au cours de l'année.

Le salarié quittant son entreprise au cours de l'année bénéficie de la RAM au prorata de son temps de présence. Dans cette hypothèse, le montant de la RAM à prendre en considération résultera de la moyenne pondérée des valeurs successives de la RAM résultant des augmentations intervenues jusqu'à son départ.

Lorsque pour tout autre motif, le salarié n'a pas travaillé toute l'année (suspension du contrat, chômage partiel, etc.), devra être comparée la RAM "prorata temporis" avec le salaire "prorata temporis" tel que défini au b) ci-dessus auquel s'ajoute tout ce qui est versé pendant le temps d'absence au titre d'avantages supérieurs à la convention collective nationale, aux accords interprofessionnels nationaux et éventuellement à la réglementation en vigueur.

Pour les salariés effectuant un horaire hebdomadaire moyen inférieur à l'horaire collectif de référence pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement, la RAM sera calculée "prorata temporis".

Si cette comparaison fait apparaître qu'un salarié n'a pas entièrement bénéficié de la RAM, le compte sera apuré par le versement par l'employeur d'un complément. Justification détaillée en sera donnée aux intéressés sur leur demande.

d

Négociation annuelle

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) La négociation annuelle des salaires effectifs prévue par l'article L. 2242-1 (ancien article L 132-27) du Code du Travail sera élargie à la fixation, pour l'année, des éléments propres à l'entreprise ou à l'établissement non pris en compte pour l'application de la rémunération annuelle minimale.

L'accord conclu dans ce cadre précisera en outre le taux d'augmentation annuel des grilles nationales de RAM au-delà duquel les éléments exclus redeviendront pris en compte.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Si, au terme des négociations, aucun accord n'a été conclu, il sera établi un procès-verbal de désaccord conforme à l'article L. 2242-3 (ancien article L 132-29) du Code du Travail, dans lequel l'employeur mentionnera les mesures qu'il compte appliquer unilatéralement.

e

Expression mensuelle

Lors de chaque modification du montant brut des rémunérations annuelles minimales, sera joint, à titre indicatif, un tableau faisant apparaître une expression mensuelle de ces RAM.

2

Salaires minima mensuels

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu)

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

a)

Champ d'application

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

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

b)

Définition

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

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

3

Emplois multiples

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu)

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

Lorsque le salarié occupe plus de 50 % de son temps de travail dans l'emploi relevant du niveau le plus élevé, son positionnement est fixé à l'échelon 2 de ce niveau, lui garantissant ainsi la rémunération correspondante. Lorsque

le salarié ne remplit pas la condition d'occupation minimale visée au présent paragraphe, il bénéficiera des dispositions du point 4 ci-dessous.

4 **Remplacement**

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu)

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

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

Article 30 **Rémunération mensuelle**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

1

Les salariés des entreprises visés à l'article 1 de l'annexe VII de la présente convention perçoivent une rémunération mensuelle, qui, pour un horaire de travail hebdomadaire déterminé et effectivement accompli, est indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois.

Cette rémunération mensuelle, sur la base d'un horaire hebdomadaire de trente-neuf heures, sera obtenue en multipliant le salaire horaire par cent soixante-neuf heures.

Tout dépassement de cet horaire hebdomadaire donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de trente-neuf heures, les majorations afférentes à ces heures étant calculées conformément à la loi.

2

La rémunération mensuelle des travailleurs postés en continu visés à l'article 31b de la présente convention ne pourra être inférieure, sur la base d'un horaire hebdomadaire de trente-huit heures, au produit du taux horaire minimum afférent à leur coefficient par cent soixante-neuf heures.

Tout dépassement de cet horaire donne lieu au paiement d'une rémunération supplémentaire correspondant aux heures effectuées au-dessus de cet horaire hebdomadaire moyen de trente-huit heures représenté par le quotient du nombre d'heures du cycle sur le nombre de semaines entrant dans ce cycle.

3

Lorsque l'horaire de travail de trente-neuf heures n'est pas accompli, du fait du salarié, sauf absence autorisée, la rémunération mensuelle subit un abattement égal au nombre d'heures de travail non effectuées, soit 1/169 par heure non effectuée.

En cas d'arrêt de travail imputable à l'entreprise, les heures prévues dans l'horaire normal de l'intéressé et non travaillées, du fait de l'arrêt de travail au cours d'une journée commencée, ne donneront lieu à aucune réduction de salaire. Toutefois, l'employeur pourra affecter le salarié à un autre poste.

De même, tout salarié non prévenu de l'arrêt de travail imputable à l'établissement, qui se sera présenté à l'heure normale et n'aura pu prendre son poste ou être employé à un autre poste, ne subira, de ce fait, aucune réduction de salaire.

4

La rémunération prévue sur cent soixante-neuf heures ne subit aucun abattement dans les conditions prévues à l'article 3 de l'annexe II.

5

Le paiement de la rémunération sera effectué une fois par mois. Un acompte sera versé à ceux qui en feront la demande.

6

Les dispositions du présent article étant basées sur une durée du travail de trente-neuf heures par semaine, les accords d'entreprises ou d'établissement, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, devront prévoir les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les

taux horaires, dans l'esprit de l'accord du 18 juillet 1996.

Article 31 **Durée du travail**

Mod. par Avenant n° 23, 28 avr. 1994, étendu par arr. du 27 janv. 1995, JO 10 févr.

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

a

Durée hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire du travail pour tous les salariés est fixé à trente-neuf heures.

Pour l'application de ce principe, les parties en présence décident conventionnellement de se référer aux dispositions du décret n° 47-920 du 24 mai 1947 dont l'adaptation aux conditions locales peut faire l'objet d'avenants d'établissement.

Toutefois, la rémunération des heures de dérogation prévues par le décret du 24 mai 1947 est effectuée conformément aux dispositions de la loi du 25 février 1946 (alinéa exclu de l'extension ; arrêté du 24 mai 1989, JO 3 juin 1989).

Les heures d'équivalence sont supprimées à compter du 1^{er} janvier 1983.

b

Durée hebdomadaire du travail pour les salariés travaillant en continu

Sont considérés, pour l'application du présent article, comme postés en continu, les salariés qui appartiennent à des équipes successives fonctionnant par rotation vingt-quatre heures sur vingt-quatre sans interruption la nuit, le dimanche et les jours fériés, qu'il y ait ou non arrêt pendant les congés payés.

La durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives, selon un cycle continu devra descendre en moyenne sur une année jusqu'à trente-cinq heures hebdomadaire de travail effectif (tel que défini par le code rural) par accord d'entreprise ou d'établissement. Par dérogation à l'article 30-2, cet accord devra obligatoirement prévoir les modalités financières de cette réduction du temps de travail.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Cette mesure ne se cumulera pas avec celles appliquées ou prévues dans l'établissement, l'atelier ou le service pour le même objet et portant sur la même période.

c

Fourchette d'horaire

La durée légale hebdomadaire s'entend comme une moyenne annuelle. Elle pourra donc varier au cours de chaque année, par entreprise, par établissement, par service ou atelier, pour se situer à certaines périodes de l'année en dessous de l'horaire légal et à d'autres périodes de l'année au-dessus de l'horaire légal.

Cette possibilité devra permettre la limitation du recours au travail intérimaire.

L'amplitude de cette fourchette horaire sera déterminée dans chaque entreprise ou établissement dans le cadre de la programmation indicative visée ci-après.

La modulation d'horaire inscrite à l'intérieur de cette fourchette nécessitera l'obligation d'effectuer des heures comprises entre l'horaire légal et l'horaire maximum autorisé.

Tout dépassement de l'horaire légal, dans le cadre de cette modulation, donnera lieu à une récupération des heures effectuées, cette récupération étant augmentée de 25 p. 100 ou 50 p. 100 selon qu'il s'agit d'heures effectuées au-delà de trente-neuf heures ou de quarante-sept heures au cours d'une semaine.

Toutefois, les entreprises pourront instaurer des dispositions différentes de celles prévues ci-dessus par accord d'entreprise ou, en l'absence d'organisation représentative dans l'entreprise, après avis favorable du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. Ces dispositions différentes pourront remplacer la récupération de 25 p. 100 ou 50 p. 100 par la payment d'une majoration équivalente.

Pour assurer une égalité de revenus aux personnes concernées, leur rémunération mensuelle leur sera, indépendamment du travail réellement effectué dans le cadre du présent article, payée sur la base de la durée légale.

Dans ce dernier cas, et pour assurer une égalité de revenus aux personnes concernées, leur rémunération mensuelle leur sera, indépendamment du travail réellement effectué dans le cadre du présent article, payée sur la base de la

durée légale.

Ainsi, sous réserve des dispositions de l'article 30-2 :

1. Lorsqu'un salarié effectuera des heures à l'intérieur de la fourchette ci-dessus, au-dessus de la durée légale, il ne percevra plus, ce mois-là, que la majoration légale afférente à ces heures, sauf à bénéficier d'une récupération équivalente à cette majoration.

2. Lorsqu'il effectuera des heures à l'intérieur de cette fourchette, au-dessous de la durée légale, il sera rémunéré sur la base de la durée légale.

Un décompte des heures effectuées par chaque salarié devra donc être mis en place, de façon à pouvoir solder, le cas échéant, les différences constatées entre le travail réellement effectué et la moyenne annuelle légale.

À défaut d'accord d'entreprise prévoyant des modalités différentes, le crédit d'heures maximum pouvant être imputé à un salarié ne pourra dépasser cent quarante heures, sauf cas exceptionnel et après consultation du comité d'entreprise.

La période de modulation est l'année civile, sauf accord d'entreprise prévoyant une date différente. À défaut, l'employeur pourra également fixer une date différente, sous réserve de l'avis favorable du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel.

d

Régularisation annuelle

Sauf en cas de départ du salarié, le compte de compensation positif ou négatif doit être apuré à la fin de chaque période de douze mois. *Le report éventuel est limité à un crédit de quarante heures ou un débit de quarante heures. Dans ce cas, l'employeur devra exposer, en le motivant, son projet par écrit au comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, aux délégués du personnel, dans un document envoyé une semaine au plus tard avant la réunion, sauf cas de nécessité (par exemple : commandes inopinées, incidents de fabrication ou de matériel, etc.). Ce projet doit être également communiqué aux délégués syndicaux (Phrases exclues de l'extension ; arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995).*

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail (*non compris le report prévu au premier alinéa ci-dessus*) excède en moyenne sur un an trente-neuf heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-delà de cette durée doivent être rémunérées.

Dans le cas où la situation de ces comptes fait apparaître que la durée du travail (*non compris le report prévu au premier alinéa ci-dessus*) est inférieure en moyenne sur un an à trente-neuf heures par semaine travaillée ou à la durée hebdomadaire convenue dans l'entreprise ou l'établissement, les heures non travaillées, si elles ont déjà été payées, sont définitivement acquises aux salariés concernés.

Les heures non travaillées qui ont donné lieu à indemnisation au titre du chômage partiel ne sont pas concernées par les dispositions de l'alinéa précédent.

e

Salariés n'ayant pas accompli la totalité de la période de modulation

e1

Départ du salarié avant la fin de la période de modulation

Le compte horaire individuel de l'intéressé devra être régularisé avant la fin du préavis, quel que soit l'horaire collectif en vigueur à cette époque. À défaut de régularisation, les heures excédentaires devront être payées selon les conditions légales et conventionnelles.

e2

Suspension du contrat de travail au cours de la période annuelle de modulation :

Le compte horaire individuel de l'intéressé devra être régularisé avant la fin de la période de modulation, quel que soit l'horaire collectif pratiqué. Le cas échéant, il sera fait application en fin d'année des dispositions du paragraphe d ci-dessus.

f

Chômage partiel

En cas de recours au chômage partiel, il sera fait application des dispositions contenues au paragraphe 3-2 de la note de service de la Délégation à l'emploi n° 28/82 du 31 mars 1982.

g

Programmation indicative

Une programmation indicative de la répartition de la durée du travail, telle que prévue ci-dessus, sera déterminée

tous les ans par le chef d'entreprise ou d'établissement ou son représentant dans le mois qui suit le début de chaque exercice social après discussion et avis du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe.

Cette programmation pourra contenir des fourchettes d'horaires hebdomadaires adaptées à chacune des catégories professionnelles ainsi que des dispositions spécifiques pour le personnel à *temps partiel* et sous contrat à durée déterminée. Elle pourra prévoir une répartition du travail sur quatre à six jours par semaine. Elle pourra être modifiée à tout moment suivant la procédure ci-dessus.

Dans tous les cas (établissement ou modification), cette programmation devra faire l'objet d'un document écrit, contenant un exposé des motifs qui sera en outre communiqué aux délégués syndicaux.

La récupération des heures perdues prévue par le décret du 24 mai 1947 ne nécessitera pas de modification de cette programmation.

Le délai de prévenance est de trois jours calendaires.

h

Personnel d'encadrement

Le présent article est applicable au personnel d'encadrement, sous réserve des dispositions prévues à l'article 3 de l'annexe V de la présente convention.

Le cas échéant, les modalités pratiques de mise en oeuvre sont déterminées au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, avec les représentants du personnel concerné.

i

Conditions de mise en oeuvre de la modulation dans les entreprises dont la durée annuelle du travail est inférieure à celle résultant de la présente convention.

Les heures de travail effectuées entre la durée du travail pratiquée dans l'entreprise et celle qui résulte de l'application de la présente convention collective ne donneront pas lieu à majorations ou repos particuliers.

j

Accords d'entreprises ou d'établissements

Des accords d'entreprises ou d'établissements peuvent prévoir, dans les conditions et limites fixées par les lois et règlements en vigueur, des dispositions différentes de celles prévues aux paragraphes ci-dessus.

Ces accords prévoiront des contreparties qui devront être mesurables.

S'ils décident que certaines heures effectuées dans le cadre de la modulation ne donneront pas lieu au repos compensateur prévu par l'article L. 212-5-1, 1^{er} alinéa du code du travail relatif aux heures accomplies au-delà de quarante-deux heures, ni aux majorations de salaires fixées par l'article L. 212-5 du code du travail, ces contreparties pourront, par exemple, consister en :

- un repos d'une durée équivalente,
- une réduction de la durée du travail,
- un temps de formation indemnisée,
- ou tout autre contrepartie équivalente.

Dans cette hypothèse, ils devront cependant obligatoirement décider de la diminution du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article 34 de la présente convention, pour le fixer à soixante heures non récupérées lorsque la limite supérieure de la modulation sera inférieure à quarante-deux heures, et à cinquante heures non récupérées lorsque cette limite dépassera quarante-deux heures.

Ces accords prévoiront également les conditions dans lesquelles un bilan annuel sera fait des contreparties négociées, et communiqué au comité d'entreprise ou aux sections syndicales.

Ces accords pourront faire l'objet d'une opposition de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales dans les conditions et limites prévues à l'article L. 132-26 du code du travail.

k

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Sans préjudice des dispositions de l'article No. 997 du code rural, dans les entreprises où, compte tenu en particulier du poids des investissements, l'interruption hebdomadaire de la marche des installations fait obstacle à la compétitivité, des horaires spéciaux réduits de fin de semaine pourront être institués.

La rémunération de ces salariés est majorée d'au moins 50 p. 100 par rapport à celle qui serait due pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normale de l'entreprise.

Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration prévue à l'article 35 bis, 1^{er} alinéa de la présente convention,

relative aux heures effectuées le dimanche.

Article 32 **Bilan annuel**

(Modifié par avenant n° 5 du 30 mars 1988, étendu par arrêté du 24 mai 1989, JO 3 juin 1989)

Avant le 30 avril de chaque année, le chef d'établissement ou son représentant présentera au comité d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel s'il en existe, un bilan de l'année écoulée portant sur :

- la durée du travail ;
- l'utilisation des équipements et leur incidence sur l'emploi et les coûts ;
- le cas échéant, le travail de nuit des femmes.

Ce bilan, qui sera un document écrit, traitera notamment du nombre et des modalités d'utilisation des heures supplémentaires, de l'application de la programmation indicative et de la modulation des horaires, de l'absentéisme, des contrats d'intérim et des contrats à durée déterminée.

Il traitera également du nombre d'emplois créés au cours de l'année écoulée dans la coopérative ou la SICA.

Il fera l'objet d'une discussion approfondie au sein du comité d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe. Il sera communiqué aux délégués syndicaux en même temps qu'aux membres du comité d'établissement.

Article 33 **Réduction d'horaire**

La compensation financière résultant des réductions d'horaires dans les coopératives laitières, unions ou SICA résultera d'un accord entre l'employeur et les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués du personnel.

Le niveau et les modalités de cette compensation pourra être fonction du volume de la réduction d'horaire, des mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail, de l'importance de la création d'emplois permanents, des niveaux de rémunération, ainsi qu'éventuellement de la nécessité d'éviter des licenciements pour cause économique.

Toutefois, si un accord n'a pu être conclu, la compensation financière résultant des diminutions d'horaires sera effectuée de la façon suivante :

a

Pour toutes les réductions d'horaire ayant pour effet de ramener la durée collective hebdomadaire du travail, dans les coopératives laitières, à quarante et une heures :

- compensation financière intégrale, mais 50 p. 100 de cette compensation seront à valoir sur les augmentations de salaires à venir.

b

Pour toutes les réductions d'horaire ayant pour effet de ramener la durée collective hebdomadaire du travail, dans les coopératives laitières, de quarante et une heures à quarante heures :

- compensation financière intégrale, mais 25 p. 100 de cette compensation seront à valoir sur les augmentations de salaires à venir.

c

Pour toutes les réductions d'horaire ayant pour effet de ramener la durée collective hebdomadaire du travail, dans les coopératives laitières, de quarante heures à trente-neuf heures :

- compensation financière intégrale, mais cette compensation dans la limite de la différence entre le salaire minimum conventionnel sans majoration, du coefficient de l'intéressé, et son salaire réel de base, sera à valoir sur les augmentations de salaires à venir.

Pour l'application de cette dernière disposition, le salaire réel de base s'entend du salaire servant de base au calcul des majorations pour heures supplémentaires.

Article 34 **Contingent d'heures supplémentaires**

(Modifié par avenant n° 23 du 28 avril 1994, étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995)

Le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article No. 993-2 du code rural est fixé à cent quarante heures récupérables en totalité, conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, cette récupération étant augmentée de 25 ou 50 p. 100 selon les cas, conformément à l'article 35.

Toutefois, les entreprises pourront instaurer des dispositions différentes de celles prévues ci-dessus par accord

d'entreprise ou, en l'absence d'organisation représentative dans l'entreprise, après avis favorable du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel. Ces dispositions différeront que sur le contingent de cent quarante heures supplémentaires, au moins soixante-dix d'entre elles seront récupérées à 100 p. 100. Elles pourront également prévoir de remplacer la récupération de 25 ou 50 p. 100 visée à l'article 35 par le paiement d'une majoration équivalente.

Les modalités de récupération de ces heures supplémentaires et de leurs majorations feront l'objet d'un accord d'entreprise. À défaut, elles seront récupérées selon la procédure prévue à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

En tout état de cause, en sus du contingent d'heures supplémentaires visé ci-dessus, l'employeur pourra exceptionnellement faire effectuer des heures supplémentaires, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel s'il en existe, et après l'accord de l'inspecteur du travail. Ces heures supplémentaires seront payées et majorées conformément à la loi, sauf accord d'entreprise différent.

Article 35 **Récupération ou paiement des heures supplémentaires**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 23 du 28 avril 1994, étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995)

En application de l'article 34 ci-dessus, les parties conviennent que la récupération ou le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale sont majorées de :

- 25 p. 100 de la 40^e à la 47^e heure (à partir de la 39^e heure pour les salariés affectés à des postes en continu) ;
- 50 p. 100 à partir de la 48^e heure (à partir de la 47^e heure pour les salariés affectés à des postes en continu).

Article 35 bis **Heures effectuées le dimanche, la nuit, les jours fériés légaux et le jour de repos normal**

(Modifié par avenant n° 23 du 28 avril 1994, étendu par arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995)

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés sont majorées de 100 p. 100.

Les heures de travail de nuit comprises entre 22 h et 5 h du matin sont majorées de 25 p. 100 quand elles correspondent à des travaux qui sont effectués tantôt de jour, tantôt de nuit.

Les salariés dont l'emploi comporte l'obligation de travailleur seulement la nuit et dont les salaires sont fixés en tenant compte de cette obligation ne bénéficient pas de cette majoration.

Les heures effectuées exceptionnellement le jour de repos normal en cas de surcroît de travail sont majorées de 25 p. 100 s'il y a impossibilité absolue de récupération. Par ailleurs, cette récupération doit être prise dans le mois suivant la suppression de ce repos.

En cas de pluralité de majorations (heures supplémentaires, heures de nuit, etc.), il est convenu qu'elles s'ajoutent les unes aux autres, chacune étant assise sur le salaire de base.

Les entreprises peuvent déroger au paiement des heures prévues ci-dessus et de leurs majorations en leur substituant l'octroi d'un repos compensateur équivalent en pourcentage temps. À défaut d'accord collectif, cette substitution doit être décidée par voie d'accord individuel conclu avec le personnel intéressé et sur demande de celui-ci. Dès qu'un ou plusieurs salariés formuleront une demande dans ce sens, l'employeur devra l'accepter au plus tard dans les trois mois à compter de la date à laquelle il aura été saisi. Cette acceptation vaudra pour toutes les heures majorées et pour une durée minimum d'un an (Dispositions exclues de l'extension, arrêté du 27 janvier 1995, JO 10 février 1995)

Article 36 **Jours fériés**

Tout salarié d'une entreprise visée à l'article 1 de la présente convention bénéficiera du paiement des jours fériés légaux tombant un jour habituellement travaillé par les catégories de personnel auxquelles il appartient. Lorsque le repos hebdomadaire est pris par roulement, le personnel se trouvant en repos hebdomadaire un jour férié bénéficiera du de ce jour.

Toute absence irrégulière, à l'occasion de la dernière journée de travail du salarié précédant le jour férié ou de la journée de travail suivant immédiatement ce jour, entraînera la perte de cette prise en charge.

Le salarié appelé à travailler un jour férié bénéficiant de l'indemnisation visée au présent article se voit attribuer, en outre, s'il le demande, un repos compensateur non rémunéré.

Les heures de travail perdues par suite du chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Article 37 **Durée maximale du travail**

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder quarante-huit heures. La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut excéder

quarante-six heures.

La durée journalière de travail maximale est fixée à dix heures.

En application du décret du 24 mai 1947, ces plafonds pourront être dépassés pendant le temps et dans les cas prévus par ce décret.

Article 37 bis **Développement du temps partiel**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

Les salariés qui le souhaitent peuvent demander à pratiquer des horaires de travail à temps partiel, selon les modalités prévues à l'article L. 212-4-2 du code du travail, ou à bénéficier du système de préretraite progressive dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'employeur devra s'efforcer de faire droit à cette demande. S'il ne peut l'accepter, il devra en informer le salarié par écrit et en motivant son refus.

Les modalités de mise en place du temps partiel pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement. Sauf dans les cas prévus à l'article L. 322-4 du code du travail, ces accords prévoiront notamment le délai pendant lequel les salariés pourront demander et obtenir le retour au travail à temps plein.

Les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, proposeront aux salariés à temps partiel concernés par la réduction du temps de travail de choisir, soit un retour à temps plein au nouvel horaire collectif avec la rémunération correspondante, soit la réduction de l'horaire à temps partiel au prorata de la baisse du temps de travail et de la compensation financière des salariés à temps plein.

Article 38 **Prime d'ancienneté**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire réellement perçu est instituée aux taux suivants :

- 3 p. 100 de cinq à dix ans ;
- 6 p. 100 de dix à quinze ans ;
- 9 p. 100 au-delà de quinze ans d'ancienneté.

L'ancienneté est comptée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise, les périodes de maladie, accident du travail, mobilisation, chômage collectif, congé de maternité ne sont pas déduites.

Les périodes de travail dans l'entreprise, antérieures à la dernière conclusion du contrat de travail, seront prises en considération pour le calcul de l'ancienneté de service à la condition que le départ ait été occasionné par un événement indépendant de la volonté des parties.

Les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, pourront, pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail, maintenir les primes d'ancienneté éventuellement acquises au niveau atteint en valeur absolue à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, et ne plus les faire évoluer. De même, les salariés concernés par la réduction du temps de travail ne bénéficiant pas à la date d'application de l'accord de l'attribution d'une prime d'ancienneté, et ceux recrutés ultérieurement, pourront ne pas recevoir une telle prime.

Article 39 **Prime de fin d'année**

Une prime de fin d'année est instituée pour les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Elle est assise sur le douzième du salaire brut à l'exclusion :

- de l'indemnité de congés payés, lorsque ceux-ci n'ont pas été pris ;
- de la prime de fin d'année elle-même ;
- de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans les entreprises, ayant le même caractère (ou la même nature), quelles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition et sur lesquels elle s'impute ;
- des indemnités complémentaires de maladie.

Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave.

Les modalités de répartition dans le temps peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Article 40

Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture...) est décomptée dans le cadre d'avenants régionaux ou locaux à la présente convention, ou accords d'établissement.

Les produits fabriqués dans la coopérative sont évalués au prix de rétrocession par la coopérative aux sociétés. Les autres avantages sont évalués à leur prix normal d'achat.

Article 41

Travaux pénibles

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

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

Article 41 bis

Contrepartie conventionnelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du Code du Travail, lorsque le port d'une tenue est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que les opérations d'habillage et de déshabillage sont réalisées sur le lieu de travail, ces opérations font l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit financières.

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

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

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

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

Article 42

Salaires féminins

À égalité de qualification professionnelle et, en cas de salaires au rendement, à égalité de rendement, les femmes doivent recevoir le même salaire que les hommes.

Article 43

Salaires des jeunes

Les jeunes salariés au-dessous de dix-huit ans sont soumis à la réglementation spécifique les concernant. Ils ne subissent de ce fait aucun abattement en matière de rémunération.

Article 44

Handicapés

Lorsque le chef d'entreprise est appelé à occuper des salariés que leur aptitude physique met dans une condition

d'infériorité notoire par rapport aux salariés de même qualification professionnelle, il peut leur verser un salaire inférieur à celui perçu par ces derniers, après accord des délégués du personnel.

Sous réserve de l'application des textes législatifs et réglementaires sur les travailleurs handicapés et les mutilés de guerre, la réduction effectuée sur le salaire des ouvriers à capacité professionnelle réduite ne peut être supérieure à 10 p. 100.

Article 45 **Retraite complémentaire**

(Pour la mise à la retraite entre 60 et 65 ans, voir l'accord du 30 septembre 2005 étendu)

Principe et choix

Les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale doivent adhérer à une caisse de retraite complémentaire et de prévoyance dont les cotisations et les prestations, y compris les reconstitutions de carrière, sont au moins équivalentes à celles du régime UNIRS.

Le choix de la caisse de retraite complémentaire résultera d'un vote secret à la majorité des suffrages valablement exprimés par le personnel visé au paragraphe ci-dessous. Pour les entreprises nouvelles, ledit choix devra intervenir dans un délai de six mois à compter de leur mise en activité. L'affiliation du personnel interviendra cependant à dater de la mise en activité de l'entreprise ou de l'embauchage si celui-ci est postérieur à cette dernière.

Le président du conseil d'administration devra permettre que les informations qui pourront être fournies par chacune des institutions intéressées au premier alinéa du présent article soient portées à la connaissance du personnel par les voies légales et contractuelles habituelles.

Personnel visé

L'adhésion prévue au premier alinéa du présent article s'appliquera obligatoirement dans chaque entreprise à l'ensemble des salariés, à l'exception des VRP multcartes.

Cotisations

Le montant global de la cotisation retraite (part patronale et salariale) doit être au moins égal à 4 p. 100 du salaire servant d'assiette pour le calcul de la taxe sur les salaires.

La cotisation patronale est au moins égale à 60 p. 100 du montant global de la cotisation, la cotisation salariale couvrant la différence.

Coordination

Les parties signataires de la présente convention s'engagent à poursuivre auprès des institutions intéressées ci-dessus la réalisation d'une coordination étroite entre les régimes.

Mise à la retraite

L'employeur ne peut mettre à la retraite avant soixante-cinq ans, sans son accord, un salarié dont les ressources auxquelles il peut prétendre (total des retraites servies par les différents régimes y compris ceux de l'État) n'atteignent pas 65 p. 100 du dernier salaire d'activité servant de base au calcul de l'impôt sur le revenu ou, au minimum, 80 p. 100 du niveau mensuel du SMIC au moment de sa mise à la retraite.

VIII bis. Mutations technologiques

(Modifié par avenant n° 5 du 30 mars 1988, étendu par arrêté du 24 mai 1989, JO 3 juin 1989)

Article 45-1 **Les projets concernés**

Sont visés par la présente section tous projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences significatives et sur l'emploi, l'organisation générale du travail, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Article 45-2 **Information et consultation**

45-2-1 **Définitions**

Information : fournir les éléments relatifs aux changements technologiques envisagés, en vue d'éclairer le personnel sur les choix de l'entreprise et sur les conséquences économiques et sociales induites par ces nouvelles technologies.

Consultation : recueillir les avis et suggestions éventuels portant sur les conséquences de ces changements pour le personnel de l'entreprise, et notamment les effets sur son emploi et ses conditions de travail.

45-2-2

Information et consultation du comité d'entreprise

Avant toute décision définitive, le comité d'entreprise ou d'établissement est informé et consulté sur tous projets visés à l'article 45-1.

Pour lui permettre de remplir son rôle et de formuler un avis dans les meilleures conditions, la direction de l'entreprise lui fournit, un mois avant la réunion de consultation, un document écrit exposant :

- les objectifs économiques et techniques auxquels répond le projet,
- une présentation du matériel dont l'acquisition est projetée, ainsi qu'une estimation du coût,
- les conséquences de ce nouveau matériel sur le processus de fabrication et/ou de travail,
- les effets prévisibles de ces nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, la formation, les conditions de travail et la qualification du personnel, l'hygiène et la sécurité.

En outre, dans les cas prévus par le présent texte, l'employeur communique également au comité d'entreprise un plan d'adaptation dont le contenu et la forme sont définis à l'article 8, paragraphe 1, troisième alinéa de la convention collective nationale du 30 juillet 1969, modifiée le 10 mai 1976 et le 11 décembre 1986 sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole. Ce plan sera également transmis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera régulièrement informé, et périodiquement consulté, sur la mise en oeuvre de ce plan.

Par ailleurs, à la demande de son président ou de la majorité de ses membres, le comité d'entreprise pourra organiser une réunion préparatoire dans les trente jours précédant la réunion de consultation visée à l'alinéa 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou d'établissement sera tenu régulièrement informé du déroulement de l'opération.

45-2-3

Information et consultation du CHSCT

Préalablement à la réunion du comité d'entreprise ou d'établissement visé à l'article 45-2-2 ci-dessus, le chef d'entreprise doit consulter le CHSCT sur les effets prévisibles des nouvelles technologies, dont l'introduction est envisagée dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail du personnel.

À cet effet, les documents visés à l'article 45-2-2 ci-dessus sont également communiqués au CHSCT.

L'avis du CHSCT est transmis, pour information, au comité d'entreprise avant la réunion au cours de laquelle il doit être consulté.

45-2-4

Information du personnel

Le chef d'entreprise ou d'établissement fera connaître au comité d'entreprise ou d'établissement les modalités d'information du personnel concerné par le projet.

45-2-5

Divers

Le délai entre la réunion de consultation du comité d'entreprise et la mise en oeuvre du plan d'investissement devra permettre au comité d'entreprise de se faire assister d'un expert en nouvelles technologies dans les conditions prévues à l'article L. 434-6 du code du travail, si cela lui apparaît nécessaire.

L'employeur apportera une réponse motivée aux suggestions qui auront été émises, tant par le comité d'entreprise que par le CHSCT.

Article 45-3

Confidentialité

Il appartient au chef d'entreprise de préciser quelles sont les informations qu'il considère comme confidentielles.

Article 45-4

Formation professionnelle

Les modifications des procédés et des méthodes de travail nécessitent, dans de nombreux cas, un effort de formation et postulent souvent une mise à jour ou un accroissement des connaissances de base. Les entreprises en tiendront compte au moment d'établir leur plan de formation ou de l'aménager et y attacheront une importance particulière afin de donner au personnel en place les connaissances nécessaires au maintien de son emploi et à la bonne marche de l'entreprise. Naturellement, l'effort de formation à réaliser sera plus ou moins important, selon les cas. Dans certaines entreprises où les mutations technologiques se préparent longtemps à l'avance, avec régularité. Dans la concertation, l'investissement formation sera naturellement intégré au plan de formation habituel, et n'entraînera pas néces-

sairement une charge financière supplémentaire ponctuelle.

Il en ira différemment lorsque le projet d'introduction de nouvelles technologies sera réalisé rapidement, et que le personnel de l'entreprise n'y aura pas été préparé.

Sur tous ces points, le rôle de la commission formation, lorsqu'elle existe, ou à défaut du comité d'entreprise, est à ce niveau essentiel.

Les orientations figurant dans le rapport paritaire FNCL du 1^{er} octobre 1987, intitulées «Formation professionnelle continue», trouvent ici toute leur valeur.

Les dispositions de l'accord tripartite du 16 octobre 1984 peuvent également trouver ici à s'appliquer pleinement. Enfin, la convention de développement de la formation professionnelle continue du 15 mars 1988 doit constituer un outil efficace, pour aider les entreprises à s'engager encore plus loin dans l'investissement formation.

IX. Embauchage, suspension et résiliation du contrat de travail

Article 46

Embauchage - Promotion

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

La direction fait connaître à tout moment ses besoins de personnel aux sections syndicales de l'établissement. Dès qu'un emploi est pourvu, elle le signale auxdits responsables.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Chaque embauche fait l'objet d'un contrat de travail écrit établi en double exemplaire, confirmant notamment la fonction et le positionnement dans la classification, la période d'essai, la rémunération mensuelle et l'horaire correspondant, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire éventuels, et la date d'effet. L'un des exemplaires du contrat est remis au salarié.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) En cas de promotion, le salarié pourra être soumis à une période d'adaptation prévue pour le poste qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé, dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification professionnelle ou dans un emploi équivalent, ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé.

Article 47

Épreuve préliminaire

L'embauchage peut être subordonné à une épreuve professionnelle préalable. L'exécution d'une épreuve préliminaire ne constitue pas un engagement. Le temps passé à cette épreuve est payé au taux minimum de la catégorie fixé par la présente convention.

Article 48

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 4, 28 janv. 1988, étendu par arr. 5 oct. 198, JO 15 oct.

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) La durée de la période d'essai est fixée à :

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

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Pendant la période d'essai, quel que soit le mode de rémunération, les parties peuvent résilier le contrat avec préavis d'une journée pour les niveaux 1 ou 2, trois jours pour les niveaux 3, 4 ou 5, sauf dispositions légales ou contractuelles plus favorables.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie dans les délais de

préavis ci-dessus, de prévoir, d'un commun accord, une seconde période d'essai au maximum de même durée, s'ajoutant à la première. Dans ce cas, la durée de préavis est portée au minimum à trois jours.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) La période d'essai des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-10 (ancien article L. 122-3-3) du Code du Travail.

Article 49 **Sanctions**

Aucune sanction telle que définie à l'article L. 122-40 du code du travail ne peut être infligée aux salariés sans respect de la procédure visée aux articles L. 122-41 et suivants du code du travail.

Article 50 **Délai - congé**

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD.

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

— un mois pour les ouvriers et employés,

— pour les agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres, voir article 11 de l'annexe V.

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

— deux mois après deux ans de présence, en application de l'article L. 1234-1 (ancien article L. 122-6) du Code du Travail.

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

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

Article 51 **Absence pour recherche d'un nouvel emploi**

Le personnel intéressé visé à l'article 50 est autorisé, afin de rechercher un nouvel emploi et jusqu'à ce qu'il l'ait trouvé, à s'absenter deux heures par jour pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un congédiement ou d'une démission.

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

Les heures 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. Ces heures d'absence sont rémunérées.

Toutefois, pour le personnel ouvrier, cette pratique est limitée à deux heures chaque jour durant quatre semaines.

Article 52 **Licenciement pour cause économique**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 15 du 25 avril 1990, étendu par arrêté du 26 octobre 1990, JO 13 novembre 1990)

En cas de licenciement provoqué par une modification ou un ralentissement de l'activité de la coopérative, l'ordre de licenciement est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle après avoir utilisé les possibilités offertes par les conventions d'allocations spéciales du fonds national de l'emploi.

Il est attribué à chaque salarié :

1. À titre de qualités professionnelles : un nombre de points évalué par l'employeur après consultation des délégués du personnel, allant de un à dix pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.

2. À titre de charges de famille : un point par personne à charge.

À moins d'un accord différent sur ce point avec les représentants du personnel concerné (CE ou à défaut DP), la

prise en compte des charges de famille, et notamment celle des parents isolés, se fera par référence à la notion fiscale de personne à charge pour la détermination de l'impôt sur le revenu.

3. À titre d'ancienneté : un demi-point par période complète d'une année de présence, étant entendu que les absences pour cause de maladie, accident du travail, service militaire et mobilisation comptent comme temps de présence. Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie de salariés en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre.

À égalité de points, l'ordre de licenciement prendra en compte la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés.

Article 53 (d'origine) Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 2, 11 déc. 1985, étendu par arr. 9 juill. 1986, JO 19 juill.

Une indemnité de licenciement distincte du préavis est instituée pour les salariés :

- licenciés avant l'âge normal de la retraite ;
- ayant au moins deux ans d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise ;
- congédiés sans faute grave de leur part.

Les trois conditions ci-dessus doivent être remplies simultanément, le défaut de l'une d'elles entraîne la non-application du présent article.

Cette indemnité sera de 1/10 du salaire mensuel par année d'ancienneté. Celle-ci sera majorée, à partir de dix ans d'ancienneté, de 1/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire pris en considération sera le salaire servant de base pour le calcul des congés payés ou la moyenne des trois derniers mois de salaire, la solution la plus avantageuse au salarié devra toujours être retenue.

L'ancienneté sera calculée à partir de la dernière date d'entrée dans l'entreprise.

Les dispositions de cet article ne se cumulent pas avec l'indemnité légale de licenciement, les indemnités conventionnelles de licenciement issues d'accords d'entreprise ou d'établissements, ainsi qu'avec l'indemnité de fin de carrière.

Article 53 (nouveau) Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 16, 19 déc. 1990, non étendu

Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors du cas de faute grave aux ouvriers visés à l'article 1 licenciés avant l'âge de soixante-cinq ans (ou soixante en cas d'inaptitude reconnue par la Sécurité sociale ou du bénéfice des dispositions de l'article L. 332 du code de la Sécurité sociale) et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- moins de dix ans d'ancienneté : 1/10 par année d'ancienneté,*
- à partir de dix ans d'ancienneté : 1/10 par année d'ancienneté plus 1/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de dix ans.*

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 12^e de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que prorata temporis.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature

Article 54 Indemnité de fin de carrière

(Pour la mise à la retraite entre 60 et 65 ans, voir l'accord du 30 septembre 2005 étendu)

Lors du départ en retraite intervenant à partir de soixante ans, il est alloué une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement, calculée conformément aux dispositions de l'article 53 de la convention collective nationale, sans qu'elle puisse excéder deux mois et sous réserve des dispositions du dernier paragraphe de l'article 45 de la convention collective

Cependant, et conformément à la loi, le montant de l'indemnité de départ en retraite ne pourra être inférieur à :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

-
- un mois et demi de salaire après vingt ans d'ancienneté ;
 - deux mois de salaire après trente ans d'ancienneté.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, l'indemnité de fin de carrière sera égale à l'indemnité de licenciement, calculée conformément aux dispositions de l'article 53 de la présente convention.

Article 55

Périodes militaires et service légal

Si un employeur, un salarié ou un apprenti se trouve astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, le contrat de travail ou d'apprentissage ne peut être rompu de ce fait.

Lorsqu'il connaît sa date de libération du service militaire légal et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, est réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui ou un emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle que le sien ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise doit avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur a fait connaître son intention de reprendre son emploi.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. Le temps consacré à l'accomplissement des obligations militaires est considéré comme temps de présence effectif dans l'entreprise, eu égard aux avantages que peut apporter aux salariés l'ancienneté de service.

Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'a pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Article 56

Protection de la maternité et éducation des enfants

Sans préjudice des articles L. 122-25 et suivants du code du travail, le salaire des femmes en état de grossesse, constaté médicalement est maintenu en cas de changement de poste (provisoire) sur avis médical.

À partir du 5^e mois de grossesse, les femmes doivent être autorisées à cesser leur travail, de telle façon qu'elles puissent quitter l'établissement avant l'ensemble du personnel.

Article 57

Dispositions spécifiques concernant les parents d'enfants de moins de quinze ans

La mère allaitant son enfant aura droit, pendant un an, à compter de l'accouchement, de s'absenter deux fois par jour, sans que le total de l'absence puisse dépasser la durée d'une heure.

La mère pourra obtenir un congé sans traitement de douze mois après l'accouchement pour élever son enfant. À l'issue de ce congé, elle sera assurée de retrouver son emploi ou un emploi équivalent, sauf dans le cas où il devrait être fait application à son égard des règles sur le licenciement collectif.

L'intéressée devra faire connaître par écrit à son employeur six semaines avant la date de reprise du travail, sa décision de reprendre son emploi, de manière à ce que le ou la remplaçant(e) éventuel(le) ne perde pas son droit au délai de prévenance.

En cas de maladie d'enfant de moins de quinze ans, la mère ou le père de famille sera autorisé à s'absenter pendant une durée qui, au cours d'une période de douze mois, ne pourra excéder un mois. Dans le cas où le père et la mère travailleraient simultanément dans la même entreprise, ce plafond d'un mois s'entendrait globalement pour le ménage.

Article 58

Maladies et accidents

Les absences justifiées par incapacité résultant de maladie ou accident, y compris les accidents du travail et maladies professionnelles, et dont l'employeur a été avisé, sauf cas de force majeure par une notification écrite de l'intéressé dans les quarante-huit heures, à laquelle sera 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.

La durée de suspension du contrat de travail ne peut être supérieure à deux ans. Durant cette période, les intéressés ne peuvent être licenciés. Toutefois, pour une même maladie ou un même accident et pendant une période de dix années à partir de la première constatation, le total des congés ne pourra dépasser la durée de deux ans en cas de maladie ou accident. Passés ces délais, le licenciement de l'intéressé pourra être prononcé.

Les dispositions du présent article ne sont valables que pour les travailleurs ayant une ancienneté de deux années au jour de l'arrêt de travail, à l'exception de ceux dont la situation résulte d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, s'appliquent les dispositions de l'article L. 122-32-2 du code du travail.

Article 59 **Absences pour maladie ou accident**

1

Le salarié qui, par suite de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, aura dû cesser son travail, bénéficiera d'une allocation journalière à condition :

- de percevoir les indemnités journalières de la mutualité sociale agricole et des différentes caisses d'accident du travail, et sur présentation des feuilles de prestations ;
- d'avoir au moins :
 - une année d'ancienneté dans l'entreprise pour les maladies et accidents ;
 - un mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les accidents du travail et accidents de trajet assimilés à des accidents du travail.

L'ancienneté s'apprécie au début de l'arrêt de travail.

2

Les allocations journalières seront dues après une période de franchise de huit jours en cas de maladie ou d'accident. Elles sont dues dès le premier jour en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident du travail et de maladie professionnelle reconnue.

3

Les allocations journalières seront versées pendant cent quatre-vingts jours au maximum. Si le salarié a déjà eu une ou plusieurs absences indemnisées pour maladie ou accident au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail considéré, celui-ci n'ouvrira droit au versement des allocations journalières que dans la limite comprise entre cent quatre-vingts jours et le nombre de jours indemnisés au cours de ces douze mois.

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.

4

Les allocations journalières assureront, y compris les indemnités versées soit par la mutualité sociale agricole, soit au titre de tout autre régime de prévoyance, des ressources équivalentes à 90 p. 100 du salaire brut de l'intéressé, calculé sur le salaire moyen des trois mois précédant l'arrêt de travail, à l'exclusion des primes présentant un caractère exceptionnel et des gratifications. Ce taux est porté à 100 p. 100 en cas d'accident du travail ou d'accident de trajet assimilé à l'accident de travail.

En tout état de cause, ces allocations ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

5

Un acompte renouvelable peut être versé pendant trois mois aux salariés qui en font la demande. En cas de départ, pour quelque cause que ce soit, ces acomptes deviennent immédiatement exigibles.

Dans tous les autres cas, ces acomptes sont exigibles à six mois d'échéance de leur versement.

Clause de sauvegarde

L'indemnisation de la maladie se traduisant par un accroissement des charges de l'entreprise, il est institué une double clause de sauvegarde, afin de limiter les effets d'un accroissement de l'absentéisme, au cours d'une période annuelle, et en cas d'une augmentation importante des absences à un moment donné à la suite d'une maladie de type épidémique.

a

Clause liée à l'absentéisme

L'absentéisme est calculé par le rapport du nombre de jours d'absence, constaté au cours de l'année, pour la maladie, y compris les maladies professionnelles et accidents du travail, plafonné à cent quatre-vingts jours, à l'exclusion des

absences découlant des congés légaux de maternité, au nombre de jours effectivement travaillés, y compris les congés payés :

..... (nombre de jours d'absence) \times 100 / (nombre de jours effectivement travaillés) \times 100

L'indice de comparaison sera celui constaté par la moyenne du taux d'absentéisme obtenu par ce mode de calcul, au cours des années 1969, 1970 et 1971.

Tout accroissement de 10 p. 100 du taux d'absentéisme entraînera une diminution correspondante du taux d'indemnisation, après consultation du comité d'entreprise, des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Les parties conviennent de se rencontrer au niveau des entreprises, au cours du premier trimestre de chaque année pour les conditions de sa mise en oeuvre.

b

Clause liée à l'accroissement subit des absences

Cette situation se détermine par le rapport du nombre de salariés absents pour maladie et accident, y compris les accidents de trajet et accidents de travail, à l'exclusion des absences dues aux longues maladies au-delà de cent quatre-vingts jours, et des absences de maternité, au nombre de salariés totaux :

..... (nombre de salariés indemnisés) \times 100 / (nombre de salariés totaux)

Lorsque le pourcentage constaté pendant une période de dix jours se révélera supérieur à la moyenne des trois années précédentes, le taux d'indemnisation sera immédiatement diminué d'un pourcentage identique, jusqu'à ce que la situation se rétablisse au taux moyen.

Article 60

Médecine du travail

Les coopératives laitières et unions sont tenues d'adhérer, pour l'ensemble de leur personnel, à une section ou association paritaire de médecine du travail fonctionnant dans les conditions légales ou de créer un service autonome de médecine de travail dans les conditions prévues par décret n° 82-397 du 11 mai 1982.

Visite médicale des chauffeurs

Le coût de la visite médicale prévue par les articles R. 127, R. 128 du code de la route concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire, catégories C et C1, est remboursé par l'employeur. Le temps passé à ces visites est compté comme un temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération.

Article 61

Absences

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

X. Congés payés - Congés de courte durée et congés sans solde

Article 62

Durée des congés payés

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

Les articles L. 223-1 et suivants du code du travail déterminent la durée des congés payés.

L'employeur sera tenu d'accorder au minimum dix-huit jours de congés consécutifs à tout salarié qui en ferait la demande pendant la période s'étendant du 1^{er} avril au 31 octobre. L'ordre des départs est fixé dans les conditions prévues à l'alinéa 3 de l'article L. 223-7 du code du travail.

La durée des congés payés est augmentée de deux jours ouvrables après quinze ans de service continu ou non dans la même entreprise, de trois jours ouvrables après vingt ans et de quatre jours ouvrables après vingt-cinq ans, sans que le cumul de ce supplément avec le congé principal puisse avoir pour effet de porter à plus de trente-quatre jours ouvrables le total exigible. Le point de départ de la période de référence est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, pourront déroger aux dispositions du présent alinéa pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Sont considérés comme périodes de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de repos des femmes en couches ;
- les périodes obligatoires d'instruction militaire ;

-
- les absences limitées à trois mois (consécutifs ou non) au maximum pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause de maladie ou d'accident ;
 - les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
 - les absences autorisées ;
 - les congés exceptionnels prévus à l'article 8, 4° de la présente convention ;
 - les congés de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse visés à l'article L. 225-2 du code du travail ;
 - les congés pour événements familiaux visés à l'article L. 226-1 du code du travail ;
 - les congés pour éducation ouvrière visés à l'article L. 451-2 du code du travail ;
 - les congés pour exercice de la fonction de conseiller prud'homme et les congés de formation à cette fonction visés aux articles L. 514-1 et L. 514-3 du code du travail ;
 - les congés de formation visés aux articles L. 931-7 et L. 931-14 du code du travail.

Les jours de congé principal dus en sus des vingt-quatre jours ouvrables ne pourront pas être accolés au congé principal et ne donneront pas lieu à congé de fractionnement.

Article 63 **Fractionnement des congés**

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

En application de l'article L. 223-8, 4° alinéa du code du travail, le fractionnement du congé principal de vingt-quatre jours n'entraîne pas de congés supplémentaires, sauf si ce fractionnement résulte d'une décision de l'employeur.

Sous réserve d'une modification législative des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, pourront déroger aux dispositions du présent article pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Article 64 **Congé des jeunes travailleurs**

La durée du congé, pour les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de dix-huit ans, est fixée à deux jours et demi par mois de travail effectif, les règles du fractionnement prévues à l'alinéa 2 de l'article 62 ne s'appliquant pas en l'occurrence.

L'âge des intéressés s'apprécie mois par mois à compter du 31 mai de l'année précédente. Lorsque le nombre de jours ouvrables de congé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

Quelle que soit l'ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de dix-huit à vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé fixé à trente jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

Article 65 **Congés des mères de famille**

Toute salariée bénéficie d'un jour de congé supplémentaire par enfant à charge de moins de quinze ans et vivant à son foyer. Ce congé supplémentaire est réduit à une demi-journée si le congé conventionnel n'excède pas six jours.

L'âge des enfants s'apprécie au 31 mai de l'année considérée.

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge.

Article 66 **Période des congés payés**

La période normale de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 octobre de chaque année, sauf accord d'établissement contraire.

En cas de congé par roulement, l'ordre de celui-ci est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur.

En cas de rappel par l'employeur pendant son congé, le salarié aura droit à une prolongation égale à ses délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

Tout salarié peut demander avant de partir, à percevoir à titre d'acompte le montant approximatif de ses appointements pour la durée du congé.

Article 67 **Indemnité de congé**

L'indemnité de congé est calculée conformément à l'article L. 223-11 du code du travail.

Dans le cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé est versée aux ayants-droit.

Chaque jour de congé supplémentaire donne lieu à l'attribution d'une indemnité égale au quotient de l'indemnité de congé visé au présent article par le nombre de jours ouvrables du même congé.

Article 68 **Congé de naissance**

La naissance d'un enfant ouvre droit, au profit du père, à un congé dont la durée et les modalités sont définies aux articles L. 562 à L. 564 du code de la Sécurité sociale.

Article 69 **Congés exceptionnels**

Mod. par Avenant n° 9, 9 févr. 1989, étendu par arr. 23 janv. 1990, JO 3 févr. mod. par arr. 28 mai 1990, JO 8 juin
À l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé au personnel des congés exceptionnels qui ne donnent lieu ni à retenue sur le salaire ni à récupération :

Mariage du salarié :

- salarié ayant moins d'un an d'ancienneté : quatre jours ouvrables ;
- salarié ayant plus d'un an d'ancienneté : six jours ouvrables.

Mariage d'un enfant :

- un jour ouvrable ;
- deux jours après six mois d'ancienneté.

Décès des ascendants et alliés au même degré : deux jours ouvrables ;

Décès du conjoint : cinq jours ouvrables ;

Décès d'un enfant : trois jours ouvrables ;

Décès des frère, soeur, beau-frère, belle-soeur : un jour ouvrable ;

Présélection militaire : dans la limite de trois jours.

Ces dispositions ne tiennent pas compte des délais de route qui ne donnent pas lieu à rémunération et dont les modalités sont à déterminer dans le cadre de l'entreprise.

Article 70 **Congés sans solde**

Pour les cas exceptionnels et sérieusement 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 sa réintégration, 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.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 451-1 du code du travail accordant des congés non rémunérés aux travailleurs en vue de favoriser l'éducation ouvrière et dans les coopératives et unions de coopératives laitières n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'oeuvres sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 p. 100 jusqu'à concurrence de la durée légale.

Article 70 bis **Compte épargne-temps**

(Modifié par avenant n° 28 du 4 septembre 1995, étendu par arrêté du 4 janvier 1996, JO 13 janvier 1996)

1 **Objet et alimentation du compte**

Le compte épargne-temps permet d'accumuler des droits afin de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise peut bénéficier du compte épargne-temps.

Le compte épargne-temps peut être crédité par :

a
Congés payés

Le salarié peut porter en compte au maximum dix jours ouvrables (neuf jours ouvrés) de congés par an. Si le compte épargne-temps est utilisé pour prendre un congé pour création d'entreprise ou un congé sabbatique, le salarié peut également porter en compte six jours ouvrables (cinq jours ouvrés) au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Le salarié doit informer l'employeur de sa décision de report au plus tard le 1^{er} avril de chaque année.

b
Repos compensateur de remplacement

Le salarié peut affecter au compte épargne-temps le repos compensateur de remplacement se substituant au payement majoré des heures supplémentaires, conformément à l'article 34 de la présente convention. Exemple : six heures supplémentaires majorées au taux de 25 p. 100 correspondent à sept heures trente. Le salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 décembre de l'année écoulée, sauf accord différent entre l'intéressé et l'entreprise.

c
Prime de fin d'année

Le salarié peut affecter la moitié ou la totalité de sa prime de fin d'année au compte épargne-temps, soit treize jours ouvrables pour la moitié de la prime de fin d'année et vingt-six jours ouvrables pour la totalité de la prime de fin d'année. Le salarié doit informer l'employeur de sa décision au plus tard le 31 octobre de l'année considérée.

2
Utilisation du compte

La durée minimum du congé est de six mois.

Le compte épargne-temps permet de financer la rémunération de congés en principe sans solde : congé parental prévu à l'article L. 122-28-1 du code du travail ; congé pour création d'entreprise prévu à l'article L. 122-32-12 du code du travail ; congé sabbatique prévu à l'article L. 122-32-17 du code du travail. S'agissant de ces congés, les conditions d'ancienneté et de modalité de prise du congé doivent être respectées.

Le compte épargne-temps permet également de prendre un congé de fin de carrière ou un congé pour convenance personnelle (capital de temps de formation par exemple). Il peut être pris à la suite des congés payés.

Le congé pour fin de carrière devra être sollicité six mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité quatre mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande six mois après le refus de l'employeur.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

Le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé. Néanmoins, l'absence au titre du compte épargne-temps est considérée comme une période de travail effectif. Les avantages liés au contrat de travail et aux droits collectifs conventionnels et individuels sont maintenus pendant la période du congé. À l'issue du congé, le salarié est réintégré dans son emploi précédent ou se voit proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Si cela s'avère nécessaire, il pourra bénéficier d'une formation de remise à niveau.

Le salarié peut renoncer volontairement à ses droits à congé portés en compte. Dans ce cas, les droits à congés issus de l'affectation de la cinquième semaine de congés payés devront être pris en plus des congés annuels, à raison de six jours ouvrables par an, jusqu'à épuisement des congés. Les autres droits à congé devront être pris de façon échelonnée avec l'accord de l'employeur.

En cas de rupture du contrat de travail, les droits à congés figurant au compte épargne-temps sont automatiquement convertis en une indemnité. L'indemnité sera versée en une seule fois à la fin du préavis en cas de rupture du contrat de travail.

3
Rémunération du congé

La rémunération du congé est calculée comme en matière de congés payés.

Les versements sont effectués mensuellement. La rémunération est soumise à cotisations sociales dans les conditions de droit commun.

4

Remplacement

Lorsqu'un salarié utilise son compte épargne-temps, l'employeur doit recruter une personne, et ce pour la durée du congé. Cette personne pourra occuper un poste différent de celui tenu par le salarié en congé.

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu à cette obligation, si l'entreprise fait l'objet d'un plan social ou si elle effectue des reclassements internes, en vue d'éviter un plan social, ou pour en limiter l'impact.

Dans ce cas, le problème sera discuté devant le comité d'entreprise.

5

Accord d'entreprise

La mise en oeuvre du compte épargne-temps pourra faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord d'entreprise pourra prévoir la possibilité d'incorporer les primes diverses (primes de vacances, primes pour contrainte, majoration d'heures de nuit, de dimanche, etc.) dans le cadre du compte épargne-temps.

6

Suivi de l'accord

Chaque année un bilan de l'application du présent accord dans les coopératives laitières sera effectué par la commission paritaire FNCL.

XI. Dispositions particulières à certains salariés

Article 71

Travail des jeunes

Les jeunes âgés de moins de dix-huit ans ne peuvent être employés à aucun travail de nuit. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Article 72

Repos des jeunes

Entre deux journées de travail, le repos des jeunes de moins de dix-huit ans doit avoir au minimum une durée de douze heures consécutives.

Article 72 bis

Travail de nuit des femmes

(Article annulé par accord du 23 avril 2002 étendu par arrêté du 13 janvier 2003, JO 22 janvier 2003)

Article 73

Dispositions particulières

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance, à l'usage féminin, sont, en application des dispositions des articles R. 232-23, alinéa 6, et R. 232-28, alinéa 3 du code du travail, disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

Lorsqu'il n'existe qu'une installation de douches, des mesures doivent être prises pour que ces douches soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

1

Un siège approprié est mis à la disposition de chaque travailleur à son poste de travail lorsque l'exécution du travail est compatible avec la station assise, continue ou intermittente. Toutefois, dans le cas où la station assise ne peut être qu'intermittente, le siège peut être installé à proximité du poste de travail si la nature du travail s'y prête.

Des sièges en nombre suffisant sont mis à la disposition collective des travailleurs à proximité des postes de travail lorsque l'exécution du travail n'est pas compatible avec la station assise.

Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, l'usage des sièges doit être autorisé dans toute la mesure où il est compatible avec l'exécution du travail. Un règlement intérieur détermine les modalités d'application de la règle ainsi posée.

L'usage des sièges mis à la disposition des travailleurs ne peut leur être interdit pendant les périodes d'utilisation prévues par le règlement intérieur.

Les chefs d'établissement sont tenus de faire afficher le règlement prévu à l'alinéa 3 du paragraphe 1 ci-dessus dans les locaux où se font le recrutement et la paye du personnel et de veiller à son exécution.

Dispositions particulières aux femmes allaitant

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

Article 74

Mutation liée aux conditions de travail

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

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

XII. Apprentissage et formation professionnelle des jeunes salariés

Article 75

Définition de l'apprentissage

On désigne « apprenti » celui ou celle qui est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 115-1 et suivants et R. 116-1 et suivants du code du travail.

Article 76

Conditions de l'apprentissage

L'apprentissage peut revêtir deux formes :

a) L'apprentissage proprement dit, visant la formation des ouvriers et employés qualifiés, notamment sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle.

b) L'initiation professionnelle pour la préparation aux emplois ne nécessitant pas une formation technique aussi poussée et sanctionnée éventuellement par des certificats professionnels autres que les CAP.

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 et de formation professionnelle.

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

Article 77

Exécution du contrat d'apprentissage

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 cependant peuvent effectuer des travaux utilisables sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités dispensés dans les CFA est compris dans l'horaire de travail et ne peut en aucun cas être inférieur à 360 heures par an.

Article 78

Formation professionnelle des jeunes salariés

Pour leur formation professionnelle, les salariés de moins de dix-huit ans peuvent disposer, du 1^{er} octobre au 31 mars, d'un temps équivalent à une journée de travail par quinzaine, à condition de justifier leur absence par la présentation à leur employeur d'un certificat d'inscription et d'assiduité à un cours professionnel. Il ne peut être effectué à ce titre ni retenue de salaire ni réduction de congés payés.

XIII. Formation professionnelle

(Ajouté par avenant n° 13 du 7 février 1990, étendu par arrêté du 12 juin 1990, JO 27 juin 1990)

Le présent chapitre a pour objet de mettre en oeuvre l'accord du 28 juin 1989 « Poursuivre le développement d'une politique de formation ambitieuse dans la coopération laitière ». Les parties conviennent, pour sa mise en oeuvre

et son interprétation, de se référer audit accord.

Il est créé des articles 78-1, 78-2 et 78-3 ainsi libellés :

Article 78-1

(Complété par avenant n° 30 du 18 juillet 1996, étendu par arrêté du 23 décembre 1996, JO 3 janvier 1997)

Les salariés peuvent apporter une contribution significative à l'effort de formation en acceptant volontairement de suivre certaines de celles proposées par l'entreprise, en tout ou en partie en dehors du temps de travail, afin de permettre au plus grand nombre d'y participer.

Les salariés qui se sont ainsi investis dans de telles formations bénéficieront, dans les cinq ans, d'un bilan professionnel individuel, dans la perspective d'une éventuelle formation complémentaire.

Les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996, peuvent, pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail, organiser la formation professionnelle en dehors du temps de travail afin de souligner la volonté de co-investissement.

Dans ce cas, un seuil maximum de journées de formation organisées en dehors du temps de travail peut être prévu dans l'accord d'entreprise ou établissement.

Article 78-2

Contribution des entreprises à la formation continue

Les entreprises, entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la présente convention, et tenues à la contribution des employeurs à la formation continue, porteront le montant de cette contribution de 1,2 p. 100 à 1,3 p. 100 de la masse salariale, à compter du 1^{er} janvier 1991, puis à 1,4 p. 100 de la masse salariale à compter du 1^{er} janvier 1992.

Si la contribution légale obligatoire venait à être augmentée par le législateur, cette augmentation s'imputerait sur la participation minimale conventionnelle mentionnée plus haut.

Si, au cours d'une année, une entreprise n'affectait pas le total de la participation minimale conventionnelle à des dépenses de formation professionnelle continue, les sommes correspondant à l'écart entre le minimum légal et le minimum conventionnel seraient ajoutées au montant du plan de formation pendant l'une des trois années suivantes.

Si cette somme n'avait pas été utilisée à l'expiration de ce délai, elle serait versée, au titre du plan de formation, à un fonds d'assurance formation de la coopération agricole.

Les parties demandent aux FAF concernés de tenir et de leur transmettre une comptabilité spécifique des sommes reçues à ce titre.

Article 78.3

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 95, 9 juin 2023, étendu par arr. 8 déc. 2023, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Laitière (Coop de France Métiers du lait).

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Une Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la Transformation Laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives Laitières ou de la CCN des Industries laitières.

78.3.1

Composition

Elle est composée de deux collèges :

— Pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la Transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche.

— Pour le collège des employeurs, représentant la Coopération Agricole Laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

78.3.2 Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- D'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- D'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la Transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- Elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux Pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- Elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;

La CPNEFP a notamment pour missions :

- Concernant la Formation professionnelle :
 - m** De contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la Transformation laitière ;
 - m** Elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- Concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- Concernant l'apprentissage :
 - m** De déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les 2 branches de la Transformation laitière ;
 - m** De transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- Concernant les contrats de professionnalisation :
 - m** De préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
 - m** D'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- Concernant le Compte Personnel de formation (CPF) :
 - m** De proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - m** De veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- Concernant les CQP :
 - m** D'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - m** De contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
 - m** De veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
 - m** De délivrer les CQP ;
 - m** D'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel ;
- Concernant la Commission paritaire consultative «Agriculture, Agroalimentaire et Aménagement des espaces» :

-
- m** De lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un diplôme et de ses référentiels ;
 - m** De lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
 - Concernant les enquêtes et études :
 - m** De définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la Coopération Agricole Laitière et la FNIL ;
 - m** De définir le «cahier des charges» ;
 - m** De suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au «cahier des charges» ;
 - m** D'en utiliser les résultats ;
 - D'assurer le suivi du présent accord.

78.3.3 Fonctionnement

- La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.
 - Le secrétariat est assuré par l'Association de la Transformation Laitière Française (ATLA).
 - Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
 - La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.
 - Un Vice-Président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.
 - Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le Président et le Vice-Président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.
 - Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.
 - Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la Commission.
- En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

XIV. Dispositions finales

(Modifié par avenant n° 13 du 7 février 1990, étendu par arrêté du 12 juin 1990, JO 27 juin 1990)

Article 79 Adhésion à la convention collective

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

Article 80 Dépôt de la convention collective

La présente convention qui se substitue à celle du 1^{er} septembre 1962, est remise à chacune des organisations signataires et cinq ampliations sont déposées au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la ville de Paris.

Article 81 Remise de la convention collective

Chaque coopérative, union de coopératives ou SICA est tenue de remettre deux exemplaires de la convention collective nationale à chaque organisation syndicale.

Article 82 Interprétation de la Convention Collective Nationale

Mod. par Avenant n° 72, 27 sept. 2017, étendu par arr. 20 févr. 2018, JO 28 févr., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

- (1) Signataires :*
 - Organisation(s) patronale(s) :*
 - FNCL.*
 - Syndicat(s) de salariés :*

*FGA CFDT ;
CFE CGC AGRO ;*

Lorsque la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) se réunit pour rendre un avis sur l'interprétation de la CCN CL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCN CL, notamment à la demande d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche. Le collège des employeurs, représentant la FNCL est fixé à un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Chacun des membres de cette Commission pourra demander la tenue de sa réunion s'il le juge nécessaire.

Les salariés des entreprises participant en qualité de commissaire seront indemnisés dans les conditions fixées aux articles 8 et 11 de la présente convention.

À la demande expresse et motivée de la partie demanderesse, la Commission devra être réunie dans le délai de 15 jours suivant la demande.

Article 83 **Extension - Entrée en vigueur**

Les parties signataires demandent l'extension. La présente convention s'appliquera entre les parties dès le lendemain de son dépôt au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles de la ville de Paris.

ANNEXES

Annexe I : Rémunération annuelle minimale (selon l'ancienne classification)

(Voir également la rubrique «Salaires»)

Avenant n° 43 du 12 octobre 2004

[Étendu par arr. 9 mars 2005, JO 30 mars]

RAM au 1 ^{er} novembre 2004 pour un travail à temps complet			
Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle
120	14 200,80	15 384,20	1 183,40
130	14 283,88	15 474,20	1 190,32
140	14 366,95	15 564,20	1 197,25
150	14 450,03	15 654,20	1 204,17
160	14 533,11	15 744,20	1 211,09
170	14 616,18	15 834,20	1 218,02
180	14 699,26	15 924,20	1 224,94
190	14 782,34	16 014,20	1 231,86
200	14 865,42	16 104,20	1 238,78
210	14 998,48	16 248,35	1 249,87
220	15 158,21	16 421,40	1 263,18
230	15 361,87	16 642,02	1 280,16
240	15 565,53	16 862,66	1 297,13
250	15 769,20	17 083,30	1 314,10
280	17 002,32	18 419,18	1 416,86
310	18 235,42	19 755,04	1 519,62
350	19 674,82	21 314,39	1 639,57
400	22 471,11	24 343,70	1 872,59
450	25 281,13	27 387,90	2 106,76
500	28 091,18	30 432,11	2 340,93
550	30 919,54	33 496,17	2 576,63
600	33 720,41	36 530,44	2 810,03
650	36 535,03	39 579,62	3 044,59

Avenant n° 45 du 31 mars 2005

[Étendu par arr.8 sept. 2005, JO 22 sept.]

RAM au 1^{er} avril 2005

pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle
120	14 368,44	15 565,81	1 197,37
130	14 451,52	15 655,81	1 204,29
140	14 534,59	15 745,81	1 211,22
150	14 617,67	15 835,81	1 218,14
160	14 700,75	15 925,81	1 225,06
170	14 783,82	16 015,81	1 231,99
180	14 866,90	16 105,81	1 238,91
190	14 949,98	16 195,81	1 245,83
200	15 033,06	16 285,81	1 252,75
210	15 148,46	16 410,83	1 262,37
220	15 309,80	16 585,61	1 275,82
230	15 515,48	16 808,44	1 292,96
240	15 721,19	17 031,29	1 310,10
250	15 926,89	17 254,13	1 327,24
280	17 172,34	18 603,37	1 431,03
310	18 417,78	19 952,59	1 534,81
350	19 871,57	21 527,53	1 655,96
400	22 695,82	24 587,14	1 891,32
450	25 533,95	27 661,78	2 127,83
500	28 372,09	30 736,43	2 364,34
550	31 228,74	33 831,13	2 602,39
600	34 057,61	36 895,74	2 838,13
650	36 900,38	39 975,42	3 075,03

Avenant n° 47 du 20 octobre 2006

[Étendu par arr. 3 juill. 2007, JO 25 août]

Annexe 1 - RAM au 1^{er} octobre 2006 pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle
120	15 051,36	16 305,64	1 254,28
130	15 097,51	16 355,64	1 258,13
140	15 143,67	16 405,64	1 261,97
150	15 189,82	16 455,64	1 265,82
160	15 235,98	16 505,64	1 269,66

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle
170	15 300,48	16 575,52	1 275,04
180	15 385,06	16 667,14	1 282,09
190	15 469,63	16 758,76	1 289,14
200	15 554,20	16 850,38	1 296,18
210	15 638,77	16 942,00	1 303,23
220	15 739,68	17 051,32	1 311,64
230	15 951,15	17 280,41	1 329,26
240	16 162,63	17 509,51	1 346,89
250	16 374,11	17 738,62	1 364,51
280	17 827,95	19 313,62	1 485,66
310	19 120,93	20 714,34	1 593,41
350	20 630,23	22 349,42	1 719,19
400	23 562,30	25 525,83	1 963,53
450	26 508,79	28 717,86	2 209,07
500	29 455,29	31 909,89	2 454,61
550	32 420,99	35 122,74	2 701,75
600	35 357,87	38 304,36	2 946,49
650	38 309,18	41 501,61	3 192,43

Avenant n° 48 du 11 avril 2007

[Étendu par arr. 27 nov. 2007, JO 4 déc.]

RAM au 1^{er} mars 2007 pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	15 277,13	16 550,22	1273,09
130	15 350,98	16 630,22	1279,25
140	15 424,82	16 710,20	1285,40
150	15 498,67	16 790,22	1291,56
160	15 572,52	16 870,22	1297,71
170	15 646,36	16 950,22	1303,86
180	15 720,21	17 030,22	1310,02
190	15 794,05	17 110,22	1316,17
200	15 867,90	17 190,22	1322,32
210	15 941,75	17 270,22	1328,48
220	16 015,59	17 350,22	1334,63
230	16 190,41	17 539,62	1349,20
240	16 405,06	17 772,15	1367,09
250	16 619,72	18 004,70	1384,98

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
280	18 184,52	19 699,89	1515,38
310	19 503,35	21 128,63	1625,28
350	21 042,84	22 796,41	1753,57
400	24 033,55	26 036,35	2002,80
450	27 038,97	29 292,22	2253,25
500	30 044,39	32 548,09	2503,70
550	33 069,41	35 825,19	2755,78
600	36 065,03	39 070,45	3005,42
650	39 075,36	42 331,64	3256,28

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Avenant n° 50 du 27 mars 2008

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

RAM au 1^{er} avril 2008 pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	15 506,28	16 798,47	1 292,19
130	15 581,24	16 879,67	1 298,44
140	15 656,19	16 960,87	1 304,68
150	15 731,14	17 042,07	1 310,93
160	15 806,10	17 123,27	1 317,17
170	15 881,05	17 204,47	1 323,42
180	15 956,01	17 285,67	1 329,67
190	16 030,96	17 366,87	1 335,91
200	16 105,91	17 448,07	1 342,16
210	16 180,87	17 529,27	1 348,41
220	16 255,82	17 610,47	1 354,65
230	16 433,27	17 802,71	1 369,44
240	16 651,14	18 038,73	1 387,59
250	16 869,02	18 274,77	1 405,75
280	18 457,28	19 995,39	1 538,11
310	19 795,90	21 445,56	1 649,66
350	21 358,48	23 138,36	1 779,87
400	24 394,06	26 426,90	2 032,84
450	27 444,56	29 731,60	2 287,05
500	30 495,06	33 036,31	2 541,25
550	33 565,45	36 362,57	2 797,12

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
600	36 606,01	39 656,51	3 050,50
650	39 661,49	42 966,61	3 305,12

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Avenant n° 50 bis du 27 mars 2008

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

RAM au 1^{er} septembre 2008 pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	15 738,88	17 050,45	1 311,57
130	15 814,96	17 132,87	1 317,91
140	15 891,03	17 215,29	1 324,25
150	15 967,11	17 297,70	1 330,59
160	16 043,19	17 380,12	1 336,93
170	16 119,27	17 462,54	1 343,27
180	16 195,35	17 544,96	1 349,61
190	16 271,42	17 627,38	1 355,95
200	16 347,50	17 709,79	1 362,29
210	16 423,58	17 792,21	1 368,63
220	16 499,66	17 874,63	1 374,97
230	16 679,77	18 069,76	1 389,98
240	16 900,90	18 309,31	1 408,41
250	17 122,05	18 548,89	1 426,84
280	18 734,14	20 295,32	1 561,18
310	20 092,84	21 767,24	1 674,40
350	21 678,86	23 485,43	1 806,57
400	24 759,97	26 823,30	2 063,33
450	27 856,23	30 177,58	2 321,35
500	30 952,48	33 531,86	2 579,37
550	34 068,93	36 908,01	2 839,08
600	37 155,10	40 251,35	3 096,26
650	40 256,41	43 611,11	3 354,70

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Avenant n° 52 du 18 février 2010

[Étendu par arr. 22 sept. 2010, JO 2 oct.]

RAM au 1^{er} février 2010 pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	16 126,15	17 470,00	1 343,85
130	16 181,54	17 530,00	1 348,46
140	16 236,92	17 590,00	1 353,08
150	16 292,31	17 650,00	1 357,69
160	16 364,05	17 727,72	1 363,67
170	16 441,65	17 811,79	1 370,14
180	16 519,25	17 895,86	1 376,60
190	16 596,86	17 979,93	1 383,07
200	16 674,45	18 063,99	1 389,54
210	16 752,05	18 148,05	1 396,00
220	16 829,65	18 232,12	1 402,47
230	17 013,37	18 431,16	1 417,78
240	17 238,92	18 675,50	1 436,58
250	17 464,49	18 919,87	1 455,37
280	19 108,82	20 701,23	1 592,40
310	20 494,69	22 202,58	1 707,89
350	22 112,44	23 955,14	1 842,70
400	25 255,17	27 359,77	2 104,60
450	28 413,35	30 781,13	2 367,78
500	31 571,54	34 202,50	2 630,96
550	34 750,31	37 646,17	2 895,86
600	37 898,19	41 056,38	3 158,18
650	41 061,54	44 483,33	3 421,79

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Avenant n° 56 du 29 février 2012

[Étendu par arr. 7 mai 2013, JO 18 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA.

RAM au 1 ^{er} mars 2012 pour un travail à temps complet			
Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	16 845,60	18 249,40	1 403,80
130	16 902,09	18 310,60	1 408,51
140	16 958,58	18 371,80	1 413,22
150	17 015,08	18 433,00	1 417,92
160	17 088,25	18 512,27	1 424,02
170	17 167,41	18 598,03	1 430,62
180	17 246,57	18 683,78	1 437,21
190	17 334,95	18 779,53	1 444,58
200	17 414,10	18 865,27	1 451,17
210	17 493,24	18 951,01	1 457,77
220	17 572,39	19 036,76	1 464,37
230	17 769,03	19 249,78	1 480,75
240	17 999,09	19 499,01	1 499,92
250	18 229,17	19 748,27	1 519,10
280	19 998,69	21 665,25	1 666,56
310	21 412,27	23 196,63	1 784,36
350	23 062,38	24 984,24	1 921,86
400	26 452,59	28 656,97	2 204,38
450	29 673,92	32 146,75	2 472,83
500	32 987,58	35 736,55	2 748,97
550	36 229,93	39 249,09	3 019,16
600	39 486,93	42 777,51	3 290,58
650	42 713,54	46 273,00	3 559,46
* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

Avenant n° 58 du 27 février 2013

[Étendu par arr. 20 sept. 2013, JO 3 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

RAM au 1^{er} mars 2013 pour un travail à temps complet

Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle *
120	18 700,00	17261,54	1 438,46
130	18 760,00	17 316,92	1 443,08
140	18 820,00	17 372,31	1 447,69
150	18 880,00	17 427,69	1 452,31
160	18 940,00	17 483,08	1 456,92
170	19 000,00	17 538,46	1 461,54
180	19 060,00	17 593,85	1 466,15
190	19 120,00	17 649,23	1 470,77
200	19180,00	17 704,62	1 475,38
210	19 251,01	17770,16	1 480,85
220	19 336,76	17 849,32	1 487,44
230	19 549,78	18 045,95	1 503,83
240	19 799,01	18 276,01	1 523,00
250	20 048,27	18 506,10	1 542,17
280	21 968,56	20 278,67	1 689,89
310	23 521,38	21 712,05	1 809,34
350	25 334,02	23 385,25	1 948,77
400	29 058,17	26 822,92	2 235,24
450	32 596,80	30 089,36	2 507,45
500	36 236,86	33 449,41	2 787,45
550	39 798,58	36737,15	3 061,43
600	43 376,40	40 039,75	3 336,65
650	46 920,82	43311,53	3 609,29
* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient			

Avenant n° 60 du 4 décembre 2013

[Étendu par arr. 5 mai 2014, JO 15 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

RAM au 1^{er} janvier 2014 pour un travail à temps complet

Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle *
120	18 830,90	17 382,37	1 448,53
130	18 891,32	17 438,14	1 453,18
140	18 951,74	17 493,91	1 457,83
150	19 012,16	17 549,69	1 462,47
160	19 072,58	17 605,46	1 467,12
170	19 133,00	17 661,23	1 471,77
180	19 193,42	17 717,00	1 476,42
190	19 253,84	17 772,78	1 481,06
200	19 314,26	17 828,55	1 485,71
210	19 385,77	17 894,55	1 491,21
220	19 472,12	17 974,26	1 497,86
230	19 686,63	18 172,27	1 514,36
240	19 937,60	18 403,94	1 533,66
250	20 188,61	18 635,64	1 552,97
280	22 122,34	20 420,62	1 701,72
310	23 686,03	21 864,03	1 822,00
350	25 511,36	23 548,95	1 962,41
400	29 261,58	27 010,69	2 250,89
450	32 824,98	30 299,98	2 525,00
500	36 490,52	33 683,56	2 806,96
550	40 077,17	36 994,31	3 082,86
600	43 680,03	40 320,03	3 360,00
650	47 249,27	43 614,71	3 634,56

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Avenant n° 60 bis du 4 décembre 2013

[Étendu par arr. 5 mai 2014, JO 15 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

RAM au 1^{er} juillet 2014 pour un travail à temps complet

Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle *
120	18 925,05	17 469,28	1 455,77
130	18 985,78	17 525,33	1 460,44
140	19 046,50	17 581,38	1 465,12
150	19 107,22	17 637,43	1 469,79
160	19 167,94	17 693,49	1 474,46
170	19 228,67	17 749,54	1 479,13
180	19 289,39	17 805,59	1 483,80
190	19 350,11	17 861,64	1 488,47
200	19 410,83	17 917,69	1 493,14
210	19 482,70	17 984,03	1 498,67
220	19 569,48	18 064,13	1 505,34
230	19 785,06	18 263,13	1 521,93
240	20 037,29	18 495,96	1 541,33
250	20 289,55	18 728,82	1 560,73
280	22 232,95	20 522,72	1 710,23
310	23 804,46	21 973,35	1 831,11
350	25 638,91	23 666,69	1 972,22
400	29 407,89	27 145,74	2 262,15
450	32 989,10	30 451,48	2 537,62
500	36 672,97	33 851,97	2 821,00
550	40 277,56	37 179,28	3 098,27
600	43 898,43	40 521,63	3 376,80
650	47 485,51	43 832,78	3 652,73

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Avenant n° 62 du 23 juin 2015

[Étendu par arr. 23 oct. 2015, JO 31 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI.

RAM au 1^{er} juillet 2015 pour un travail à temps complet

Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle *
120	19 075,05	17 619,28	1 467,31
130	19 135,78	17 675,33	1 471,98
140	19 196,50	17 731,38	1 476,65
150	19 257,22	17 787,43	1 481,32
160	19 317,94	17 843,49	1 486,00
170	19 378,67	17 899,54	1 490,67
180	19 439,39	17 955,59	1 495,34
190	19 500,11	18 011,64	1 500,01
200	19 560,83	18 067,69	1 504,68
210	19 632,70	18 134,03	1 510,21
220	19 719,48	18 214,13	1 516,88
230	19 935,06	18 413,13	1 533,47
240	20 187,29	18 645,96	1 552,87
250	20 439,55	18 878,82	1 572,27
280	22 388,58	20 672,72	1 722,20
310	23 971,09	22 127,16	1 843,93
350	25 818,39	23 832,36	1 986,03
400	29 613,74	27 335,76	2 277,98
450	33 220,03	30 664,64	2 555,39
500	36 929,68	34 088,94	2 840,74
550	40 559,50	37 439,54	3 119,96
600	44 205,72	40 805,28	3 400,44
650	47 817,91	44 139,61	3 678,30
* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

Avenant n° 65 du 6 juillet 2016

[Étendu par arr. 17 oct. 2016, JO 27 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT.

RAM au 1 ^{er} juillet 2016 pour un travail à temps complet			
Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle *
120	19 189,50	17 713,38	1 476,12
130	19 250,59	17 769,78	1 480,81
140	19 311,68	17 826,17	1 485,51
150	19 372,76	17 882,55	1 490,21
160	19 433,85	17 938,94	1 494,91
170	19 494,94	17 995,33	1 499,61
180	19 556,03	18 051,72	1 504,31
190	19 617,11	18 108,10	1 509,01
200	19 678,19	18 164,49	1 513,71
210	19 750,50	18 231,23	1 519,27
220	19 837,80	18 311,81	1 525,98
230	20 054,67	18 512,00	1 542,67
240	20 308,41	18 746,23	1 562,19
250	20 562,19	18 980,48	1 581,71
280	22 522,91	20 790,38	1 732,53
310	24 114,92	22 259,92	1 854,99
350	25 973,30	23 975,35	1 997,95
400	29 791,42	27 499,77	2 291,65
450	33 419,35	30 848,63	2 570,72
500	37 151,26	34 293,47	2 857,79
550	40 802,86	37 664,18	3 138,68
600	44 470,95	41 050,11	3 420,84
650	48 104,82	44 404,45	3 700,37
* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

Avenant n° 67 du 22 mars 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

RAM au 1 ^{er} avril 2017 pour un travail à temps complet			
Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	19 352,61	17 863,95	1 488,66
130	19 414,22	17 920,82	1 493,40

RAM au 1 ^{er} avril 2017 pour un travail à temps complet			
Coefficient	Plus d'1 an d'ancienneté	Moins d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
140	19 475,83	17 977,69	1 498,14
150	19 537,43	18 034,55	1 502,88
160	19 599,04	18 091,42	1 507,62
170	19 660,65	18 148,29	1 512,36
180	19 722,26	18 205,16	1 517,10
190	19 783,86	18 262,02	1 521,84
200	19 845,45	18 318,88	1 526,57
210	19 918,38	18 386,20	1 532,18
220	20 006,42	18 467,47	1 538,96
230	20 225,13	18 669,36	1 555,78
240	20 481,03	18 905,57	1 575,46
250	20 736,97	19 141,82	1 595,15
280	22 714,35	20 967,10	1 747,26
310	24 319,90	22 449,14	1 870,76
350	26 194,07	24 179,14	2 014,93
400	30 044,65	27 733,52	2 311,13
450	33 703,41	31 110,84	2 592,57
500	37 467,05	34 584,97	2 882,08
550	41 149,68	37 984,32	3 165,36
600	44 848,95	41 399,03	3 449,92
650	48 513,71	44 781,89	3 731,82
* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.			

Annexe I : Rémunération annuelle minimale (selon la nouvelle classification)

Avenant n° 69 du 22 mars 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

RAM pour un travail à temps complet au 1 ^{er} avril 2017			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	19 475,08
		2	19 535,44
	2	1	19 595,80
		2	19 666,22
		3	19 736,64
	3	1	19 736,64
		2	19 817,12
		3	19 898,24
	4	1	19 898,24
		2	20 101,86
		3	20 305,47
	5	1	20 305,47
		2	20 712,70
		3	21 119,93
	TAM	6	1
2			22 436,68
3			23 470,62
7		1	23 470,62
		2	24 504,58
		3	25 538,52
8		1	25 538,52
		2	27 606,42
			29 674,32
Cadres	9	1	29 674,32
		2	31 586,07
	10	-	40 840,96
	11	-	49 112,55
	12	-	57 843,56

Avenant n° 73 du 2 mai 2018

[Étendu par arr. 25 oct. 2018, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFE-CGC-AGRO.

RAM au 1 ^{er} juin 2018 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2018
Ouvriers / Employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	-	41 331,05
	11	-	49 701,90
	12	-	58 537,68

Avenant n° 76 du 19 avril 2019

[Étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT.

RAM au 1^{er} mai 2019 pour un travail à temps complet

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mai 2019
Ouvriers/Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37
	TAM	6	1
2			23 065,92
3			24 127,27
7		1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
8		1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	-	41 981,05
	11	-	50 481,90
	12	-	59 437,68

Avenant n° 79 du 17 juin 2020

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

RAM au 1 ^{er} juillet 2020 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2020
Ouvriers/Employés	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadres	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Avenant n° 83 du 11 mai 2021

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

RAM au 1 ^{er} juin 2021 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadres	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	-	42 951,05
	11	-	51 636,90
	12	-	60 782,68

Avenant n° 86 du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

RAM au 1 ^{er} janvier 2022 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	21 145,08
		2	21 210,44
	2	1	21 270,80
		2	21 346,22
		3	21 421,64
	3	1	21 421,64
		2	21 522,12
		3	21 603,24
	4	1	21 603,24
		2	21 816,86
		3	22 020,47
	5	1	22 020,47
		2	22 442,70
		3	22 863,37
TAM	6	1	22 863,37
		2	24 235,92
		3	25 322,27
	7	1	25 322,27
		2	26 418,63
		3	27 509,98
	8	1	27 509,98
		2	29 672,70
		3	31 855,41
Cadres	9	1	31 855,41
		2	34 005,10
	10	-	43 811,05
	11	-	52 576,90
	12	-	61 797,68

Avenant n° 89 du 30 juin 2022

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Laitière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe 1 de la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 à la CCN des coopératives agricoles laitières

(Modifiée par l'avenant n° 89 du 30 juin 2022)

RAM au 1 ^{er} juillet 2022 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	21 691,08
		2	21 756,44
	2	1	21 816,80
		2	21 892,22
		3	21 967,64
	3	1	21 967,64
		2	22 068,12
		3	22 149,24
	4	1	22 149,24
		2	22 362,86
		3	22 566,47
	5	1	22 566,47
		2	22 988,70
		3	23 409,37
TAM	6	1	23 409,37
		2	24 781,92
		3	25 868,27
	7	1	25 868,27
		2	26 964,63
		3	28 065,98
	8	1	28 065,98
		2	30 218,70
		3	32 401,41
Cadre	9	1	32 401,41
		2	34 611,10
	10	-	44 357,06
	11	-	53 122,90
	12	-	62 343,68

Article 2
Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3
Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Avenant n° 92 du 5 janvier 2023

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Laitière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC-AGRO ;

FGA-CFDT ;

FGTA-FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique

Article 1er
Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'annexe 1 de la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 à la CCN des coopératives agricoles laitières

(Modifiée par l'avenant n° 92 du 5 janvier 2023)

RAM au 1 ^{er} janvier 2023 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	22454,44
		2	22582,98
	2	1	22707,04
		2	22805,47
		3	22929,90
	3	1	22929,90
		2	23052,87
		3	23169,61
	4	1	23169,61
		2	23392,46
		3	23590,61
	5	1	23590,61
		2	24020,25
		3	24461,59
TAM	6	1	24461,59
		2	25899,40
		3	27038,40
	7	1	27038,40
		2	28166,22
		3	29289,03
	8	1	29289,03
		2	31475,15
		3	33672,42
Cadres	9	1	33672,42
		2	35966,61
	10	-	45789,26
	11	-	55020,38
	12	-	64708,90

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Avenant n° 96 du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières {IDCC 7004} relatif aux rémunérations annuelles minimales {RAM}

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'annexe 1 de la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 A la CCN des coopératives agricoles laitières {Modifiée par l'avenant n° 96 du 11 janvier 2024}

RAM au 1 ^{er} janvier 2024 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Em- ployés	1	1	23234,44
		2	23362,98
	2	1	23487,04
		2	23585,47
		3	23709,90
	3	1	23709,90
		2	23832,87
		3	23949,61
	4	1	23949,61
		2	24172,46
		3	24370,61
	5	1	24370,61
		2	24800,25
		3	25241,59

RAM au 1 ^{er} janvier 2024 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	25241,59
		2	26679,40
		3	27818,40
	7	1	27818,40
		2	28986,39
		3	30148,20
	8	1	30148,20
		2	32378,00
		3	34636,50
Cadres	9	1	34636,50
		2	37039,89
	10	-	47100,44
	11	-	56601,05
	12	-	66517,72

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Avenant n° 99 du 16 janvier 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'annexe 1 de la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles

est modifiée comme suit :

Annexe 1 à la CNN des coopératives agricoles laitières (Modifiée par l'avenant n° 99 du 16 janvier 2025)

RAM au 1 ^{er} janvier 2025 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2025
Ouvriers / Employés	1	1	23699,13
		2	23830,24
	2	1	23956,78
		2	24057,18
		3	24184,10
	3	1	24184,10
		2	24309,53
		3	24428,60
	4	1	24428,60
		2	24655,91
		3	24858,02
	5	1	24858,02
		2	25296,26
		3	25746,42
TAM	6	1	25746,42
		2	27212,99
		3	28375,96
	7	1	28375,96
		2	29566,12
		3	30751,16
	8	1	30751,16
		2	33025,56
		3	35329,23
Cadres	9	1	35329,23
		2	37780,69
	10	-	48042,45
	11	-	57733,07
	12	-	67848,07

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3
Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Annexe I bis : Salaires minima mensuels (selon l'ancienne Classification)

Avenant n° 49 du 11 avril 2007

[Étendu par arr. 27 nov. 2007, JO 4 déc.]

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} mars 2007
120	1 273,09
130	1 279,09
140	1 285,09
150	1 291,09
160	1 297,09
170	1 303,09
180	1 309,09
190	1 315,09
200	1 321,09
210	1 327,09
220	1 333,09
230	1 339,09
240	1 345,09
250	1 351,09
280	1 465,27
310	1 571,30
350	1 695,55
400	1 937,01
450	2 179,08
500	2 420,83
550	2 664,36
600	2 906,12
650	3 148,47

Avenant n° 51 du 27 mars 2008

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

Salaires Minima Mensuels pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} avril 2008
120	1 293,09
130	1 299,09
140	1 305,09
150	1 311,09
160	1 317,09
170	1 323,09
180	1 329,09
190	1 335,09
200	1 341,09
210	1 347,09
220	1 353,09
230	1 359,09
240	1 365,09
250	1 371,09
280	1 487,25
310	1 594,87
350	1 720,98
400	1 966,07
450	2 211,77
500	2 457,14
550	2 704,33
600	2 949,71
650	3 195,70

Avenant n° 51 bis du 27 mars 2008

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

Salaires Minima Mensuels pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} septembre 2008
120	1 308,09
130	1 314,09
140	1 320,09
150	1 326,09
160	1 332,09
170	1 338,09
180	1 344,09
190	1 350,09
200	1 356,09

Coefficient	Montant au 1 ^{er} septembre 2008
210	1 362,09
220	1 368,09
230	1 374,09
240	1 380,09
250	1 386,09
280	1 501,90
310	1 610,58
350	1 737,94
400	1 985,44
450	2 233,56
500	2 481,35
550	2 730,97
600	2 978,77
650	3 227,18

Avenant n° 53 du 18 février 2010

[Étendu par arr. 22 sept. 2010, JO 2 oct.]

Salaires minima mensuels

pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} février 2010
120	1 343,77
130	1 346,77
140	1 349,77
150	1 353,77
160	1 357,77
170	1 362,77
180	1 367,77
190	1 373,77
200	1 379,77
210	1 385,77
220	1 391,77
230	1 397,77
240	1 403,77
250	1 409,77
280	1 524,43
310	1 634,74
350	1 764,01

400	2 015,22
450	2 267,06
500	2 518,57
550	2 771,93
600	3 023,45
650	3 275,59

Avenant n° 57 du 29 février 2012

[Étendu par arr. 7 mai 2013, JO 18 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} mars 2012
120	1 398,37
130	1 402,00
140	1 406,00
150	1 410,00
160	1 414,00
170	1 419,00
180	1 424,00
190	1 430,12
200	1 436,23
210	1 442,33
220	1 448,43
230	1 454,53
240	1 460,63
250	1 466,74
280	1 583,35
310	1 695,53
350	1 829,88
400	2 090,47
450	2 351,71
500	2 612,62
550	2 875,43

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} mars 2012
600	3 136,35
650	3 397,91

Avenant n° 59 du 27 février 2013

[Étendu par arr. 20 sept. 2013, JO 3 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} mars 2013
120	1 435,00
130	1 438,00
140	1 441,00
150	1 444,00
160	1 447,00
170	1 451,00
180	1 455,00
190	1 459,00
200	1 464,00
210	1 469,00
220	1 474,00
230	1 479,00
240	1 484,00
250	1 489,00
280	1 605,52
310	1 719,27
350	1 855,50
400	2 119,74
450	2 384,63
500	2 649,20
550	2 915,69
600	3 180,26
650	3 445,48

Avenant n° 61 du 4 décembre 2013

[Étendu par arr. 5 mai 2014, JO 15 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} janvier 2014
120	1 452,22
130	1 455,26
140	1 458,29
150	1 461,33
160	1 464,36
170	1 468,41
180	1 472,46
190	1 476,51
200	1 481,57
210	1 486,63
220	1 491,69
230	1 496,75
240	1 501,81
250	1 506,87
280	1 624,79
310	1 739,90
350	1 877,77
400	2 145,18
450	2 413,25
500	2 680,99
550	2 950,68
600	3 218,42
650	3 486,83

Avenant n° 63 du 23 juin 2015

[Étendu par arr. 23 oct. 2015, JO 31 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} juillet 2015
120	1 462,39
130	1 465,44
140	1 468,50
150	1 471,56
160	1 474,61
170	1 478,69
180	1 482,77
190	1 486,84
200	1 491,94
210	1 497,03
220	1 502,13
230	1 507,23
240	1 512,32
250	1 517,42
280	1 636,16
310	1 752,08
350	1 890,91
400	2 160,19
450	2 430,14
500	2 699,76
550	2 971,33
600	3 240,95
650	3 511,23

Avenant n° 66 du 6 juillet 2016

[Étendu par arr. 17 oct. 2016, JO 27 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;
CFTC CSFV ;
CFTC AGRI ;
FGA CFDT.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} juillet 2016
120	1 471,16
130	1 474,23
140	1 477,31
150	1 480,39
160	1 483,46
170	1 487,56
180	1 491,67
190	1 495,76
200	1 500,89
210	1 506,01
220	1 511,14
230	1 516,27
240	1 521,39
250	1 526,52
280	1 645,98
310	1 762,59
350	1 902,26
400	2 173,15
450	2 444,72
500	2 715,96
550	2 989,16
600	3 260,40
650	3 532,30

Avenant n° 68 du 22 mars 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet	
Coefficient	Montant au 1 ^{er} avril 2017
120	1 483,66
130	1 486,76
140	1 489,87
150	1 492,97
160	1 496,07
170	1 500,20
180	1 504,35
190	1 508,47
200	1 513,65
210	1 518,81
220	1 523,98
230	1 529,16
240	1 534,32
250	1 539,50
280	1 659,97
310	1 777,57
350	1 918,43
400	2 191,62
450	2 465,50
500	2 739,05
550	3 014,57
600	3 288,11
650	3 562,32

Annexe I bis - RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel (selon la nouvelle Classification)

(Voir la rubrique «Salaires»)

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Avenant n° 70 du 22 mars 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

RAM applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} avril 2017			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23 365,10
		2	24 756,01
		3	25 885,55
	7	1	25 885,55
		2	27 050,16
		3	28 179,70
	8	1	28 179,70
		2	30 455,47
		3	32 733,76
Cadres	9	1	32 733,76
		2	34 797,50
	10	-	45 627,02
	11	-	54 750,38
	12	-	63 893,91

Avenant n° 74 du 2 mai 2018

[Étendu par arr. 25 oct. 2018, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFE-CGC-AGRO.

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2018			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2018
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2018			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2018
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	-	46 174,54
	11	-	55 407,38
	12		64 660,64

Avenant n° 77 du 19 avril 2019

[Étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT.

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1^{er} mai 2019

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mai 2019
TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57
Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	-	46 899,54
	11	-	56 277,38
	12	-	65 655,64

Avenant n° 80 du 17 juin 2020

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;
FGTA FO ;
FNAF CGT.

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juillet 2020			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2020
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57
Cadres	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Avenant n° 84 du 11 mai 2021

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2021			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2021			
	Niveau	Échelon	Montant
Cadres	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	-	47 959,54
	11	-	57 562,38
	12	-	67 165,64

Avenant n° 87 du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

RAM applicable à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} janvier 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	25 310,00
		2	26 771,00
		3	27 955,55
	7	1	27 955,55
		2	29 175,16
		3	30 359,70
	8	1	30 359,70
		2	32 740,94
		3	35 131,57
Cadres	9	1	35 131,57
		2	37 380,07
	10	-	48 819,54
	11	-	58 502,38
	12	-	68 180,64

Avenant n° 90 du 30 juin 2022

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Laitière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe 1 Bis de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 bis à la CCN des coopératives agricoles laitières

(Modifiée par l'avenant n° 90 du 30 juin 2022)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juillet 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	25 856,00
		2	27 317,00
		3	28 501,55
	7	1	28 501,55
		2	29 721,16
		3	30 905,70
	8	1	30 905,70
		2	33 286,94
		3	35 677,57
Cadres	9	1	35 677,57
		2	37 926,07
	10	-	49 365,54
	11	-	59 048,38
	12	-	68 726,64

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Avenant n° 93 du 5 janvier 2023

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopérative agricole laitière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC-AGRO ;

FGA-CFDT ;

FGTA-FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'annexe 1 Bis de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 bis à la CCN des coopératives agricoles laitières

(Modifiée par l'avenant n° 93 du 5 janvier 2023)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} janvier 2023			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	26907,75
		2	28489,34
		3	29742,24
	7	1	29742,24
		2	30982,84
		3	32217,93
	8	1	32217,93
		2	34622,67
		3	37039,66
Cadres	9	1	37039,66
		2	39563,27
	10	-	50368,19
	11	-	60522,42
	12	-	71179,79

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Avenant n° 97 du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

À compter du 1^{er} janvier 2024, l'annexe 1 Bis de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 bis à la CCN des coopératives agricoles laitières (Modifiée par l'avenant n° 97 du 11 janvier 2024)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} janvier 2024			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	27765,75
		2	29347,34
		3	30600,24
	7	1	30600,24
		2	31885,03
		3	33163,02
	8	1	33163,02
		2	35615,80
		3	38100,15
Cadres	9	1	38100,15
		2	40743,88
	10	-	51810,48
	11	-	62261,16
	12	-	73169,49

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Avenant n° 100 du 16 janvier 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 bis de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

À compter du 1^{er} janvier 2025, l'annexe 1 Bis de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit

Annexe 1 bis à la CCN des coopératives agricoles laitières (Modifiée par l'avenant n° 100 du 16 janvier 2025)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} janvier 2025			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2025
TAM	6	1	28321,06
		2	29934,29
		3	31213,56
	7	1	31213,56
		2	32522,73
		3	33826,28
	8	1	33826,28
		2	36328,12
		3	38862,15
Cadres	9	1	38862,15
		2	41558,76
	10	-	52846,69
	11	-	63506,38
	12	-	74632,88

Article 2
Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3
Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Annexe I ter - Salaires minima (selon la nouvelle Classification)

(Voir la rubrique «Salaires»)

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Avenant n° 71 du 22 mars 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet au 1 ^{er} avril 2017			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 488,28
		2	1 493,42
	2	1	1 498,54
		2	1 505,68
		3	1 511,84
	3	1	1 511,84
		2	1 519,02
		3	1 526,20
	4	1	1 526,20
		2	1 534,39
		3	1 545,67
	5	1	1 545,67
		2	1 557,95
		3	1 569,23

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet au 1 ^{er} avril 2017			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	1 569,23
		2	1 651,23
		3	1 733,86
	7	1	1 733,86
		2	1 826,92
		3	1 919,96
	8	1	1 919,96
		2	2 023,36
		3	2 171,22
Cadres	9	1	2 171,22
		2	2 429,70
	10	-	2 998,34
	11	-	3 618,69
	12	-	4 135,66

Avenant n° 75 du 2 mai 2018

[Étendu par arr. 25 oct. 2018, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

COOP de France Métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

CFE-CGC-AGRO.

Salaire minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juin 2018			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2018
Ouvriers / Employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	-	3 034,32
	11	-	3 662,11
	12	-	4 185,28

Avenant n° 78 du 19 avril 2019

[Étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet au 1^{er} mai 2019

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mai 2019
Ouvriers/Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06
TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	-	3 079,83
	11	-	3 717,04
	12	-	4 248,06

Avenant n° 81 du 17 juin 2020

[Étendu par arr. 6 oct. 2022, JO 12 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juillet 2020			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2020
Ouvriers/Employés	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadres	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Avenant n° 85 du 11 mai 2021

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juin 2021			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
	TAM	6	1
2			1 736,04
3			1 821,99
7		1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
8		1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadres	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	-	3 149,83
	11	-	3 800,04
	12	-	4 344,06

Avenant n° 88 du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 3 août 2022, JO 6 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CAL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} février 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 615,28
		2	1 620,42
	2	1	1 625,52
		2	1 633,75
		3	1 639,98
	3	1	1 639,98
		2	1 648,25
		3	1 655,51
	4	1	1 655,51
		2	1 664,80
		3	1 676,22
	5	1	1 676,22
		2	1 688,65
		3	1 700,06
TAM	6	1	1 700,06
		2	1 785,04
		3	1 870,99
	7	1	1 870,99
		2	1 968,57
		3	2 066,15
	8	1	2 066,15
		2	9 176,35
		3	2 332,23
Cadres	9	1	2 332,23
		2	2 605,73
	10	-	3 209,83
	11	-	3 865,04
	12	-	4 414,06

Avenant n° 91 du 30 juin 2022

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Laitière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 30 juin 2022 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux salaires minima mensuels

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'annexe 1 ter de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 ter à la CCN des coopératives agricoles laitières

(Modifiée par l'avenant n° 91 du 30 juin 2022)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juillet 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 657,28
		2	1 662,42
	2	1	1 667,52
		2	1 675,75
		3	1 681,98
	3	1	1 681,98
		2	1 690,25
		3	1 697,51
	4	1	1 697,51
		2	1 706,80
		3	1 718,22
	5	1	1 718,22
		2	1 730,65
		3	1 742,06
TAM	6	1	1 742,06
		2	1 827,04
		3	1 912,99
	7	1	1 912,99
		2	2 010,57
		3	2 108,15
	8	1	2 108,15
		2	2 218,35
		3	2 374,23
Cadres	9	1	2 374,23
		2	2 647,73
	10	-	3 251,83
	11	-	3 907,04
	12	-	4 456,06

Article 2
Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3
Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Avenant n° 94 du 5 janvier 2023

[Étendu par arr. 26 juill. 2023, JO 1^{er} août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération agricole laitière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC-AGRO ;

FGA-CFDT ;

FGTA-FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 5 janvier 2023 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er
Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux salaires minima mensuels

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'annexe 1 Ter de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit :

Annexe 1 ter à la CCN des coopératives agricoles laitières

(Modifiée par l'avenant n° 94 du 5 janvier 2023)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} janvier 2023			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1716,00
		2	1726,00
	2	1	1736,00
		2	1746,00
		3	1756,00
	3	1	1756,00
		2	1766,00
		3	1776,00
	4	1	1776,00
		2	1786,00
		3	1797,00
	5	1	1797,00
		2	1810,00
		3	1823,00
TAM	6	1	1823,00
		2	1913,00
		3	2003,00
	7	1	2003,00
		2	2103,00
		3	2203,00
	8	1	2203,00
		2	2315,00
		3	2472,00
Cadres	9	1	2472,00
		2	2752,00
	10	-	3362,00
	11	-	4053,00
	12	-	4638,00

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Avenant n° 98 du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 3 févr. 2025, JO 7 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 11 janvier 2024 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières {IDCC 7004) relatif aux salaires minima mensuels.

À compter du 1^{er} février 2024, l'annexe 1 Ter de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est modifiée comme suit

Annexe 1 ter à la CCN des coopératives agricoles laitières (Modifiée par l'avenant n° 98 du 11 janvier 2024)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} février 2024			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Em- ployés	1	1	1776,00
		2	1786,00
	2	1	1796,00
		2	1806,00
		3	1816,00
	3	1	1816,00
		2	1826,00
		3	1836,00
	4	1	1836,00
		2	1846,00
		3	1857,00
	5	1	1857,00
		2	1870,00
		3	1883,00

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} février 2024			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	1883,00
		2	1973,00
		3	2063,00
	7	1	2063,00
		2	2166,09
		3	2269,09
	8	1	2269,09
		2	2384,45
		3	2546,16
Cadres	9	1	2546,16
		2	2834,56
	10	-	3462,86
	11	-	4174,59
	12	-	4777,14

Article 2 Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Avenant n° 101 du 16 janvier 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 16 janvier 2025 portant sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation Laitière, la Convention collective nationale des Coopératives Laitières Agricoles (IDCC 7004) est mise à jour par le présent avenant technique.

Article 1er

Modification de l'annexe 1 ter de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) relatif aux salaires minima mensuels

À compter du 1^{er} mars 2025, l'annexe 1 Ter de la Convention collective des Coopératives Laitières Agricoles est

modifiée comme suit :

Annexe 1 ter à la CCN des coopératives agricoles laitières (Modifiée par l'avenant n° 101 du 16 janvier 2025)

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} mars 2025			
	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mars 2025
Ouvriers / Employés	1	1	1811,52
		2	1821,72
	2	1	1831,92
		2	1842,12
		3	1852,32
	3	1	1852,32
		2	1862,52
		3	1872,72
	4	1	1872,72
		2	1882,92
		3	1894,14
	5	1	1894,14
		2	1907,40
		3	1920,66
	TAM	6	1
2			2012,46
3			2104,35
7		1	2104,35
		2	2209,41
		3	2314,47
8		1	2314,47
		2	2432,14
		3	2597,08
Cadres	9	1	2597,08
		2	2891,25
	10	-	3532,12
	11	-	4258,08
	12	-	4872,68

Article 2

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent avenant portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ des Coopératives Laitières, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France.

Annexe II

Cette annexe reproduit le décret n° 47-920 du 24 mai 1947 déterminant les modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans les établissements de traitement industriel du lait et de ses dérivés, texte qui a été publié au *Journal officiel* du 25 mai 1947.

Article 1

Les dispositions du présent décret sont applicables aux établissements de traitement industriel du lait et de ses dérivés, y compris les coopératives laitières régies par l'ordonnance du 12 octobre 1945 modifiée, où s'exercent les professions comprises sous les numéros 4113, 4114, 4116 (laiteries, fromageries, beurreries) du sous-groupe 4 B de la nomenclature des industries et professions de la statistique générale de la France, telle qu'elle résulte du décret du 9 avril 1938 relatif au classement des industries et professions.

Ces dispositions sont applicables aux ouvriers ou employés occupés dans les ateliers, chantiers, dépôts et entrepôts, caves, bureaux dépendant des établissements énumérés dans le présent décret.

Elles sont également applicables aux ouvriers ou employés occupés dans les établissements visés, même dans le cas où leurs professions ne ressortissent pas à ces industries, lorsque le travail de ces ouvriers ou employés a pour but exclusif, le fonctionnement ou l'entretien desdits établissements et de leurs dépendances.

Toutefois, les dispositions du présent décret ne sont pas applicables aux magasins dont l'activité principale est la vente en gros et demi-gros nettement distincts et non annexés aux établissements ci-dessus énumérés, dépendant des établissements visés au présent article et qui sont soumis aux dispositions du décret du 27 avril 1937 concernant les commerces de gros et demi-gros de marchandises de toute nature.

Article 2

Les établissements ou parties d'établissements visés à l'article 1 devront, pour l'application de la loi du 21 juin 1936, choisir un des modes ci-après :

1° Répartition égale du travail effectif entre cinq jours ouvrables de la semaine ;

2° Répartition égale du travail effectif entre les six jours ouvrables de la semaine ;

3° Répartition inégale entre les jours ouvrables du travail effectif de la semaine afin de permettre le repos d'une ou de deux demi-journées par semaine.

Les conventions collectives de travail nationales, régionales et locales, ou, à défaut, des arrêtés ministériels pris après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, peuvent prévoir, pour l'ensemble des établissements de la branche d'industrie situés dans une circonscription déterminée, l'adoption obligatoire d'un des modes de répartition de travail visés ci-dessus.

À la demande d'organisations patronales ou ouvrières de la profession, de la localité ou de la région, des arrêtés ministériels pourront, après consultation des organisations intéressées, y compris les organisations nationales et en se référant, là où il en existe, aux accords intervenus entre elles, autoriser, par dérogation aux régimes susvisés, un régime équivalent répartissant la durée hebdomadaire du travail effectif sur une autre période de temps, à la condition que la durée du travail effectif ne dépasse pas dix heures par jour.

Article 3

En cas d'interruption collective de travail résultant de cause accidentelle ou de force majeure (accidents survenus au matériel, interruption de force motrice, manque de combustibles pour le chauffage des bacs et chaudières, pénurie importante de moyens de transports, pénurie importante de matière première par suite d'intempéries, sinistres, arrêts pour le nettoyage des cheminées, fours et chaudières), une prolongation de la journée de travail pourra être pratiquée à titre de récupération des heures de travail perdues dans les conditions ci-après :

a) En cas d'interruption d'une journée au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de quinze jours à dater du jour de la reprise du travail ;

b) En cas d'interruption d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de cinquante jours à dater de la reprise du travail ;

c) En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération ne pourra s'effectuer au-delà de la limite indiquée à l'alinéa précédent sans autorisation écrite de l'agent chargé du contrôle du travail, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

La récupération des interruptions collectives de travail pour cause accidentelle ou de force majeure ci-dessus prévue

ne pourra avoir pour effet de prolonger de plus de deux heures le travail journalier du personnel.

Les industries qui subissent des baisses normales de travail à certaines époques de l'année en raison des conditions spéciales dans lesquelles elles fonctionnent, pourront être autorisées par l'agent chargé du contrôle du travail, à récupérer les heures ainsi perdues dans la limite de quatre-vingts heures par an et deux heures par jour.

En cas de chômage extraordinaire et prolongé dans une catégorie professionnelle, l'agent chargé du contrôle du travail pourra suspendre, pour cette catégorie, l'usage des récupérations prévues par le paragraphe précédent.

Dans les établissements où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour, une demi-journée ou deux demi-journées de repos, il pourra être travaillé ce jour ou ces demi-journées en compensation du repos qui serait donné au cours de la même semaine à l'occasion d'une fête légale ; l'agent chargé du contrôle du travail pourra autoriser, après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées, la compensation des autres journées qui seraient chômées en raison des fêtes locales ou autres événements locaux.

Le chef d'établissement qui veut faire usage des facultés de récupération ou de compensation prévues dans le présent article doit, soit dans l'avis, soit dans la demande d'autorisation qu'il devra adresser à l'agent chargé du contrôle du travail, indiquer la nature, la cause et la date de l'interruption collective de travail, le nombre d'heures de travail perdues, les modifications qu'il se propose d'apporter temporairement à l'horaire en vue de récupérer les heures perdues ainsi que le nombre de personnes auxquelles s'appliquent cette modification.

Article 4

Dans chaque établissement ou partie d'établissement, les ouvriers et employés ne pourront être occupés que conformément aux indications d'un horaire, précisant, pour chaque journée, la répartition des heures de travail.

Le total des heures comprises dans la période de travail ne devra pas excéder, soit la limite fixée par l'article 2, soit dans le cas où il aura été fait application des dispositions de l'article 3 relatives aux récupérations, les limites prévues par ledit article 3.

Des heures différentes de travail et de repos pourront être prévues pour les catégories de travailleurs auxquelles s'appliquent les dérogations prévues à l'article 5 ci-après, ainsi que pour les travailleurs dont le travail sera organisé par relais ou par roulement.

Toute modification de répartition des heures de travail devra donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire ainsi établi.

En cas d'organisation du travail par équipes, la composition nominative de chaque équipe sera indiquée par un tableau affiché dans les mêmes conditions que l'horaire.

Cet horaire, daté et signé par le chef d'établissement ou, sous la responsabilité de celui-ci, par la personne à laquelle il aura délégué ses pouvoirs à cet effet, sera affiché en caractères lisibles et apposé de façon apparente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique ou, en cas de personnel occupé au dehors, dans l'établissement auquel le personnel intéressé est attaché.

En période de morte-saison, le chef d'établissement devra adresser à l'agent chargé du contrôle du travail le tableau des horaires réduits.

Un double de l'horaire et des rectifications qui y seraient apportées éventuellement devra être préalablement adressé à l'agent chargé du contrôle du travail.

Dans les établissements appelés à traiter définitivement les matières périssables immédiatement et sans arrêt après la rentrée du personnel affecté au ramassage, les formalités prévues par les paragraphes 4, 5 et 6 ci-dessus pourront être remplacées par la transcription de l'horaire et des rectifications éventuelles dans les mêmes délais sur un registre qui sera constamment à la disposition du service chargé du contrôle du travail.

Article 5

La durée du travail effectif journalier, peut, pour les travaux désignés au tableau ci-dessous et conformément à ses indications, être prolongée au-delà des limites fixées en conformité des articles 2 et 3 du présent décret :

1^o Le travail des ouvriers spécialement employés à la conduite des fours, fourneaux, étuves, séchoirs, autoclaves, chaudières autres que les générateurs pour machines motrices, appareils frigorifiques, sous la condition que ce travail ait un caractère purement préparatoire ou complémentaire et ne constitue pas un travail fondamental de l'établissement. Travail des mécaniciens, des électriciens, des chauffeurs employés au service de la force motrice, de l'éclairage, du chauffage et du matériel de lavage ; travail des ouvriers employés au service de la stérilisation et de l'ébullition. - Une heure au maximum pouvant être portée à une heure et demie pour les chauffeurs occupés à la marche des appareils à vapeur. Deux heures le lendemain de chaque journée de chômage ;

2^o Travail des ouvriers employés d'une façon courante ou exceptionnelle pendant l'arrêt de la production à l'entretien et au nettoyage des fours, machines et autres appareils que la connexité des travaux ne permettrait pas de mettre isolément au repos pendant la marche générale de l'établissement - Une heure au maximum. Dans les établissements

où le régime de travail comporte normalement, outre le repos hebdomadaire, un jour ou une demi-journée de repos, ces ouvriers pourront travailler ce jour ou cette demi-journée à condition d'avoir un repos compensateur ;

3° Travail d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable pour coordonner le travail de deux équipes qui se succèdent - Une demi-heure au maximum ;

4° Travaux d'un chef d'équipe ou d'un ouvrier spécialiste dont la présence est indispensable à la marche d'un atelier ou au fonctionnement d'une équipe dans le cas d'absence inattendue de son remplaçant et en attendant l'arrivée d'un autre remplaçant - Durée d'absence du chef d'équipe ou de l'ouvrier spécialiste à remplacer avec maximum de huit heures et repos compensateur ;

5° Travail du personnel de maîtrise pour la préparation des travaux exécutés par l'établissement - Une heure au maximum. Cette durée pourra être portée à trois heures au maximum (heure du repas comprise) durant la période de grande fabrication et pendant quatre mois au plus ;

6° Travail du personnel occupé à des opérations de gardiennage ou de surveillance, service d'incendie - La durée hebdomadaire de présence ne pourra excéder une moyenne de cinquante-six heures établie sur une période de trois semaines avec maximum de douze heures par jour ;

7° Travail du personnel occupé à la traction sur une voie reliant l'établissement au réseau du chemin de fer d'intérêt général ou local - Une heure au maximum ;

8° Travail des conducteurs d'automobiles, de véhicules hippomobiles, livreurs magasiniers, basculeurs - Une heure au maximum ; une heure et demie au maximum pour les conducteurs de véhicules hippomobiles. Cette durée pourra être portée à 3 heures au maximum (heure de repas comprise) pendant quatre mois au plus à l'époque de grande fabrication ;

9° Travail des préposés au service médical, salles d'allaitement et autres institutions créées en faveur des ouvriers et employés de l'établissement et de leurs familles. - Une heure au maximum ;

10° Pointeurs, garçons de bureaux et agents similaires, personnel occupé au nettoyage des locaux et à la préparation des expéditions - Une heure au maximum.

Les dérogations énumérées dans le présent article sont applicables exclusivement aux hommes adultes, à l'exception de celles visées sous les numéros 3, 4, 5, 9 et 10 qui sont applicables au personnel adulte des deux sexes et la catégorie 10 pour les jeunes gens du sexe masculin de moins de 18 ans.

Article 6

La durée du travail effectif peut être, à titre temporaire prolongée au-delà des limites fixées aux articles 2 et 3 du présent décret dans les conditions suivantes :

1° a) Travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents survenus soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise - Faculté illimitée pendant un jour au choix du chef d'entreprise ; deux heures, les jours suivants ;

b) Dans les établissements appelés à traiter définitivement les matières lactées immédiatement et sans arrêt après l'arrivée de celles-ci (travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour sauver d'une perte inévitable des denrées essentiellement périssables). - La durée journalière du travail effectif pourra être augmentée de deux heures sans que la durée hebdomadaire puisse en aucun cas excéder cinquante six heures.

2° Travaux exécutés dans l'intérêt d'un service public, sur un ordre du Gouvernement constatant la nécessité de la dérogation - Limite à fixer dans chaque cas de concert avec le Ministre du Travail et le Ministre qui ordonne les travaux ;

3° Travaux des ouvriers spécialement employés à des opérations qui, techniquement, ne peuvent être arrêtées à volonté lorsqu'elles n'ont pu être terminées dans les délais réglementaires par suite de leur nature ou de circonstances exceptionnelles. - Deux heures par jour au maximum ;

4° Travaux urgents et exceptionnels en cas de surcroîts extraordinaires de travail. - Utilisation dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 7

Le bénéfice des dérogations prévues à l'article 5 et sous les numéros 1 et 3 de l'article 6 est acquis de plein droit au chef d'établissement sous réserve d'accomplissement des formalités prévues à l'article 4 du présent décret.

Tout chef d'entreprise qui veut user des facultés prévues à l'article 6, sous le n° 4, est tenu de demander l'autorisation à l'agent chargé du contrôle du travail, en lui adressant une demande spécifiant la nature et la cause de la dérogation, le nombre d'ouvriers pour lesquels la durée du travail sera prolongée, les jours où il sera fait usage de ladite faculté, les heures de travail et de repos prévues pour ces ouvriers ainsi que la justification qu'il ne lui est pas possible de faire face au surcroît extraordinaire de travail par d'autres moyens tels que l'embauchage d'un personnel supplémentaire.

Toutefois, dans le cas où la dérogation a pour objet de sauver d'une perte inévitable des matières périssables à très brève échéance ou ayant subi un commencement de préparation, la dérogation pourra être utilisée sur préavis donné à l'agent chargé du contrôle du travail et contenant les mêmes indications que la demande d'autorisation ci-dessus visée.

Le chef d'établissement doit, en outre, tenir à jour un tableau sur lequel seront inscrites, au fur et à mesure de l'envoi des demandes ou avis à l'agent chargé du contrôle du travail, les dates des jours où il a été fait usage des dérogations avec indication de la durée de ces dérogations. Ce tableau sera affiché dans l'établissement, dans les conditions déterminées à l'article 4 du présent décret au sujet de l'horaire, et il y restera apposé du 1^{er} janvier de l'année courante au 15 janvier de l'année suivante.

Article 8

Les heures de travail effectuées par application des dérogations prévues sous les numéros 2, 3 et 4 de l'article 6 du présent décret sont considérées comme heures supplémentaires et majorées conformément aux dispositions législatives actuellement en vigueur.

Article 9

Les inspecteurs du travail et les contrôleurs des lois sociales en agriculture, en ce qui concerne les coopératives laitières régies par l'ordonnance modifiée du 12 octobre 1945, sont chargés de veiller à l'application du présent décret.

Article 10

Le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale, le Ministre de l'Économie nationale et le Ministre de l'Agriculture sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret qui sera publié au Journal Officiel de la République Française.

Annexe III - Classifications professionnelles et rémunérations conventionnelles

(Accord, 31 oct. 2012, étendu par arr. 3 déc. 2013, JO 15 déc., applicable à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension)⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL ;

FNIL

Syndicat(s) de salariés :

FGTA FO.

Préambule

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

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

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

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives agricoles laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Titre I

Nouvelles classifications professionnelles

Chapitre 1

Principes généraux

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

Article 1.1

Les niveaux de compétence

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

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

- Niveaux 1 à 5 : Ouvriers - Employés
- Niveaux 6 à 8 : Techniciens - Agents de maîtrise
- Niveaux 9 à 12 : Cadres

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

Article 1.2

Les échelons

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

Le niveau 1 comporte 2 échelons.

Les niveaux 2 à 8 comportent 3 échelons par niveau.

Le niveau 9 comporte 2 échelons.

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

Article 1.3

Les critères classants

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

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

1. Connaissances théoriques
2. Savoirs faire pratiques
3. Technicité/ complexité
4. Qualité/ Hygiène/ Sécurité/ Environnement
5. Autonomie/ initiative
6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi
7. Transmission des savoirs et technicité des relations
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles

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

- Animation permanente

Ou

- Encadrement permanent (intégrant l'animation)

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

Les 5 critères classants des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité/ expertise

2. Responsabilités/ enjeux

3. Autonomie/ suivi

4. Communication

5. Management

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

Article 1.4

Les grilles des critères classants

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

Article 1.5

Les filières professionnelles

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

Article 1.6

La carte des emplois

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

Chapitre 2

Évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

Article 2.1

Principe

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

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

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

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

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

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

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

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

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

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

Article 2.2

Modalités

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

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

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

Article 2.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

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

— d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres ;

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

Article 2.4

Garantie pour accompagner les changements de statut

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

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

Chapitre 3

Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

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

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

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

Article 3.2

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

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

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

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant,

d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

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

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

Article 3.3

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

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

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

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

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

Article 3.4

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

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

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

Article 3.5

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

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

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

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

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

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

Article 3.6

Information des salariés

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

Article 3.7

Conséquences du changement de système de classifications

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

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant

de la classification précédente seront garantis au salarié.

Article 3.8 **Contestation et recours du salarié**

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

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

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

Article 3.9 **Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière**

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

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

Titre II **Rémunérations conventionnelles**

Article 4 **Salaires minima mensuels**

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

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

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

Article 5 **Rémunérations annuelles minimales (RAM)**

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

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

Article 6 **Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel**

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1918 heures ou de 216 jours.

Article 7 **Égalité salariale entre les hommes et les femmes**

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

— d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la Coopérations Agricole, pour les coopératives laitières, et

— d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières,

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

Article 8

Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles

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

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 440,00
		2	1 445,00
	2	1	1 450,00
		2	1 456,00
		3	1 462,00
	3	1	1 462,00
		2	1 469,00
		3	1 476,00
	4	1	1 476,00
		2	1 484,00
		3	1 495,00
	5	1	1 495,00
		2	1 506,00
		3	1 517,00
TAM	6	1	1 517,00
		2	1 597,00
		3	1 677,00
	7	1	1 677,00
		2	1 767,00
		3	1 857,00
	8	1	1 857,00
		2	1 957,00
		3	2 100,00
Cadres	9	1	2 100,00
		2	2 350,00
	10	-	2 900,00
	11	-	3 500,00
	12	-	4 000,00

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	18 800,00
		2	18 860,00
	2	1	18 920,00
		2	18 990,00
		3	19 060,00
	3	1	19 060,00
		2	19 140,00
		3	19 220,00
	4	1	19 220,00
		2	19 420,00
		3	19 620,00
	5	1	19 620,00
		2	20 020,00
		3	20 420,00
TAM	6	1	20 420,00
		2	21 700,00
		3	22 700,00
	7	1	22 700,00
		2	23 700,00
		3	24 700,00
	8	1	24 700,00
		2	26 700,00
		3	28 700,00
Cadres	9	1	28 700,00
		2	30 200,00
	10	-	39 500,00
	11	-	47 500,00
	12	-	56 000,00

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

TAM	6	1	22 517,00
		2	23 870,00
		3	24 970,00
	7	1	24 970,00
		2	26 070,00
		3	27 170,00
	8	1	27 170,00
		2	29 370,00
		3	31 570,00
Cadres	9	1	31 570,00
		2	33 550,00
	10	-	44 000,00
	11	-	52 800,00
	12	-	61 600,00

Article 9

Révision des rémunérations conventionnelles

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

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

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

Titre III

Dispositions diverses

Article 10

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la CCN des Coopératives laitières et celles de la CCN de l'Industrie laitière (visant notamment les références à un «coefficient», le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

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

— la Convention Collective Nationale des Coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'Annexe III du 22 juin 1979 ;

et

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

Article 12
Entrée en vigueur

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

Article 13
Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14
Révision et dénonciation

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

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

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

Article 15
Dépôt - Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement.

Annexe

1) Grille des critères classants des emplois non cadres

	Niv I	Niv II	Niv III	Niv IV	Niv V	Niv VI	Niv VII	Niv VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges/ CQP de niveau équivalent/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente	CAP/ BEP/ CQP/ expérience équivalente et formation théorique complémentaire	BAC/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2/ CQP/ expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/ expérience équivalente	Licence/ expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples.	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures.	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.
Technicité / complexité (Complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE.	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité.	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie / Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail,...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus.	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs généraux.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/ initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc...) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire, (période et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen long terme – mensuel, trimestriel (période & durée)
Transmission des savoirs & technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement	Aucune			Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un lot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes),	Animation et coordination d'un lot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur.	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ ou pluridisciplinaires.
OU								
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun					Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N+1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)

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

2) Grille des critères classants des emplois cadres

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

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

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 9 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

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

lution des parcours professionnels au sein de l'entreprise et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière.

Ils précisent :

Concernant le délai de mise en place des nouvelles classifications

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

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

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

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

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

Concernant l'implication des organisations syndicales

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

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

Cet accord précisera également :

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

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

Concernant l'évaluation des emplois

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

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

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

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

Concernant l'attribution des échelons

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

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

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

Concernant les garanties

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

Annexe IV - Conditions de fonctionnement de la commission de conciliation pour le règlement des conflits collectifs de travail

Article 1

Cette commission est composée d'un représentant de chacune des organisations des salariés signataires de la convention et d'un nombre égal des représentants des employeurs signataires.

Article 2

La présidence, limitée à l'année civile, est assurée alternativement par un membre de la délégation des employeurs et un membre des organisations syndicales de salariés.

Article 3

Il est créé un secrétariat de la commission pour une durée d'une année, renouvelable par tacite reconduction, dont le siège est à la fédération syndicale nationale des coopératives laitières, 34, rue Godot-de-Mauroy, 75009 Paris, tél : 742-24-31⁽³⁾.

(3) Nouvelle adresse : Maison du Lait, 34, rue de Saint-Pétersbourg, 75382 Paris Cedex 08, tél : 01-49-70-72-90.

Article 4

La lettre recommandée avec accusé de réception prévue à l'article 15, 3^e alinéa, doit être adressée à M. le président de la commission de conciliation des coopératives laitières aux bons soins de la FNCL, 34, rue Godot-de-Mauroy, 75009 Paris⁽³⁾.

(3) Nouvelle adresse : Maison du Lait, 34, rue de Saint-Pétersbourg, 75382 Paris Cedex 08, tél : 01-49-70-72-90.

Article 5

La partie demanderesse devra joindre à la lettre recommandée un exposé succinct du conflit indiquant obligatoirement :

- 1^o La nature et l'objet du conflit (art. de la convention ou de l'accord d'établissement) ;
- 2^o La ou les coopératives ou unions de coopératives intéressées ;
- 3^o La catégorie et le nombre de salariés concernés ;
- 4^o S'il y a lieu, les organisations syndicales auxquelles ressortissent les salariés en cause dans le litige ;
- 5^o Les revendications déposées par écrit ;
- 6^o La réponse faite par l'organisme employeur.

Article 6

Le texte relatif au conflit sera joint à la convocation des membres de la commission de conciliation.

Article 7

Les parties en cause au niveau du conflit seront convoquées et assisteront à la réunion. La non-comparution de la partie directement intéressée qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande. Chaque représentation pourra demander en cours de réunion et à tout instant, le retrait des comparants.

La commission rédige, dans tous les cas, un procès-verbal. En cas de non-conciliation, le procès-verbal comporte les positions respectives des parties et, le cas échéant, la ou les recommandations de la commission.

Article 8

Lorsque la commission de conciliation aura utilisé la faculté de délégation prévue à l'article 15, 7^o alinéa, les commissions régionales ou départementales seront compétentes pour tous litiges collectifs survenant dans leur ressort. Toutefois, copie de chaque demande de conciliation devra être adressée au secrétariat de la commission de conciliation ainsi que la copie de tous comptes rendus et procès-verbaux.

Le règlement intérieur institué par la commission nationale vaudra pour les commissions régionales ou départementales.

Annexe V - Agents de maîtrise et cadres

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Article 1

Objet

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dans les coopératives, unions de coopératives et SICA laitières.

Elle s'applique aux ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dont les fonctions et qualifications sont définies par les textes visés à l'article 28 de la convention collective nationale des coopératives laitières.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Elle est en outre applicable au personnel en ayant bénéficié antérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière.

Article 2

Rémunération

Les salaires et accessoires du salaire sont définis par la convention collective des coopératives laitières.

Article 3

Durée du travail

Les dispositions légales sur la durée du travail s'appliquent aux ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens. En conséquence, la rémunération réelle de ceux-ci sera établie en fonction de l'horaire habituel de travail de l'établissement, du service ou du bureau auquel ils appartiennent.

La rémunération des ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens comprend forfaitairement les dépassements individuels d'horaire laissés à leur seule initiative.

Article 4

Avant tout engagement définitif, l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Il pourra également être exigé de l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien un extrait du casier judiciaire.

L'employeur pourra exiger avant toute confirmation dans un poste de cadre déterminé que le candidat suive, aux frais de l'entreprise, un stage de formation et de perfectionnement.

Article 5

Période d'essai

La durée de la période d'essai est fixé à :

— deux mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;

— trois à six mois pour les ingénieurs et cadres.

Pendant la période d'essai, et quel que soit le mode de rémunération, chaque partie peut résilier le contrat avec un préavis de :

— 3 jours pour les agents de maîtrise et techniciens.

Pour les ingénieurs et cadres :

— 8 jours pour une période d'essai de trois mois ;

— 15 jours pour une période d'essai supérieure à trois mois.

Si la période d'essai n'est pas concluante, il est possible, sous réserve de prévenir l'autre partie dans les délais de préavis ci-dessus, de prévoir d'un commun accord une seconde période d'essai au maximum de même durée, s'ajoutant à la première. Dans ce cas, la durée de préavis est portée à un mois.

Avant la période d'essai, l'employeur adresse une lettre comportant les mêmes indications que prévues par la lettre d'engagement définitif. Tout renouvellement de la période d'essai devra également être notifié par écrit.

La période d'essai des cadres, techniciens et agents de maîtrise titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est calculée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

Article 6

Engagement définitif

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) L'embauche d'un ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien fait l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire, précisant notamment :

— la date d'entrée dans l'entreprise, la période d'essai,

— la fonction,

— la position hiérarchique dans la classification professionnelle,

— la rémunération et ses modalités, ainsi que l'horaire ou le forfait correspondant, et les avantages éventuels,

— le ou les établissements dans lesquels l'emploi sera exercé, éventuellement toute clause particulière, notamment la possibilité de changement de lieu de travail.

L'intéressé doit retourner l'un des exemplaires, daté et revêtu de sa signature précédée de la mention manuscrite « lu et approuvé ».

Article 6 bis

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

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1918 heures ou de 216 jours.

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

Article 7

Assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles

Les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens seront obligatoirement assurés par l'employeur contre les risques d'accidents du travail et les risques professionnels auprès d'organismes habilités.

Les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens dont les fonctions comportent des risques particuliers, soit du fait de déplacement, soit du fait de l'exercice de fonctions spécifiques, bénéficieront d'une assurance complémentaire.

Article 8

Frais de déplacement

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé donnera lieu à une indemnisation suivant les conditions définies dans la convention collective, l'accord d'établissement en vigueur dans l'entreprise ou les conventions particulières entre les parties.

Article 9

Priorité d'emploi

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera d'abord appel aux candidatures des collaborateurs employés dans l'entreprise et aptes à occuper ce poste.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'adaptation prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cette adaptation ne s'avérerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien emploi avec son positionnement antérieur dans la classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'adaptation devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé.

Article 10

Changement de résidence

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le salarié, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien et de sa famille (conjoint et personne à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Si le contrat d'engagement a prévu la possibilité du changement du lieu de travail, le refus par le salarié constitue une rupture du contrat à sa charge. Dans le cas contraire, le changement de lieu de travail non accepté par le salarié intéressé est considéré comme un licenciement et réglé comme tel.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens appelés à faire un stage préparatoire prévu aux articles 4 et 9 avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés et promus.

Les changements de résidence hors de France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 11

Délai-congé ou préavis

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

(Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu) Sauf en cas de faute grave imputable au salarié, il est accordé à l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien licencié, un préavis de :

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

En cas de départ volontaire d'un salarié de cette catégorie, ce dernier est tenu de respecter le même délai de préavis.

Article 12

Absence pour recherche d'un nouvel emploi

Pendant toute la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'une démission, les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise ou techniciens sont autorisés, pour rechercher un nouvel emploi, à s'absenter deux heures par jour, dans la limite de cent vingt heures.

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 des bureaux de placement. En cas de désaccord, elles sont prises un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

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.

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

Article 13 **Indemnité de licenciement**

Indépendamment du préavis, tout ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien ayant au moins trois ans de présence effective dans une coopérative, recevra, s'il est congédié avant l'âge de la retraite fixé par la caisse de retraite à laquelle il adhère, une indemnité égale à un mois de traitement augmentée de 1/3 de mois par année au-delà de trois ans.

La date prise pour le calcul des indemnités sera celle de l'entrée dans l'entreprise.

Les salariés ayant deux ans d'ancienneté bénéficient des dispositions de l'article L. 122-9 du code du travail.

Article 14 **Indemnité de fin de carrière**

(Modifié par avenant n° 11 du 8 novembre 1989, étendu par arrêté du 12 juin 1990, JO 27 juin 1990)

(Pour la mise à la retraite entre 60 et 65 ans, voir l'accord du 30 septembre 2005 étendu)

Lors du départ en retraite ou de la mise en retraite intervenant à partir de soixante ans, dans les conditions définies par l'article L. 122-14-13 du code du travail, il est alloué une indemnité de fin de carrière égale à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 13 sans qu'elle puisse excéder trois mois et sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article 45 de la convention collective nationale.

Le plafonnement de l'indemnité de fin de carrière ne fait néanmoins pas obstacle, en ce qui concerne la mise à la retraite, à l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13, alinéa 2, du code du travail.

Article 15 **Maladie - Accident**

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre, ingénieur, technicien, agent de maîtrise continuent à être payés dans les conditions suivantes :

Plus d'un an d'ancienneté :

- 1 mois à plein tarif ;
- 1 mois à demi-tarif.

Plus de trois ans d'ancienneté :

- 2 mois à plein tarif ;
- 2 mois à demi-tarif.

Plus de cinq ans d'ancienneté :

- 3 mois à plein tarif ;
- 3 mois à demi-tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire fixe déterminé pour la durée du travail définie au premier alinéa de l'article 3, y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le demi-tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout autre organisme d'assurance et de prévoyance, notamment ceux auprès desquels un contrat d'assurance a été conclu en application de l'article 7, devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien absent pour cause d'accident ou de maladie lorsque ce dernier touche l'intégralité de son salaire.

L'employeur fera cependant l'avance du versement de l'intégralité des appointements dus et fera le nécessaire en collaboration avec le salarié pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le demi-traitement, le cumul de ces indemnités ne peut avoir pour effet de dépasser le montant du plein tarif tel qu'il est défini ci-dessus.

Article 16

Accident du travail et maladie professionnelle

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien continuent à être payés dans les conditions suivantes :

Plus d'un an d'ancienneté :

— 2 mois à plein tarif ;

— 2 mois à demi-tarif.

Plus de trois ans d'ancienneté :

— 3 mois à plein tarif ;

— 3 mois à demi-tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées à l'article 15.

Article 17

Congé de maternité

Les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise ou techniciens féminins bénéficient de la période de repos prévu par l'article L. 122-26 du code du travail. Leurs appointements leur seront payés pendant cette période, sous déduction des prestations versées par la mutualité sociale agricole, dans les conditions suivantes :

Plus d'un an d'ancienneté :

— 1 mois à plein tarif ;

— 2 mois à demi-tarif.

Plus de trois ans d'ancienneté :

— 2 mois et demi à plein tarif ;

— le reste à demi-tarif.

Plus de cinq ans d'ancienneté :

— 14 semaines à plein tarif.

Article 18

Congés annuels

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 33 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

En plus de trente jours ouvrables de congés payés annuels accordés légalement à l'ensemble du personnel de l'entreprise, les cadres, ingénieurs, agents de maîtrise ou techniciens ayant, dans l'entreprise, plus de dix ans d'ancienneté, ou plus de trois ans dans la fonction de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien, au 31 mai de l'année en cours, bénéficient d'un congé supplémentaire de trois jours ouvrables.

Pour ceux qui, dans l'entreprise, ont plus de vingt ans d'ancienneté ou plus de cinq ans dans la fonction de cadre, ingénieur, agent de maîtrise ou technicien au 31 mai de l'année en cours, ce congé supplémentaire est porté à six jours ouvrables.

Le cumul de ce supplément avec le congé principal ne peut avoir pour effet de porter à plus de trente-six jours ouvrables le total exigible.

Par ancienneté, il faut entendre l'ancienneté acquise conventionnellement dans l'entreprise.

Les entreprises ou établissements, qui appliquent l'accord national du 18 juillet 1996 mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996 ou la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, pourront déroger aux dispositions du présent article pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail.

Article 19

Congé de formation et de recyclage

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur, le cadre, l'agent de maîtrise ou le technicien.

Les sessions ou journées de formation professionnelle organisées et prises en charge financièrement par l'entreprise sont obligatoires.

Des congés spéciaux, plus longs, avec ou sans solde, seront éventuellement pris avec l'accord de l'employeur, dans les conditions suivantes :

— les congés doivent servir à la formation professionnelle du salarié ;

-
- l'objet des stages de formation doit être en rapport avec l'activité de l'entreprise ;
 - ces congés exceptionnels ne pourront excéder un mois maximum par période de cinq ans ;
 - ils devront être pris pendant la morte saison et pourront être répartis par fractions sur les cinq années ;
 - l'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

Sans faire obstacle aux dispositions légales, l'employeur ne peut refuser pendant plus de six mois consécutifs la demande de congé présentée par l'ingénieur, cadre, agent de maîtrise ou technicien au titre du présent article. Les demandes de ce type de congé ne pourront être présentées par plus de 5 p. 100 de l'effectif de cette catégorie.

Article 20

Seuils d'adhésion AGIRC

Mod. par Avenant n° 64, 3 juin 2016, étendu par arr. 27 févr. 2017, JO 28 mars, applicable à compter du 3 juin 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

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

- Article 4 (Cadres) : Niveau 9 de la Classification professionnelle.
- Article 4 bis (Assimilés cadres) : Niveau 8 - échelon 2 de la Classification professionnelle.

Annexe VI - Réduction de la durée du travail dans les coopératives, unions et SICA laitières

Article 1

La durée collective hebdomadaire du travail dans les coopératives, unions de coopératives et SICA laitières, devra être réduite :

- pour les horaires supérieures à 48 heures, d'une heure au 1^{er} avril 1969 et d'une heure au 1^{er} octobre 1969,
- pour les horaires compris entre 45 et 48 heures, d'une heure au 1^{er} octobre 1969.

Article 2

Pour le classement dans le plan de réduction ci-dessus, l'horaire du travail effectif à prendre en considération est l'horaire normal affiché ou transcrit sur le registre d'horaire de chaque établissement ou service, calculé sur la moyenne des douze mois précédant le 1^{er} janvier 1969.

Article 3

Les réductions d'horaire prévues à l'article 1 donneront lieu à une compensation financière égale, pour chaque heure de réduction, à une heure de salaire, non compris les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Les réductions prévues ci-dessus, qui pourront être étalées sur l'année entière, seront appliquées :

- soit par une réduction effective compensée dans les conditions précisées à l'article 3,
- soit par l'attribution de jours de repos compensateurs.

Article 5

Le comité d'entreprise ou le comité d'établissement (ou à défaut les délégués du personnel) et les représentants syndicaux désignés conformément à l'article 8 de la convention collective seront tenus informés trimestriellement de l'évolution des horaires effectifs de chaque service.

Article 6

Les modalités d'application des dispositions ci-dessus seront déterminées par entreprise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel et des délégués syndicaux.

Annexe VII - Mensualisation

Article 1

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sans distinction de qualification, travaillant sur le territoire métropolitain, dans les entreprises visées à l'article 1 des dispositions générales de la convention collective nationale des coopératives laitières.

Elles s'appliquent également au personnel sous contrat à durée déterminée à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail (art. 48, 50, 53, 54 de la convention et les articles 5, 11, 13, 14 de l'annexe V).

Pour l'appréciation des droits de ce personnel, lorsque ceux-ci sont subordonnés à l'acquisition d'une certaine ancienneté, il sera fait masse de toutes les périodes de travail effectif supérieures à deux mois dans l'année.

Article 2

La solution des problèmes relatifs à la mensualisation, qui pourront se poser dans les entreprises, sera recherchée avec les délégués syndicaux et les représentants élus du personnel.

La mise en oeuvre de la mensualisation ne devra pas être prétexte à réduction de l'horaire pratiqué en 1971, sans compensation financière.

Article 3

Les garanties résultant de la mensualisation figurent aux articles suivants de la convention collective nationale :

- article 30. - Rémunération mensuelle ;
- article 36. - Jours fériés ;
- article 46. - Embauchage, promotion ;
- article 48. - Période d'essai ;
- article 50. - Délai-congé ;
- article 53. - Indemnité de licenciement ;
- article 54. - Indemnité de fin de carrière ;
- article 59. - Absences pour maladie ou accident.

Annexe VIII

Cette annexe rappelle, les dispositions des articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

Annexe IX

Réservée

Annexe X - Dispositions spécifiques aux Coopératives Fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura

Mod. par Accord 11 mars 2020, étendu par arr. 8 sept. 2021, JO 14 sept., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;

Coop de France métiers du lait - coopération agricole laitière.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC Agri ;

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

FNAF CGT ;

UR CFE-CGC agroalimentaire ;

CFE-CGC agroalimentaire.

Préambule

Suite à la restructuration des branches professionnelles initiée par les pouvoirs publics et renforcée par l'ordonnance n° 2017-1985 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux de la Convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) et ceux de la Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ont décidé de créer la présente annexe X à la CCNCL visant à définir les dispositions conventionnelles spécifiques aux Coopératives Fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du

Jura.

Les parties signataires soulignent la spécificité sectorielle des Coopératives Fruitières, qui se caractérise en partie par le cahier des charges de l'AOP Comté et notamment l'obligation de transformation quotidienne du lait cru, qui génère des besoins particuliers d'organisation du travail, avec en outre, une activité de vente directe fortement développée.

Pour bénéficier de l'AOP «Comté», les fromages doivent avoir satisfait aux dispositions prévues par le décret n° 2007-822 du 11 mai 2007 relatif à l'appellation d'origine contrôlée «Comté».

Cette AOP correspond à des spécificités :

- Géographique
- Humaines
- De savoir-faire du Fromager
- De savoir-faire de l'Affineur
- De contrôles réguliers à chaque étape de l'élaboration du Comté
- De traçabilité du produit (origine du lait à la vente en magasin ou fromagerie)

Les fromages jurassiens sont d'authentiques témoins de l'histoire et de la culture locale. De nombreuses fromageries peuvent se visiter et permettent d'assister à la fabrication des fromages, d'où des horaires d'ouverture des fromageries et magasins variables.

La présente annexe spécifique aux coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura porte principalement sur les dispositions relatives aux classifications professionnelles et salaires, à l'organisation et l'aménagement du temps de travail spécifiques aux Coopératives salariées des coopératives laitières de l'Ain, du Doubs et du Jura, en raison de la transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien qui nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromagères sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante (amplitude d'horaire même le week-end).

Article 1er

Objet

La présente annexe a pour objet de fixer les conditions particulières de travail applicables dans les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, dérogeant aux dispositions de la CCNCL ayant le même objet.

La Convention collective nationale des coopératives laitières (IDCC 7004) s'applique à toutes les coopératives laitières y compris les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (anciennement IDCC 8435). Les dispositions particulières détaillées ci-dessous s'appliquent uniquement aux coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura, définies ci-après (anciennement visées par l'IDCC 8435).

Article 2

Champ d'application

La présente annexe est applicable dans les départements de l'Ain, du Doubs et du Jura aux salariés et employeurs :

- Des coopératives fromagères,
- Des entités de ramassage de lait des coopératives fromagères constituées, détenues ou gérées par des Sociétés Coopératives Agricoles Fromagères (SCAF) et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime,
- Des entités de commercialisation des coopératives fromagères constituées et détenues par des Sociétés Coopératives Agricoles Fromagères (SCAF) dont l'objet est de commercialiser la fabrication de ces dernières et relevant des dispositions du code rural et de la pêche maritime,
- Des groupements d'employeurs composés de coopératives fromagères.

Les coopératives fromagères pouvant se prévaloir de la notion de fromagère sont caractérisées par la gestion directe par le président du conseil d'administration sans l'intermédiaire d'un échelon administratif ou de direction entre le président et le fromager ou maître-fromager.

D'autres critères définissent également la coopérative fromagère, notamment :

- La taille de petite entreprise avec un personnel pouvant dépasser dix salariés par le biais des regroupements de coopératives ou par extension des apporteurs,
- L'apport du lait par les agriculteurs le matin et/ou le soir mais aussi le ramassage par les coopératives qui ont évolué vers cette solution,

-
- Une zone de collecte peu étendue qui peut évoluer en fonction des regroupements de coopératives,
 - Un type de fabrication de fromages au lait cru, notamment Comté, Gruyère, Emmental, Morbier, Mont d'Or, Bleu de Gex, Tomme et Raclette.

Chapitre I

Classifications des emplois

Article 3

Classifications des emplois

Tout salarié doit être classé au poste dont la définition correspond au travail réellement effectué et bénéficier au moins du coefficient hiérarchique attribué à l'emploi occupé.

Les salariés qui remplissent en permanence des fonctions correspondant à des qualifications et niveaux différents doivent être positionnés au coefficient hiérarchique le plus élevé.

La classification des emplois est la suivante :

Article 3.1

La catégorie des ouvriers et employés

Les métiers de chauffeur, saleur-caviste, vendeur, secrétaire-trésorier, aide-fromager et agent de propreté/entretien sont rattachés à la catégorie des «ouvriers et employés» définie par le code du travail, sans distinction de la classification attribuée.

Article 3.1.1

Chauffeur

Le métier de chauffeur comprend la classification suivante :

Chauffeur livreur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :

- La livraison ou l'enlèvement de marchandises, colis, déchets à partir d'une tournée prédéfinie et sur un périmètre géographique restreint, en prenant en compte les impératifs de satisfaction de la clientèle, en particulier les délais et la qualité,
- La réalisation des opérations liées à la livraison en particulier le parcours, le chargement/déchargement des marchandises et l'émargement des documents de livraison,
- La réalisation d'interventions spécifiques environnantes à la livraison en particulier la préparation de commandes et l'encaissement,
- La communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de livraison.

Chauffeur ramasseur préleveur : coefficient 220

Sa mission comprend notamment :

- La collecte du lait à la ferme et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, dans le respect des règles d'hygiène préconisées par les organismes de contrôle habilités,
- Le relevé des quantités collectées chez chaque producteur, la mise en route du lavage automatique ou rinçage éventuel du tank, le report sur le registre fourni par la fromagerie et sur chaque carnet de sociétaire, au jour le jour,
- La communication au maître-fromager ou fromager de tout lait défectueux constaté chez un producteur, lequel ne devra pas être mélangé avec celui déjà collecté,
- La communication au maître-fromager ou fromager de la malpropreté éventuelle du tank,
- La rétrocession éventuelle des produits de nettoyage et des marchandises auprès des producteurs,
- La transmission de divers courriers entre producteurs et fruitière,
- La responsabilité du bon entretien intérieur et extérieur du camion ainsi que du matériel de ramassage,
- La communication au responsable hiérarchique de tout dysfonctionnement constaté sur le véhicule de ramassage.

Chauffeur ramasseur préleveur de nuit : coefficient 250

Ses fonctions sont identiques à celles du chauffeur ramasseur préleveur coefficient 220.

Cependant, son horaire habituel de travail commence et/ou se termine sur la plage horaire de nuit définie à l'article 7.3.1.

Article 3.1.2 **Saleur-caviste**

Le métier de saleur-caviste comprend la classification suivante :

Saleur-caviste : coefficient 220

Il a la responsabilité du bon entretien général de la cave et doit veiller notamment :

- Aux soins des fromages en cave en particulier le retournement, le salage et frottage des fromages et le nettoyage des caves et des planches,
- À la propreté et à l'hygiène dans les caves et locaux annexes de fabrication.

Ces soins s'effectueront de manière manuelle ou, le cas échéant, à l'aide du «robot de soins en cave».

Article 3.1.3 **Vendeur**

Le métier de vendeur comprend la classification suivante :

Vendeur 1^{er} niveau : coefficient 200

Ses missions sont les suivantes notamment :

- La vente des produits laitiers et autres produits du magasin de détail,
- Le versement régulier de la recette à la personne référente (responsable de magasin, trésorier, président ou son délégué),
- La préparation et l'envoi des commandes,
- Le contrôle de caisse journalier,
- L'étalage des marchandises,
- La propreté et la bonne tenue du magasin.

Vendeur 2^{ème} niveau : coefficient 220

Outre les missions du vendeur 1^{er} niveau, devront être assurées les tâches suivantes notamment :

- La tenue du journal de caisse en relation avec les éventuels vendeurs,
- Le dépôt des espèces et des chèques en banque,
- La comptabilité matière nécessaire en relation avec les éventuels vendeurs,
- L'affichage des prix conformément à la législation,
- La livraison des marchandises.

Vendeur 3^{ème} niveau : coefficient 240

Ce niveau est attribué aux détenteurs du certificat de qualification professionnelle d'animateur d'espace de vente des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura.

Dans ce cadre, outre les missions du vendeur 2^{ème} niveau, sa mission comprend notamment :

- L'organisation et l'animation de l'espace de vente,
- L'organisation de la vente des produits de la fruitière et autres produits de la région,
- La gestion de l'unité commerciale,
- La garantie de la qualité,
- L'hygiène et la sécurité,
- La communication et l'accueil touristique.

Article 3.1.4 **Secrétaire-trésorier**

Le métier de secrétaire-trésorier comprend la classification suivante :

Secrétaire-trésorier : coefficient : 240

Ses missions sont les suivantes notamment :

- Le secrétariat, la tenue des registres de la coopérative et les formalités administratives afférentes,
- La facturation des produits de la coopérative, la relance clients éventuellement, et la vérification du règlement de ces factures ;
- Les relations avec le magasin, la banque, le comptable, les services techniques professionnels, la Fédération Régionale des Coopératives Laitières du Massif Jurassien, le CIGC, le CTFC

Article 3.1.5 **Aide-fromager**

Le métier d'aide-fromager comprend la classification suivante :

Aide-fromager 1^{er} niveau : coefficient : 200

Il effectue notamment l'entretien du matériel de fromagerie et les travaux en cave, ainsi que toute autre tâche de manutention, y compris l'entretien des locaux et annexes de fabrication.

Aide-fromager 2^{ème} niveau : coefficient : 220

Outre les attributions de l'aide-fromager 1^{er} niveau qui lui sont dévolues, il sera notamment capable d'apporter son concours à toute fabrication (depuis la réception du lait jusqu'au produit fini) et au conditionnement de tout produit fabriqué par la fromagerie.

Aide-fromager 3^{ème} niveau : coefficient : 240

Outre les attributions de l'aide-fromager 2^{ème} niveau qui lui sont dévolues, il sera en capacité d'effectuer les travaux liés à la logistique des fromages (expédition, réception des meules en retour d'affinage, préparation de commande). Il sera aussi en charge de l'entretien de machine (engins de manutention, robot de cave).

Article 3.1.6 **Agent de propreté / entretien**

Le métier d'agent de propreté / entretien comprend la classification suivante :

Agent de propreté / entretien : coefficient 200

Sa mission comprend notamment :

- La réalisation des opérations de propreté, de nettoyage et d'entretien des surfaces, locaux selon la réglementation d'hygiène et de sécurité,
- La réalisation des opérations d'aménagement et d'entretien des espaces verts selon les règles de sécurité et la réglementation environnementale,
- La réalisation de petites opérations de rénovation (peinture, petits travaux).

Article 3.2 **La catégorie des techniciens et agents de maîtrise**

Les métiers «responsable de magasin» et de «fromager en second» sont assimilés à la catégorie des «techniciens et agents de maîtrise» définie par le code du travail sans distinction de la classification attribuée.

Article 3.2.1 **Responsable de magasin**

Le métier de responsable de magasin comprend la classification suivante :

Responsable de magasin : coefficient 260

Outre les missions de vendeur 3^{ème} niveau qui lui sont dévolues, sa mission comprend également :

- L'encadrement et l'accompagnement d'au moins deux vendeurs en CDI (formation, gestion quotidienne de l'équipe, réalisation des plannings, suivi des temps de travail, garant des règles relatives à l'hygiène, réglementation et à la sécurité du magasin),
- La gestion et fonctionnement du magasin (contrôle des ventes et des marges, gestion des stocks, fonctionnement des caisses enregistreuses et matériaux de découpe, achalandage du magasin),
- Le développement du magasin. Il sera ainsi force de proposition pour développer économiquement le magasin, animera et saura rendre le magasin attractif, fidélisera la clientèle actuelle et future.

Article 3.2.2 **Fromager en second**

Le métier de fromager en second comprend la classification suivante :

Fromager en second débutant : coefficient 280

Outre les missions de l'aide-fromager 2^{ème} niveau qu'il doit assumer, il est notamment chargé :

- Des travaux en fromagerie, inhérents directement ou indirectement à la transformation du lait,
- Des travaux de soins des fromages en cave,
- Du remplacement du maître-fromager pendant les périodes de congés et de repos hebdomadaires, de manière à assurer une autonomie de fonctionnement et une activité continue de l'outil de travail,

-
- D'assurer, les jours de présence du maître-fromager, une complémentarité sur les tâches de fabrication,
 - Le cas échéant, la conduite du camion de ramassage, le ramassage du lait et le prélèvement des échantillons nécessaires aux analyses de lait, conformément aux responsabilités visées à l'article 3.1.1 à l'égard des chauffeurs ramasseurs préleveurs.

Fromager en second confirmé : coefficient 300

Le fromager en second, dont l'ancienneté dans la fonction est supérieure à 12 mois se voit attribuer un coefficient 300 et la qualification de «fromager en second confirmé».

L'ancienneté s'apprécie au sein d'une ou de plusieurs fruitières entrant dans le champ de la présente annexe et sur présentation du ou des certificat(s) de travail.

Article 3.3 La catégorie des cadres

Article 3.3.1 Cadre-fromager

Le métier de cadre-fromager comprend la classification suivante :

Cadre-fromager : coefficient 380

Le cadre-fromager est responsable de la fabrication des produits de la fruitière, dans le respect des cahiers des charges (appellation d'origine contrôlée ou label) sauf en cas d'absence motivée et autorisée ou dans le cas où la responsabilité technique pourrait relever de son remplaçant.

Il est responsable de l'entretien, du bon fonctionnement du matériel et de l'état des locaux, en respect des législations propres aux outils de transformation agroalimentaire, il doit également veiller à la maîtrise des coûts de fonctionnement.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, il délivre les consignes techniques et organisationnelles à la main-d'œuvre.

Il est chargé de la formation professionnelle des apprentis à la fromagerie.

Il porte sans délai les anomalies constatées à la connaissance du président ou le cas échéant du maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400.

Le cadre-fromager tient à jour quotidiennement l'ensemble des éléments jugés nécessaires par le conseil d'administration comme étant révélateur de la tenue de son activité, notamment :

- Livre de fabrication,
- Comptabilité matière fromagerie,
- Établissement des rendements fromagers,
- Registre de vente au détail,
- Établissement mensuel des stocks.

Le cadre-fromager remet de façon hebdomadaire ou mensuelle au président ou le cas échéant au maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le produit des ventes et les justificatifs afférents.

En l'absence d'un maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400, le cadre-fromager participe aux débats du conseil d'administration relatifs aux questions techniques de production laitière et fromagère.

Article 3.3.2 Maître-fromager cadre-dirigeant

Le métier de maître-fromager cadre-dirigeant comprend la classification suivante :

Maître-fromager cadre-dirigeant : coefficient 400

Les salariés ressortissants de cette classification ont le statut de cadres dirigeants car les trois critères fixés par l'article L. 3111-2 du code du travail leur sont applicables :

- Ils disposent d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- Ils sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- Ils perçoivent une rémunération des plus élevées dans l'entreprise.

Outre les missions confiées au cadre-fromager coefficient 380, le maître-fromager cadre-dirigeant coefficient 400 se voit donc attribuer les prérogatives suivantes :

- Il bénéficie d'une délégation de pouvoirs, notamment financière, fixée par le conseil d'administration.
- Il participe activement au processus de recrutement des salariés qu'il manage.

-
- Il réalise les différents entretiens professionnels souhaités et voulus des salariés en vue de la construction de leur projet professionnel.
 - Il réfère, en matière disciplinaire, des situations au président, et ensemble ils conviennent de la sanction appropriée à mettre en œuvre.
 - Il est habilité, en cas d'évènement, suffisamment grave et avéré, à prononcer une mise à pied à titre conservatoire.
 - Il est force de proposition pour la gestion des investissements.
 - Il participe au conseil d'administration sauf intérêt personnel.
 - Il assure la promotion de la coopérative, de la filière et de son métier.
 - Il assure l'animation de l'équipe de production et réalise ou supervise la réalisation du planning des salariés (gestion des plannings, respect et décompte des heures de travail, décompte des repos, récupérations et congés payés...).

Chapitre II

Durée du travail

Les dispositions définies ci-après permettent aux Coopératives Fruitières (essentiellement des TPE) et à leurs salariés de disposer notamment d'une synthèse des dispositions légales sur la durée du travail.

Ce chapitre ne concerne pas les maîtres-fromagers cadres-dirigeants (coefficient 400), pour lesquels la durée du travail fait l'objet de dispositions spécifiques prévues par la législation en vigueur.

Article 4

Durées maximales et repos

Article 4.1

Durée maximale quotidienne et hebdomadaire

La durée journalière de travail maximale est fixée à 10 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut excéder 44 heures.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif ne peut excéder 48 heures.

En cas de circonstances exceptionnelles et notamment de travaux dont l'exécution ne peut être différée, les entreprises relevant du champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective peuvent, sur autorisation du directeur régional de la DIRECCTE, être autorisées à dépasser sur une période limitée le plafond de 48 heures sans que ce dépassement ne puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine conformément aux articles L. 713-13 et R. 713-32 du code rural et de la pêche maritime.

Article 4.2

Repos quotidien et hebdomadaire

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives minimum.

Le repos hebdomadaire dans les entreprises, où le travail est organisé de façon continue pour des raisons techniques, peut être donné pour tout ou partie du personnel par roulement à condition que le jour de repos tombe le dimanche une fois par mois.

Pour les activités d'accueil destinées à une clientèle de touristes (activités préparatoires et complémentaires comprises) le repos hebdomadaire peut être donné suivant l'une des modalités prévues aux 1^o, 2^o et 3^o de l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime.

Concernant le cumul d'emplois, sous réserve du respect de son obligation de loyauté, le salarié pourra exercer parallèlement une autre activité professionnelle, dès lors qu'elle n'est pas incompatible avec les obligations découlant du contrat et qu'elle n'est pas de nature à porter préjudice aux intérêts légitimes de la société.

Le salarié s'engage en cas de cumul d'emplois à :

- Respecter les dispositions relatives aux durées maximales de travail et au repos quotidien et hebdomadaire ;
- Fournir tous justificatifs qui pourraient lui être demandés permettant d'établir le respect de ces durées maximales de travail et repos obligatoires.

Article 5 **Travail à temps plein**

Article 5.1 **Activité régulière**

La durée hebdomadaire du travail effectif, pour tous les salariés entrant dans le champ d'application de la présente annexe, s'entend de la durée légale du travail.

Article 5.2 **Aménagement du temps de travail**

Article 5.2.1 **Cycle de 9 semaines au plus**

L'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe, le CSE de cet aménagement.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires. S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 5.2.2 **Annualisation**

La transformation du lait cru, matière périssable, prévue par le cahier des charges des différentes AOP du massif jurassien, nécessite obligatoirement un traitement journalier. De plus, la saisonnalité liée à la production de lait impose des aléas difficilement prévisibles dans l'organisation du travail. En outre, les fromageries, établissements représentatifs du terroir du massif jurassien, sont dépendantes du tourisme, ce qui engendre également une activité fluctuante. Pour ces différentes raisons, les fromageries ont ainsi besoin d'avoir recours à un aménagement annuel du temps de travail pour leurs salariés.

L'employeur met en œuvre un aménagement du temps de travail sous forme d'une période de travail annuelle.

L'employeur informe et consulte préalablement, s'il existe le CSE de cet aménagement.

La période de référence de 12 mois consécutifs correspondant à l'annualisation du temps de travail sera au choix des fromageries.

Durant cette période d'annualisation, le salarié peut travailler entre 0 heure et 48 heures par semaine.

L'employeur établit un programme annuel indicatif de la variation de la durée du travail ; ce programme est soumis pour avis avant sa première mise en œuvre au CSE, s'il existe.

Ce programme précise la répartition de la durée du travail sur la période de référence et pour chaque semaine incluse dans cette période de référence l'horaire de travail. Ce programme indicatif est affiché dans les locaux de l'entreprise.

Toute modification de ce programme fait également l'objet d'une consultation de la même instance, si elle existe.

Les salariés sont prévenus des changements de durée ou d'horaires de travail dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, ce délai est réduit à 1 journée.

La rémunération mensuelle des salariés concernés est indépendante de l'horaire réel. Cette rémunération lissée est calculée sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de

travail affiché, un document mensuel dont le double est annexé au bulletin de paye est établi pour chaque salarié. Ce document mentionne le nombre de jours de repos pris au cours du mois, le total des heures accomplies depuis le début de la période de référence.

Constituent des heures supplémentaires, les heures comptabilisées à la fin de la période de référence de 12 mois consécutifs, effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles, déduction faite le cas échéant des heures supplémentaires effectuées au-delà de la limite haute hebdomadaire et déjà comptabilisées.

S'ajoutent à la rémunération de base les éventuelles majorations dues au titre des heures supplémentaires.

En cas d'arrivée ou de départ, au cours de la période de référence, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Dans ce cas, les semaines où la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures hebdomadaires.

Les coopératives fromagères pourront appliquer l'annualisation aux salariés sous contrat à durée déterminée et saisonniers.

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures par semaine calculée sur la durée du contrat si elle est inférieure à 12 mois.

En cas d'absence rémunérée, le temps non travaillé n'est pas récupérable et est valorisé sur la base du temps qui aurait été travaillé si le salarié avait été présent, heures supplémentaires comprises. Seules peuvent être récupérées les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ou d'inventaires ou encore de pont. Ainsi outre les absences rémunérées, ne sont pas récupérables de nombreuses autres absences telles les absences pour maladie ou celles liées à des congés prévus par les textes légaux ou conventionnels.

Article 5.2.3 Modulation

Une même entreprise peut choisir d'appliquer des modalités différentes prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente annexe suivant ses domaines d'activités (ramassage, production, affinage, commercialisation, administratif).

Article 5.3 Heures supplémentaires et contingent annuel

Article 5.3.1 Heures supplémentaires

Selon les modalités d'organisation du temps de travail prévues aux articles 5.1, 5.2.1 et 5.2.2 de la présente convention (annexe) appliquées dans l'entreprise, constituent respectivement des heures supplémentaires :

- Toutes les heures au-delà des 35 heures hebdomadaires en cas d'activité régulière,
- Toutes les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires calculées sur un cycle de 4 semaines au plus,
- Toutes les heures excédants 1607 heures sur la période de référence en cas d'annualisation.

Article 5.3.2 Contingent annuel

L'employeur disposera, chaque année, au début de l'exercice social, d'un contingent d'heures supplémentaires fixé à 370 heures par salarié.

Les heures effectuées dans le cadre du contingent d'heures supplémentaires et celles le dépassant éventuellement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du CSE s'il existe.

Article 5.3.3 Repos compensateur de remplacement

Après accord entre les parties, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé en tout ou partie, par un repos compensateur de remplacement équivalent.

La durée du repos compensateur de remplacement est fixée à :

- 1 heure 15 minutes de repos par heure effectuée pour les 8 premières heures supplémentaires, soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure,
- 1 heure 30 minutes de repos par heure effectuée pour les heures supplémentaires réalisées à partir de la 44^{ème} heure.

Le repos compensateur de remplacement devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de repos compensateur acquis dans un document annexé au bul-

letin de paye. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les heures supplémentaires prises sous forme du repos compensateur de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les droits à repos compensateur peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation du CSE, s'il existe, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 5.3.4 **Contrepartie obligatoire en repos**

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 370 heures donne droit à une contrepartie obligatoire en repos. Cette durée est fixée à :

— Dans les entreprises de 20 salariés au maximum, toutes les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 50 %.

— Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos d'une durée égale à 100 %.

La contrepartie obligatoire en repos doit obligatoirement être prise dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

L'employeur informe le salarié du nombre d'heures de contrepartie obligatoire en repos acquis dans un document annexé au bulletin de paye. Quand ce nombre atteint 7 heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos.

Les droits à contrepartie obligatoire en repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

En l'absence d'accord, la demande du bénéfice de la contrepartie obligatoire en repos doit être formulée par le salarié au moins 10 jours à l'avance, en précisant la date et la durée du repos. Dans les 7 jours suivant la réception de la demande, l'employeur est tenu de faire connaître au salarié, soit son accord, soit, après consultation du CSE, s'il existe, le report de la demande et les raisons qui le motivent. Dans ce dernier cas, l'employeur doit proposer au salarié une nouvelle date à l'intérieur d'un délai maximal de 2 mois.

Article 6 **Travail à temps partiel**

Les salariés permanents effectuant un horaire à temps partiel sont régis par les dispositions des articles L. 3123-2 et suivants du code du travail.

Article 6.1 **Seuil minimum du temps partiel et organisation**

Le seuil minimal du temps partiel est fixé à 7 heures hebdomadaire pour tous les salariés (ou équivalent mensuel).

Les salariés en dessous du minimum de 24 heures hebdomadaire ont leurs horaires regroupés en demi-journées régulières notamment pour favoriser le cumul d'emploi des salariés à temps partiel et comporter au minimum 2 heures.

L'employeur indique dans le contrat de travail la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit, il mentionne la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Le contrat détermine également les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués par écrit au salarié.

Afin de tenir compte des exigences propres liées à l'activité de vente qui est conditionnée par des horaires précis d'afflux de clients, une journée pourra comporter une interruption de travail de plus de 2 heures sans que l'amplitude horaire totale de la journée de travail ne dépasse 13 heures.

Dans ce cas, une contrepartie sera prévue. Celle-ci est calculée sur une période de 12 mois, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise. Cette contrepartie s'élève à :

- 1 jour de repos supplémentaire jusqu'à 99 interruptions de plus de 2 heures ;
- 2 jours de repos supplémentaires entre 100 et 199 interruptions de plus de 2 heures ;
- 3 jours de repos supplémentaires au-delà de 199 interruptions de plus de 2 heures.

Ces repos peuvent être pris par demi-journée ou journée entière à des dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.

Le repos devra être pris dans un délai de 4 mois suivant la date à laquelle il a été acquis.

Ces jours de repos sont rémunérés comme si le salarié avait effectivement travaillé.

Article 6.2

Avenant temporaire complément d'heures

Il est possible de conclure des avenants au contrat de travail afin d'augmenter temporairement la durée de travail des salariés à temps partiel en contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Le nombre d'avenants temporaires «complément d'heures» maximum est fixé à cinq par an et par salarié, hors cas de remplacement d'un salarié absent.

En cas d'augmentation d'activité, pérenne ou temporaire, une priorité sera donnée aux salariés à temps partiel.

Le recours à l'avenant temporaire «complément d'heures» est limité aux cas prévus pour la conclusion d'un contrat à durée déterminée.

Article 6.3

Recours aux heures complémentaires

Article 6.3.1

Délai de prévenance

Les salariés doivent être prévenus des changements de leurs horaires de travail dans un délai de sept jours calendaires au moins avant la date à laquelle ce changement intervient. Ce délai sera réduit à un jour en cas de circonstances justifiées, par exemple l'absence inopinée d'un collègue.

Article 6.3.2

Limites du recours

Les salariés embauchés à temps partiel pourront être amenés à effectuer des heures complémentaires dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat.

Cependant, la réalisation de ces heures complémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale du travail.

Article 7

Travail de nuit

Article 7.1

Justification du recours au travail de nuit

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant la présente annexe concernant les coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. En effet, les contraintes inhérentes à l'activité de transformation fromagère, les exigences en termes de délai de mise en fabrication exigées par les cahiers des charges des différentes AOP du massif jurassien et le caractère périssable du lait peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit. Sont concernées en particulier les activités de collecte (chauffeur-ramasseur) et de la production de fromages (fromager en second, aide-fromager) compte tenu du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation.

Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité fromagère. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

Article 7.2

Travailleurs de nuit

Article 7.2.1

Définition

Est un travailleur de nuit tout salarié qui accomplit :

— Soit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures ;

— Soit au moins 270 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs à partir de la date d'entrée, dans la plage horaire comprise entre 20 heures et 5 heures. Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Pour apprécier la qualité ou non de travailleur de nuit au terme de la période des 12 mois consécutifs il sera fait

un décompte des heures de nuit réalisées. À l'issue de cette période le salarié bénéficiera de repos ou de majoration.

Article 7.2.2

Adaptation et limitation de la durée du travail effectif

Conformément aux articles L. 3121-4 et L. 3122-5 du code du travail, compte tenu de la spécificité des activités de collecte du lait, de transformation fromagère et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum trois fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour faire face à des aléas.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, liées au caractère périssable du lait.

En cas d'application de ces dispositions, les entreprises appliqueront les modalités de l'article L. 3122-8 du code du travail.

Article 7.2.3

Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions des travailleurs de nuit et faciliteront l'articulation de leur activité professionnelle avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales et leur fonction de représentation du personnel.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé, notamment en termes de moyen de communication.

Une attention particulière sera portée aux conditions de travail des femmes enceintes.

La salariée enceinte qui travaille de nuit est, à sa demande, affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse. La salariée ayant accouché bénéficie des mêmes dispositions jusqu'à la fin du congé postnatal.

Le médecin du travail peut également demander par écrit l'affectation temporaire à un poste de jour, s'il constate que le poste de nuit est incompatible avec son état. Dans ce cas, cette affectation peut être prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de congé pour une durée n'excédant pas 1 mois.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant le reclassement. Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'allocations journalières versées par la mutualité sociale agricole et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée.

Tout salarié affecté à un poste de nuit, souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents.

Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. À cet effet, l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé préalablement à son affectation sur un poste de nuit. Il bénéficie également d'un suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail.

L'inaptitude au poste de nuit constatée par le médecin du travail n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

L'employeur s'engage à mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié. En revanche, il y aura rupture du contrat de travail si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité de reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-11 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera de la rémunération correspondant à cette nouvelle qualification.

La considération de 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.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés des actions de formation de l'entreprise relevant des dispositions légales et réglementaires.

Article 7.2.4

Repos pour travail de nuit

Les heures de travail de nuit du travailleur de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures du matin donnent droit à un repos attribué dans les conditions ci-dessous :

-
- De 270 à 399 heures de nuit donnent droit à 7 heures de repos par an,
 - De 400 à 649 heures de nuit donnent droit à 12 heures de repos par an,
 - De 650 à 899 heures de nuit donnent droit à 17 heures de repos par an,
 - De 900 à 1150 heures de nuit donnent droit à 22 heures de repos par an,
 - Au-delà de 1150 heures de nuit donnent droit à 28 heures de repos par an.

Ces dispositions concernent uniquement les travailleurs de nuit tels que définis à l'article 7.2.1. Ce repos sera pris dans un délai d'un an à partir de l'acquisition du droit.

Article 7.2.5 **Pauses obligatoires**

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes.

Article 7.3 **Travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit**

Article 7.3.1 **Définition**

Est considéré comme travailleur effectuant exceptionnellement des heures de nuit le salarié qui est amené à effectuer des heures comprises dans la plage horaire 20 heures - 5 heures mais qui ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit définies à l'article 7.2.1 de la présente annexe.

Article 7.3.2 **Repos**

Les heures de nuit du travailleur effectuant exceptionnellement du travail la nuit donnent droit à un repos. La durée de ce repos est fixée à 15 minutes de repos par heure effectuée dans la plage horaire 20 heures - 5 heures. Ce repos peut être remplacé par une majoration définie à l'article 8.6 après accord entre les parties. Ce repos sera pris dans un délai de 4 mois.

Chapitre III **Salaires et accessoires du salaire**

Les articles 8, 9 et 10 de la présente annexe ne concernent pas les, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants relevant respectivement des coefficients, 380 et 400, pour lesquels les salaires et accessoires du salaire font l'objet de dispositions spécifiques dans l'article 11 «salaire et accessoires du salaire des, cadres-fromagers et maîtres-fromagers cadres-dirigeants».

Article 8 **Modes de rémunération**

Article 8.1 **Salaire minimum**

Les salariés employés par la coopérative devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 200 à l'exclusion de certains contrats aidés ou en alternance soumis à des dispositions légales spécifiques, notamment les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage.

Article 8.2 **Rémunération mensuelle**

Mod. par Avenant n° 2, 11 mars 2025, étendu par arr. 6 août 2025, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
LCA ;
FRCL MJ.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFE-CGC.

La rémunération sera fixée sur la base d'un taux horaire correspondant au coefficient défini par la classification des emplois définie au chapitre I de la présente annexe, multiplié par le nombre d'heures fixées au contrat de travail.

Grille des salaires en vigueur à compter du 1^{er} mai 2019

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel Base 151,67 heures
200	10,03	1 521,25
220	10,60	1 607,70
240	10,84	1 644,10
250	11,27	1 709,32
260	11,46	1 738,14
280	11,70	1 774,54
300	12,26	1 859,47

(Avenant n° 2, 11 mars 2025, étendu) Grille des salaires en vigueur à compter du 1^{er} mai 2025

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel en euros base 151,67 heures
200	11,88	1801,84
220	12,90	1956,54
240	13,17	1997,49
250	13,65	2070,30
260	13,86	2102,15
280	14,16	2147,65
300	14,81	2246,23
380	21,28	3227,54

Aucun salaire ne peut être inférieur au S.M.I.C.

Article 8.3

Majoration des heures supplémentaires

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure de travail hebdomadaire,
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir la 44^{ème} heure de travail hebdomadaire.

Article 8.4

Majoration des heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées dans la limite d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat donnent lieu à majoration de salaire de 10 %.

Chacune des heures complémentaires effectuées par le salarié au-delà d'un dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat et dans la limite d'un tiers de la même durée donne lieu à majoration de salaire de 25 %.

Article 8.5

Heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire complément d'heures

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant temporaire «complément d'heures» ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de l'avenant temporaire «complément d'heures» seront majorées de 25 %.

Article 8.6

Majoration des heures de nuit

Pour les travailleurs effectuant exceptionnellement des heures de nuit définies à l'article 7.3 de la présente annexe, les heures de nuit comprises entre 20 heures et 5 heures ouvrent droit à une majoration de 25 %.

Pour les travailleurs de nuit, dans le cas où le seuil défini à l'article 7.2.1 de 270 heures par an est appliqué, la régularisation de la majoration s'effectuera à la fin de la période de référence de douze mois.

Article 8.7

Majoration des heures de dimanche et jours fériés

Les heures effectuées le dimanche et les jours fériés légaux sont majorées de 100 %.

Lorsqu'un jour férié ordinaire est travaillé, les heures de travail accomplies sont majorées de 100 % du salaire de base.

Les salariés travaillant le 1^{er} mai ont droit, en plus de leur salaire habituel, à une majoration de 100 % du salaire de base.

Article 9

Prime d'ancienneté

Article 9.1

Définition

Une prime d'ancienneté assise sur le salaire contractuel de base et majoration éventuelle pour heures supplémentaires est attribuée. Toutes autres primes ou majorations diverses sont exclues de l'assiette de calcul. La prime est versée au taux suivant :

- 2 % après 5 ans,
- 3 % après 7 ans,
- 4 % après 9 ans,
- 5 % après 15 ans.

Article 9.2

Modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté

Pour la détermination du taux de la prime d'ancienneté, l'ancienneté à prendre en compte s'entend des périodes de travail continu effectuées au sein d'une ou plusieurs coopératives entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Il reviendra au salarié, pour faire valoir cette reprise de la prime d'ancienneté, de présenter un certificat de travail attestant de son ancienneté dans chacune des coopératives.

Au-delà d'un mois d'interruption, aucune reprise de la prime d'ancienneté ne sera prise en compte.

Est considéré pour moitié comme temps de présence continue dans l'entreprise le congé parental d'éducation.

Article 10

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est accordée au salarié après un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette prime est versée avec le salaire de décembre.

La période prise en compte pour le calcul de la prime débute le premier jour du mois suivant l'accomplissement d'une année d'ancienneté.

Par exemple, un salarié embauché dans l'entreprise au 1^{er} juillet de l'année n percevra au mois de décembre de l'année n + 1 une prime de fin d'année calculée sur la période du 1^{er} juillet n + 1 au 31 décembre n + 1.

La prime de fin d'année est égale à un douzième des rémunérations brutes perçues par le salarié au cours de l'année civile, à l'exclusion :

- De la rémunération liée aux heures supplémentaires et complémentaires,
- De la prime de fin d'année et de toutes autres primes ou avantages pratiqués dans l'entreprise ayant le même caractère ou la même nature qu'elles qu'en soient la dénomination ou les modalités de répartition,
- De la valeur des avantages en nature,
- Des indemnités complémentaires aux prestations du régime légal de sécurité sociale, sauf reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident du travail.

Sur demande écrite expresse et motivée des salariés, le versement de la prime de fin d'année pourra être effectué mensuellement, trimestriellement ou semestriellement.

En cas de départ du salarié au cours de l'année civile considérée, la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence effective.

Article 11

Salaire et accessoires du salaire des cadres-fromagers, maîtres-fromagers cadres-dirigeants

Article 11.1

Salaire minimum et rémunération mensuelle

Cet article concerne, les cadres-fromagers au coefficient 380 ainsi que les maîtres-fromagers cadres-dirigeants au coefficient 400.

Article 11.2

Cadres-fromagers

Les cadres-fromagers devront percevoir au minimum la rémunération afférente au coefficient 380.

Grille de salaire en vigueur à compter du 1^{er} mai 2019

Coefficient	Taux horaire en euros	Salaire mensuel Base 151,67 heures
380	17,60	2669,39

La rémunération des cadres-fromagers pourra être fixée selon l'une des modalités suivantes :

- La rémunération sera uniquement constituée d'un salaire fixe,
- La rémunération sera composée d'une part fixe et d'une part variable,
- Le montant de la part fixe ainsi que le taux et l'assiette de la part variable seront déterminés contractuellement et mentionnés dans le contrat de travail.

Article 11.3

Maîtres-fromagers cadres-dirigeants

La rémunération brute annuelle globale du maître-fromager cadre-dirigeant, coefficient 400, devra être supérieure ou égale au plafond annuel de la Sécurité Sociale en vigueur.

La rémunération brute annuelle globale comprend l'ensemble des modalités de rémunération inscrites au contrat de travail à savoir 3 modalités possibles :

- Une rémunération uniquement composée d'un salaire fixe;
- Une rémunération composée d'une part fixe et d'une part variable ;
- Une rémunération composée uniquement d'un pourcentage.

L'assiette de la part variable et du pourcentage sera déterminée contractuellement et mentionnée dans le contrat de travail. Le taux de la part variable et le pourcentage seront également précisés dans le contrat de travail.

Article 11.4

Majoration des heures supplémentaires

La majoration des heures supplémentaires ne concerne pas les maître-fromagers cadres-dirigeants.

Les cadres-fromagers bénéficient des modalités suivantes :

À défaut de repos compensateur de remplacement équivalent, les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail sont majorées de :

- 25 % pour les huit premières heures supplémentaires soit de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure de travail hebdomadaire,
- 50 % à partir de la neuvième heure supplémentaire soit à partir de la 44^{ème} heure de travail hebdomadaire.

Chapitre IV

Rupture du contrat de travail

Article 12

Préavis en cas de licenciement ou de démission

Le licenciement ou la démission doit être notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception en res-

pectant les préavis suivants :

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à un mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est supérieure à six mois et inférieure à deux années.

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié non-cadre est fixé à deux mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à deux années.

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à deux mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est inférieure à deux années.

Le préavis à respecter pour le licenciement d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à quatre mois si l'ancienneté de ce salarié dans l'entreprise est égale ou supérieure à deux années.

Le préavis en cas de démission d'un salarié non-cadre est fixé à un mois.

Le préavis en cas de démission d'un salarié relevant de la catégorie des cadres est fixé à quatre mois.

Chapitre V

Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Article 13

Dispositions en vue de favoriser un maintien du dialogue social en région

Les parties signataires rappellent que les dispositions de la présente annexe X pourront être révisées par avenant conformément aux dispositions légales en vigueur. Seules les organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL pourront signer ces éventuels avenants.

Les parties signataires soulignent leur volonté de contribuer au maintien et au développement d'un dialogue social constructif au niveau régional, soit au plus près du terrain. À cet effet, les réunions de la CPPNI de la Coopération Laitière, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X définie au présent accord, auront lieu en région. Ces réunions pourront se tenir selon les usages en vigueur en région. Elles auront lieu au moins une fois par an notamment sur les salaires minimum conventionnels définis au chapitre III de la présente annexe.

Lors de ces réunions, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le champ de la CCNCL organiseront leur représentation dans les conditions suivantes :

— Pour le collège salariés, un représentant régional de chaque organisation syndicale représentative pouvant être assisté d'un salarié de fruitière fromagère, adhérent de son organisation syndicale.

Les salariés des coopératives fruitières fromagères, désignés par leur organisation syndicale pour participer aux réunions de la CPPNI, dont l'ordre du jour portera sur l'annexe X, bénéficieront d'une autorisation d'absence de leur employeur après l'avoir prévenu au moins dix jours à l'avance.

Les frais de déplacement seront directement remboursés aux intéressés présents par la partie employeur, à raison d'un salarié pour chacune des organisations syndicales représentatives, sur la base de l'indemnité kilométrique retenue par le barème de l'administration fiscale sur la base d'un véhicule de 5 CV et jusqu'à 5000 kms.

— Pour le collège employeurs, un nombre de représentants régionaux (dont la FRCL du Massif Jurassien) au plus égal à celui du collège des salariés.

Chapitre VI

Prévoyance

Mod. par Avenant n° 1, 25 avr. 2024, étendu par arr. 19 mars 2025, JO 27 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Article 14

Bénéficiaires

Bénéficient du présent régime :

-
- les salariés cadres, à savoir ceux relevant des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017 ; et,
 - les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017.

Au titre des dispositions conventionnelles des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, les salariés cadres sont ceux classés à partir du coefficient 380 de la classification professionnelle spécifique aux coopératives fruitières conformément aux dispositions de l'article 3, du chapitre I de la présente annexe.

Les salariés non-cadres, à savoir ceux ne relevant pas des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres du 17 novembre 2017, sont ceux classés du coefficient 200 au 300 de la classification conventionnelle susmentionnée.

S'agissant d'un régime obligatoire, les règles qu'il prévoit s'imposent de plein droit dans les relations individuelles de travail liant les salariés aux employeurs relevant des présentes dispositions conventionnelles. À ce titre, les salariés ne pourront s'opposer ni à leur affiliation, ni au précompte de la part salariale des cotisations. Ce précompte est expressément mentionné sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 15 **Assiette de calcul des prestations et des cotisations**

Pour le calcul des prestations, le salaire de référence (SR) est égal à la somme des rémunérations brutes soumises aux cotisations de prévoyance et perçue par le salarié, dans la limite de la tranche B du salaire, au cours d'une période de référence définie par les douze mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail initial.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence est reconstitué à partir de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé.

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations et des cotisations est égal aux rémunérations brutes de chaque salarié, soumises à cotisations de sécurité Sociale au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité Sociale, dans la limite des plafonds suivants :

- Tranche A : partie de la rémunération brute de référence au plus égale au plafond annuel de la sécurité Sociale ;
- Tranche B : partie de la rémunération brute de référence comprise entre le plafond annuel de la sécurité Sociale et 4 fois celui-ci.

Article 16 **Garantie Décès-Invalidité Permanente totale et définitive**

Article 16.1 **Capital décès**

Article 16.1.1 **Bénéficiaires du Capital décès**

Le capital décès est versé au bénéficiaire expressément désigné par le salarié.

En l'absence de désignation ou si cette dernière est devenue caduque, le capital décès est versé dans l'ordre de préférence suivant :

- au conjoint survivant du salarié, non séparé judiciairement, ou, à défaut, à la personne avec laquelle le salarié est lié par un Pacte civil de solidarité (Pacs)
- à défaut aux enfants du salarié, par parts égales entre eux,
- à défaut aux parents du salarié, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses grands-parents survivants, par parts égales entre eux,
- à défaut à ses autres héritiers, par parts égales entre eux.

Il est précisé que le partenaire concubin n'est pas assimilé au conjoint du salarié pour l'application de la présente clause. Si le salarié souhaite attribuer le capital décès à son concubin, cette attribution devra expressément être prévue par un formulaire de désignation du capital décès conclu et transmis à l'organisme assureur antérieurement au décès.

Toutefois, quel que soit le bénéficiaire du capital décès, la part de capital correspondant aux majorations pour enfants à charge est versée par parts égales entre ceux-ci, soit directement s'ils sont majeurs, soit à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

De la même manière, en cas de décès d'un salarié cadre, si l'option 2 a été retenue, la rente éducation versée au profit de chacun des enfants à charge sera versée directement aux enfants s'ils sont majeurs ou à leurs représentants légaux, ès qualités, s'ils sont mineurs.

Article 16.1.2

Définition des enfants à charge

Pour l'application des articles 16.1.3 et 16.1.4 de la présente annexe, l'enfant à charge est l'enfant :

— de moins de 21 ans à charge au sens de la législation de la sécurité Sociale, du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs,

— âgé de moins de 26 ans du salarié ou de son conjoint, ou de son partenaire lié par un Pacs, à charge du salarié au sens de la législation fiscale, c'est-à-dire :

m pris en compte dans le quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,

m auquel le salarié sert une pension alimentaire (y compris en application d'un jugement de divorce) retenue sur son avis d'imposition à titre de charge déductible du revenu global,

— handicapé du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs si, avant son vingt et unième anniversaire, il est titulaire de la carte d'invalidité civile et bénéficie de l'allocation des adultes handicapés,

— quel que soit son âge, sauf déclaration personnelle des revenus, l'enfant infirme à charge du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un Pacs n'étant pas en mesure de subvenir à ses besoins en raison de son infirmité, pris en compte dans le calcul du quotient familial ou ouvrant droit à un abattement applicable au revenu imposable,

— du salarié né «viable» moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

Article 16.1.3

Capital décès salariés non-cadres

En cas de décès d'un salarié non-cadre, il sera versé au bénéficiaire désigné par celui-ci au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut aux bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, un capital, exprimé en pourcentage du salaire de référence, dont le montant est variable en fonction des charges de famille du salarié décédé, dans les conditions suivantes :

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	150 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	25 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Article 16.1.4

Capital décès salariés cadres

En cas de décès d'un salarié cadre, le bénéficiaire désigné par le salarié au moment de l'adhésion ou en cours de contrat, ou à défaut les bénéficiaires listés à l'article 16.1.1 de la présente annexe, ont la possibilité de choisir entre deux options : soit le versement d'un capital décès simple (option 1), soit le versement d'un capital décès minoré et d'une rente éducation au profit de chacun des enfants à charge (option 2).

En cas de pluralité de bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux sur l'option à retenir, l'option 1 capital décès simple s'appliquera d'office.

Option 1. - Capital décès simple

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	400 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)
Majoration du capital par enfant à charge	100 % salaire de référence (tranche A et tranche B)

Option 2. - Capital décès minoré + rente éducation

Situation de famille du salarié	Montant du capital décès
Salarié quelle que soit sa situation de famille	200 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Âge des enfants à charge	Montant annuel de la rente éducation
Rente éducation par enfant à charge : - de 0 à 10 ans - de 11 à 17 ans - de 18 à 21 ans ou jusqu'au 26 ^{ème} anniversaire en cas de poursuite d'études	8 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 12 % du salaire de référence (tranche A et tranche B) 15 % du salaire de référence (tranche A et tranche B)

Le montant de la rente éducation versée, exprimé en pourcentage du salaire de référence, est déterminé en fonction de l'âge de l'enfant à charge qui en bénéficie. Le montant de la rente varie donc avec l'âge de cet enfant. Le nouveau montant s'applique à compter du premier versement suivant son anniversaire.

La rente éducation est versée trimestriellement à terme échu. Le premier versement interviendra le jour du trimestre civil suivant le décès du salarié. Le versement de la rente cessera lorsque l'enfant cessera d'être à charge ou lorsqu'il aura atteint 21 ans ou jusqu'au 26^{ème} anniversaire s'il poursuit des études ou s'il est considéré toujours à charge au sens des dispositions prévues à l'article 16.1.2 de la présente annexe.

Article 16.1.5 **Garantie double effet**

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de Pacs survenant postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il sera versé un capital décès supplémentaire égal au montant du capital décès versé lors du décès de ce dernier, majoration pour enfants à charge comprise.

Ce capital sera réparti par parts égales entre les enfants à charge du conjoint ou du partenaire de PACS du salarié, et qui étaient initialement à la charge de ce dernier au jour de son décès.

En cas de décès postérieur à celui du salarié, le bénéfice de la garantie double effet n'est accordé qu'à la condition que le conjoint ou le partenaire de Pacs ne soit ni remarié ni lié par un Pacs au jour de son décès.

Est considéré comme un décès simultané à celui du salarié, le décès du conjoint ou de son partenaire de Pacs survenant au cours du même événement sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès ou lorsque le décès du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié survient dans un délai de 24 heures avant celui du salarié.

Article 16.2 **Invalidité permanente totale et définitive**

En cas d'invalidité permanente, totale et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, y compris les majorations pour enfants à charge, lui sera versé par anticipation sur sa demande.

Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès du salarié. En cas d'invalidité permanente, totale et définitive d'un salarié cadre, seule l'option 1 pourra être retenue par le salarié.

Est considéré en état d'invalidité permanente totale et définitive, le salarié reconnu invalide par le régime de base de la Sécurité Sociale avec classement en troisième catégorie d'invalidité, qui reste définitivement incapable de se livrer à la moindre occupation ou au moindre travail lui procurant un gain ou un profit.

Article 16.3 **Frais d'obsèques**

En cas de décès du salarié, de son conjoint, de son partenaire de Pacs, de son concubin ou d'un enfant à charge de 12 ans et plus, il sera versé à la personne ayant assumé les frais d'obsèques, et le justifiant auprès de l'organisme assureur, une allocation d'un montant égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité Sociale en vigueur au jour du décès dans la limite des frais réellement engagés.

Pour les enfants à charge âgés de moins de 12 ans, le montant de cette allocation est limité aux Frais d'obsèques dûment justifiés.

Article 17 **Garantie Incapacité de travail**

En cas d'incapacité de travail du salarié pour cause de maladie, maladie professionnelle, d'accident ou d'accident de travail donnant lieu à indemnisation par le régime de base de la Sécurité Sociale, le salarié percevra, à l'issue d'une franchise fixe de 7 jours par arrêt, des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base à hauteur de 80 % du salaire de référence défini à l'article 15 de la présente annexe.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes versées par le régime de base de la Sécurité Sociale.

Le versement des indemnités journalières complémentaires sera maintenu, sous réserve du versement des prestations

du régime de base de la Sécurité Sociale :

- jusqu'à la date de reprise du travail ou
- jusqu'au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail ou
- jusqu'à la date de mise en invalidité du salarié par le régime de base de la Sécurité Sociale ou
- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la Sécurité Sociale ou
- jusqu'au décès du salarié.

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Dans l'hypothèse où le régime de base de la Sécurité Sociale réduirait le montant des indemnités journalières qu'il verse, le montant des indemnités journalières complémentaires pourra être diminué à due concurrence.

Article 18 **Garantie invalidité-incapacité permanente professionnelle**

En cas d'invalidité d'un salarié pour cause d'accident ou de maladie donnant lieu à un classement dans l'une des trois catégories d'invalidité par le régime de base de la Sécurité Sociale, le salarié percevra une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par ledit régime de base dans les conditions suivantes :

Classement d'invalidité du salarié	Montant de la rente d'invalidité complémentaire
Invalidité de 2 ^e ou 3 ^e catégorie	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la Sécurité Sociale
Invalidité de 1 ^{re} catégorie	60 % des prestations versées en cas d'invalidité de 2 ^e et 3 ^e catégories

En cas d'incapacité permanente professionnelle (IPP) d'un salarié résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvrant droit au versement de prestations par le régime de base de la Sécurité Sociale, il lui sera versé une pension d'invalidité complémentaire dans les conditions suivantes :

IPP du salarié	Montant de la pension d'invalidité complémentaire
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la Sécurité Sociale à 66 % ou plus	80 % du salaire de référence sous déduction des prestations versées par le régime de base de la Sécurité Sociale
IPP dont le taux a été fixé par le régime de base de la Sécurité Sociale entre 33 % (inclus) et 65 %	$3/2N \times (80 \% \text{ du salaire de référence} - \text{pension d'invalidité brute reconstituée, servie par le régime de base de la Sécurité Sociale en cas de 2ème catégorie d'invalidité}).$ N = Taux d'incapacité permanente attribué au salarié par la Sécurité Sociale

Il est précisé que le cumul des sommes reçues au titre du régime de base de la Sécurité Sociale, du régime de prévoyance ainsi que de tout autre revenu, ne pourra conduire le salarié à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle. Le montant de la rente d'invalidité complémentaire pourra être diminué si cette limite est dépassée.

Le versement de la rente d'invalidité complémentaire sera suspendu en cas de suspension du versement de la pension servie par le régime de base de la Sécurité Sociale.

Le service des rentes est maintenu sous réserve du versement des prestations du régime de base de la Sécurité Sociale :

- jusqu'à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse du régime de base de la Sécurité Sociale sauf cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale,
- jusqu'au décès du salarié.

Article 19 **Ouverture du droit à prestations**

L'ouverture du droit à prestations est conditionnée à l'accomplissement par chaque bénéficiaire des formalités administratives exigées par l'organisme assureur, notamment en ce qui concerne les diverses obligations déclaratives, la

transmission des pièces justificatives et l'accomplissement des contrôles médicaux.

Les formalités administratives à accomplir en cas de sinistre seront précisées dans une notice d'information établie par l'organisme assureur et remise au salarié par son employeur.

Article 20

Portabilité

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la Sécurité Sociale, les salariés des employeurs entrant dans le champ d'application de la présente annexe et couverts collectivement par les garanties prévoyance, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions citées dans les articles ci-dessous.

Article 20.1

Durée - limites

Le maintien des garanties est applicable à compter du lendemain de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage, notamment en cas de radiation des listes de France Travail ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale, sauf en cas de cumul chômage - retraite;
- en cas de décès du salarié.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires en application du dispositif de prévoyance prévu par la présente annexe aient été ouverts chez le dernier employeur.

Article 20.2

Garanties maintenues

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions.

L'ancien salarié bénéficie des mêmes droits qu'avant la rupture du contrat de travail, donc des mêmes niveaux de garantie. Toutefois, le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités, au titre de l'arrêt de travail, d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au cours de la même période.

Article 20.3

Formalités de déclaration

L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture dont il bénéficiait, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues à l'article 20.1 de la présente annexe, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et il informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail de celui-ci.

Pour bénéficier du maintien, l'ancien salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations sont dues.

En outre, l'ancien salarié doit informer l'organisme assureur de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a

pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien de couverture qui ne sera donc pas prolongée d'autant.

Article 20.4 **Cotisations**

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations, ainsi les anciens salariés bénéficient de la portabilité sans contrepartie de cotisation. Le coût lié à ce dispositif est intégré à la cotisation des entreprises et des salariés en activité.

Article 21 **Maintien des garanties**

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de suspension du contrat de travail du salarié.

Toutefois, elles seront maintenues, moyennant paiement des cotisations calculées selon les mêmes règles que celles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié :

- au salarié dont le contrat de travail est suspendu, dès lors que pendant cette période de suspension, il bénéficie d'une rémunération partielle ou totale de la part de son employeur ou d'indemnités journalières ou de rentes versées par le régime de base de la Sécurité Sociale,
- au salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident, invalidité/incapacité permanente professionnelle, qui bénéficie à ce titre des prestations en espèces de la Sécurité Sociale,
- au salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'employeur en raison :

m d'une situation d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée et dont l'activité est totalement suspendue ou dont les horaires de travail sont réduits,

m ainsi que toute période de congé rémunéré par l'employeur notamment reclassement, mobilité.

Il est précisé que l'assiette des cotisations et des prestations à retenir dans ce cas est celle du montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat de travail : indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle versée par l'employeur.

Le maintien des garanties est assuré :

- tant que le contrat de travail du salarié n'est pas rompu ;
- en cas de rupture du contrat de travail, quand cette rupture intervient lorsque les prestations de la Sécurité Sociale au titre de la maladie, de l'accident ou de l'invalidité/incapacité permanente professionnelle, sont servies sans interruption depuis la date de rupture du contrat de travail.

En outre, ce maintien des garanties cesse dès la survenance de l'un des événements suivants :

- suspension ou cessation des prestations en espèces de la Sécurité Sociale ;
- date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale du salarié⁽¹⁾ ;

(1) La cessation à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité Sociale ne s'applique pas aux salariés en situation de cumul emploi-retraite remplissant les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la Sécurité Sociale.

- décès du salarié ;

Article 22 **Maintien de la couverture**

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite «loi Evin», la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur le versement des prestations immédiates ou différées qui sont acquises ou nées durant son exécution.

Ainsi le principe est que les prestations de protection Sociale complémentaire, notamment les rentes, liées à la réalisation d'un sinistre survenu pendant la période de validité du contrat d'assurance de groupe ne peuvent être remises en cause par la résiliation ultérieure dudit contrat.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi Evin, la résiliation ou le non-renouvellement du contrat collectif d'assurance que l'employeur a souscrit afin de couvrir les garanties prévoyance de la présente annexe, est sans effet sur les prestations à naître au titre du maintien de garantie en cas de survenance du décès avant le terme de la période d'incapacité de travail ou d'invalidité.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi Evin, les clauses des contrats collectifs d'assurance, permettant à l'employeur de couvrir ses obligations au titre de la présente annexe, devront prévoir les modalités et les conditions tarifaires selon lesquelles le ou les organismes assureurs, maintiendront cette couverture, sans condition

de période probatoire ni d'examen ou de questionnaires médicaux, au profit de la population concernée, sous réserve qu'ils en fassent la demande, avant la fin du délai de préavis, en cas de résiliation ou non-renouvellement dudit contrat collectif.

Si ledit contrat collectif d'assurance prend fin, quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, il devra prévoir la possibilité pour l'assuré de souscrire individuellement un contrat prévoyance auprès de l'organisme assureur qui avait pris en charge l'assurance de groupe, qui a été résiliée ou non renouvelée.

Article 23

Revalorisation des prestations

Les prestations d'indemnités journalières complémentaires, les rentes d'invalidité et les rentes d'éducation sont revalorisées dans les conditions prévues par le contrat de l'organisme assureur.

En cas de résiliation ou de non-renouvellement du contrat collectif d'assurance, auprès duquel l'employeur a décidé de s'assurer, le service des prestations est maintenu, conformément aux dispositions de l'article 22 de la présente annexe, au niveau atteint à la date d'effet de la résiliation jusqu'à la survenance d'un événement contractuellement prévu mettant fin à la garantie.

Article 24

Répartition des cotisations du régime

Pour les salariés non-cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations sont prises en charge à hauteur de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié.

Pour les salariés cadres définis à l'article 14 de la présente annexe, les cotisations de la tranche A sont prises en charge à hauteur de 100 % par l'employeur, les cotisations de la tranche B sont prises en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et de 40 % par le salarié.

Article 25

Information des assurés

Les parties rappellent que les employeurs sont tenus de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel ils auront souscrit les garanties au titre de la présente annexe. Cette notice définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir, les exclusions ou limitations de garanties ainsi que les délais de prescription.

Les salariés seront informés individuellement, selon la même méthode, de toute modification de leurs droits et obligations.

SALAIRES

(Voir également les annexes I et I bis)

Accord du 11 avril 2007

[Étendu par arr. 27 nov. 2007, JO 4 déc.]

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels conventionnels

Au 1^{er} mars 2007, la grille des salaires minima mensuels conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit par rapport à la grille applicable au 1^{er} octobre 2006 :

- Le coefficient 120 est augmenté de + 1,5 % et donc porté à 1.273,09 €.
- Une progression constante en valeur de 6 € par coefficient est établie entre les coefficients 120 et 250.
- À partir du coefficient 280, l'ensemble de la grille est augmenté de + 1,5 %.

Article 2

Augmentation de la Rémunération Annuelle Minimale (RAM)

Au 1^{er} mars 2007, la RAM applicable aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit, par rapport à la grille applicable au 1^{er} octobre 2006 :

- Le coefficient 120 est augmenté de + 1,5 % et donc porté à 16.550,22 €.
- Une progression constante en valeur de 80 € par coefficient est établie entre les coefficients 120 et 220.
- À partir du coefficient 230, l'ensemble de la grille est augmenté de + 1,5 %.
- De plus, pour tenir compte de la situation spécifique de la grille applicable à l'encadrement, à partir du coefficient 280, une majoration complémentaire de + 0,5 % s'ajoutera.

Article 3

Clause de rendez-vous

La Commission Nationale Paritaire sera réunie, dans le courant du mois d'octobre, pour faire le point au regard des diverses évolutions constatées et en tirer d'éventuelles conséquences.

Article 4

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts de Seine, de la Seine Saint-Denis et du Val de Marne.

Accord du 27 mars 2008

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

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels conventionnels

Au 1^{er} avril 2008, la grille des salaires minima mensuels conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit par rapport à la grille applicable au 1^{er} mars 2007 :

- Les coefficients 120 à 250 sont augmentés de + 20 €.
- À partir du coefficient 280, l'ensemble de la grille est augmenté de + 1,5 %.

Au 1^{er} septembre 2008, cette augmentation sera respectivement portée :

- à 35 € pour les coefficients 120 à 250,
- et à + 2,5 % pour les coefficients supérieurs.

Les parties conviennent en outre d'une garantie de talon au SMIC mensuel, en cas d'évolution de ce dernier.

Article 2

Augmentation de la rémunération annuelle minimale (RAM)

Au 1^{er} avril 2008, la RAM applicable aux salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, établie pour un travail à temps complet, est augmentée de + 1,5 % par rapport à la grille applicable au 1^{er} mars 2007.

Au 1^{er} septembre 2008, cette nouvelle grille sera majorée de + 1,5 %.

Article 3 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts de Seine, de la Seine Saint-Denis et du Val de Marne.

Accord du 18 février 2010

[Étendu par arr. 22 sept. 2010, JO 2 oct.]

Article 1er **Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels**

Au 1^{er} février 2010, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- Le coefficient 120 est augmenté à **1.343,77 euros**
- Les coefficients 130 et 140 sont augmentés de **3 euros** par rapport au coefficient précédent
- Les coefficients 150 et 160 sont augmentés de **4 euros** par rapport au coefficient précédent
- Les coefficients 170 et 180 sont augmentés de **5 euros** par rapport au coefficient précédent
- Les coefficients 190 à 250 sont augmentés de **6 euros** par rapport au coefficient précédent
- **À partir du coefficient 280**, la grille est augmentée de **1,5 %**

Article 2 **Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)**

Au 1^{er} février 2010, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 Décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- Le coefficient 120 est augmenté à **17.470 euros**
- Les coefficients 130 à 150 sont augmentés de **60 euros** par rapport au coefficient précédent
- **À partir du coefficient 160**, la grille est augmentée de **2 %**

Article 3 **Clause de rendez-vous**

La Commission Nationale Paritaire sera réunie, dans le courant du mois d'octobre, pour faire le point au regard des diverses évolutions constatées et en tirer d'éventuelles conséquences.

Article 4 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Accord du 26 janvier 2011

[Étendu par arr. 3 nov. 2011, JO 18 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Article 1er **Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels**

Au 1^{er} janvier 2011, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- Le coefficient 120 est augmenté à **1.365 €**
- Les coefficients 130 à 160 sont augmentés de **4 €** par rapport au coefficient précédent
- Les coefficients 170 et 180 sont augmentés de **5 €** par rapport au coefficient précédent
- **À partir du coefficient 190**, la grille est augmentée de **1,7 %**

Article 2 **Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)**

Au 1^{er} janvier 2011, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 Décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée de **+ 2 %** sur toute la grille.

Article 3 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Annexe 1 - RAM au 1^{er} janvier 2011

Pour un travail à temps complet

Coefficient	Moins d'1 an d'ancienneté	Plus d'1 an d'ancienneté	Expression mensuelle*
120	16 448,68	17 819,40	1 370,72
130	16 505,17	17 880,60	1 375,43
140	16 561,66	17 941,80	1 380,14
150	16 618,15	18 003,00	1 384,85
160	16 691,33	18 082,27	1 390,94
170	16 770,49	18 168,03	1 397,54
180	16 849,64	18 253,78	1 404,14
190	16 928,80	18 339,53	1 410,73
200	17 007,94	18 425,27	1 417,33
210	17 087,09	18 511,01	1 423,92
220	17 166,24	18 596,76	1 430,52
230	17 353,65	18 799,78	1 446,14
240	17 583,70	19 049,01	1 465,31
250	17 813,79	19 298,27	1 484,48
280	19 491,00	21 115,25	1 624,25
310	20 904,58	22 646,63	1 742,05
350	22 554,69	24 434,24	1 879,56
400	25 760,28	27 906,97	2 146,69
450	28 981,62	31 396,75	2 415,13
500	32 202,97	34 886,55	2 683,58
550	35 445,32	38 399,09	2 953,78
600	38 656,16	41 877,51	3 221,35
650	41 882,77	45 373,00	3 490,23

* Conformément aux dispositions de l'article 29-1-e de la Convention collective, toute modification de la RAM est assortie de l'obligation, pour la FNCL, de joindre l'expression mensuelle. Il est souligné que celle-ci n'a qu'un caractère indicatif, seule la grille des minima mensuels ayant un caractère obligatoire au regard du salaire mensuel de base garanti pour chaque coefficient.

Annexe 1 bis - Salaires minima mensuels

Pour un travail à temps complet

Coefficient	Montant au 1 ^{er} janvier 2011
120	1 365,00
130	1 369,00
140	1 373,00

Coefficient	Montant au 1 ^{er} janvier 2011
150	1 377,00
160	1 381,00
170	1 386,00
180	1 391,00
190	1 397,12
200	1 403,23
210	1 409,33
220	1 415,43
230	1 421,53
240	1 427,63
250	1 433,74
280	1 550,35
310	1 662,53
350	1 794,00
400	2 049,48
450	2 305,60
500	2 561,39
550	2 819,05
600	3 074,85
650	3 331,28

Accord du 29 février 2012

[Étendu par arr. 7 mai 2013, JO 18 mai, applicable à compter du 1^{er} mars 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

UNSA.

Article 1er

Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

Au 1^{er} mars 2012, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- Le coefficient 120 est augmenté à 1.398,37 €
- Les coefficients 130 à 310 sont augmentés de 33 € par rapport à la grille en vigueur
- À partir du coefficient 350, la grille est augmentée de 2 %

Article 2

Augmentation de la Ressource Annuelle Minimale (RAM)

Au 1^{er} mars 2012, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

- Les coefficients 120 à 180 sont augmentés de 430 € par rapport à la grille en vigueur

-
- Les coefficients 190 à 220 sont augmentés de 440 € par rapport à la grille en vigueur
 - Les coefficients 230 à 250 sont augmentés de 450 € par rapport à la grille en vigueur
 - Les coefficients 280 à 350 sont augmentés de 550 € par rapport à la grille en vigueur
 - Les coefficients 400 à 450 sont augmentés de 750 € par rapport à la grille en vigueur
 - Les coefficients 500 à 550 sont augmentés de 850 € par rapport à la grille en vigueur
 - Les coefficients 600 à 650 sont augmentés de 900 € par rapport à la grille en vigueur

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Article 4

Clause de rendez-vous

La Commission Nationale paritaire sera réunie à l'automne, pour faire le point au regard des diverses évolutions constatées et en tirer d'éventuelles conséquences.

Accord du 27 février 2013

[Étendu par arr. 20 sept. 2013, JO 3 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Article 1er

Augmentation des salaires mensuels minima conventionnels

Au 1^{er} mars 2013, la grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

Le coefficient 120 est fixé à 1.435 €

Du coefficient 130 au coefficient 160, la grille est augmentée de + 3 € par rapport au coefficient précédent ;

Du coefficient 170 au coefficient 190, la grille est augmentée de + 4 € par rapport au coefficient précédent ;

Du coefficient 200 au coefficient 250, la grille est augmentée de + 5 € par rapport au coefficient précédent ;

À partir du coefficient 280, la grille est augmentée de + 1,4 %

Article 2

Augmentation de la ressource annuelle minimale (RAM)

Au 1^{er} mars 2013, la RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée comme suit :

Le coefficient 120 est fixé à 18.700 €

Du coefficient 130 au coefficient 200, la grille est augmentée de + 60 € par rapport au coefficient précédent ;

À partir du coefficient 210, la grille est augmentée de + 1,4 %, avec un talon de 300 €

Article 3

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris.

Accord du 4 décembre 2013

[Étendu par arr. 5 mai 2014, JO 15 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL ;

FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO ;

SNCOA CFE CGC ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT.

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière,

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives agricoles laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} janvier 2014, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} janvier 2014, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 457,28
		2	1 462,34
	2	1	1 467,40
		2	1 473,47
		3	1 479,54
	3	1	1 479,54
		2	1 486,63
		3	1 493,71
	4	1	1 493,71
		2	1 501,81
		3	1 512,94
	5	1	1 512,94
		2	1 524,07
		3	1 535,20

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	1 535,20
		2	1 616,16
		3	1 697,12
	7	1	1 697,12
		2	1 788,20
		3	1 879,28
	8	1	1 879,28
		2	1 980,48
		3	2 125,20
Cadres	9	1	2 125,20
		2	2 378,20
	10	-	2 934,80
	11	-	3 542,00
	12	-	4 048,00

Article 2

Augmentation des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM)

Au 1^{er} janvier 2014, la RAM Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 150 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 6 - Échelon 2, la grille est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} janvier 2014, s'établit comme suit :

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	18 950,00
		2	19 010,00
	2	1	19 070,00
		2	19 140,00
		3	19 210,00
	3	1	19 210,00
		2	19 290,00
		3	19 370,00
	4	1	19 370,00
		2	19 570,00
		3	19 770,00
	5	1	19 770,00
		2	20 170,00
		3	20 570,00
TAM	6	1	20 570,00
		2	21 851,90
		3	22 858,90
	7	1	22 858,90
		2	23 865,90
		3	24 872,90
	8	1	24 872,90
		2	26 886,90
		3	28 900,90
Cadres	9	1	28 900,90
		2	30 411,40
	10	-	39 776,50
	11	-	47 832,50
	12	-	56 392,00

De plus, au 1^{er} juillet 2014, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière augmentera comme suit :

— du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 80 €, portant l'augmentation totale à + 230 €, par rapport à la grille de référence, avec un talon de + 1,2 %;

— à partir du Niveau 6 - Échelon 2, la grille sera augmentée de + 0,5 %, portant l'augmentation totale à + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2014, s'établira comme suit :

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers /Employés	1	1	19 030,00
		2	19 090,00
	2	1	19 150,00
		2	19 220,00
		3	19 290,00
	3	1	19 290,00
		2	19 370,00
		3	19 450,64
	4	1	19 450,64
		2	19 653,04
		3	19 855,44
	5	1	19 855,44
		2	20 260,24
		3	20 665,04
TAM	6	1	20 665,04
		2	21 961,16
		3	22 973,19
	7	1	22 973,19
		2	23 985,23
		3	24 997,26
	8	1	24 997,26
		2	27 021,33
		3	29 045,40
Cadres	9	1	29 045,40
		2	30 563,46
	10	-	39 975,38
	11	-	48 071,66
	12	-	56 673,96

Article 3

Augmentation des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} janvier 2014, la RAM Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit, par rapport à la grille de référence :

- Au Niveau 6 - Échelon 1 : + 230 €
- Au Niveau 6 - Échelon 2 : + 240 €
- Au Niveau 6 - Échelon 3 : + 250 €
- Au Niveau 7 - Échelon 1 : + 250 €
- Au Niveau 7 - Échelon 2 : + 270 €

- Au Niveau 7 - Échelon 3 : + 270 €
- Au Niveau 8 - Échelon 1 : + 270 €
- Au Niveau 8 - Échelon 2 : + 300 €
- Au Niveau 8 - Échelon 3 : + 300 €
- Au Niveau 9 - Échelon 1 : + 300 €
- Au Niveau 9 - Échelon 2 : + 340 €
- Au Niveau 10 : + 450 €
- Au Niveau 11 : + 520 €
- Au Niveau 12 : + 620 €

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou en jours, au 1^{er} janvier 2014, s'établit comme suit :

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique Encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

TAM	6	1	22 747,00
		2	24 110,00
		3	25 220,00
	7	1	25 220,00
		2	26 340,00
		3	27 440,00
	8	1	27 440,00
		2	29 670,00
		3	31 870,00
Cadres	9	1	31 870,00
		2	33 890,00
	10	-	44 450,00
	11	-	53 320,00
	12	-	62 220,00

De plus, au 1^{er} juillet 2014, la grille des rémunérations annuelles minimales salaires Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), augmentera comme suit, par rapport à la grille de référence :

- Au Niveau 6 - Échelon 1 : + 110 €
- Au Niveau 6 - Échelon 2 : + 120 €
- Au Niveau 6 - Échelon 3 : + 125 €
- Au Niveau 7 - Échelon 1 : + 125 €
- Au Niveau 7 - Échelon 2 : + 125 €
- Au Niveau 7 - Échelon 3 : + 140 €
- Au Niveau 8 - Échelon 1 : + 140 €
- Au Niveau 8 - Échelon 2 : + 140 €
- Au Niveau 8 - Échelon 3 : + 170 €
- Au Niveau 9 - Échelon 1 : + 170 €
- Au Niveau 9 - Échelon 2 : + 170 €

- Au Niveau 10 : + 210 €
- Au Niveau 11 : + 270 €
- Au Niveau 12 : + 300 €

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2014, s'établira comme suit :

Grille des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

TAM	6	1	22 857,00
		2	24 230,00
		3	25 345,00
	7	1	25 345,00
		2	26 465,00
		3	27 580,00
	8	1	27 580,00
		2	29 810,00
		3	32 040,00
Cadres	9	1	32 040,00
		2	34 060,00
	10	-	44 660,00
	11	-	53 590,00
	12	-	62 520,00

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 1,2 % (Avenant n° 61 - Annexe 1bis de la CCNCL) ;
- La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 0,7 %, et au 1^{er} juillet 2014 de + 0,5 % (Avenant n° 60 et 60 bis - Annexe 1 de la CCNCL).

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 1,2 % (Avenant n° 44 - Annexe 1 de la CCNIL) ;
- La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} janvier 2014 de + 0,7 %, et au 1^{er} juillet 2014 de + 0,5 % (Avenant n° 32 et 32 bis - Annexe 1bis de la CCNIL) ;
- La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1^{er} janvier 2014, et de + 0,5 % au 1^{er} juillet 2014. Elle est ainsi portée à 96,41 € au 1^{er} janvier 2014 et 96,89 € au 1^{er} juillet 2014 ;
- Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} janvier 2014 de + 0,7 %, et au 1^{er} juillet

2014 de + 0,5 % (Avenant n° 17 et 17bis - Annexe 1ter de la CCNIL).

Article 6 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social et au Service conventions et accords collectifs de la Direccte de Paris.

Accord du 23 juin 2015

[Étendu par arr. 23 oct. 2015, JO 31 oct. du Ministère de l'Agriculture et par arr. 19 nov. 2015, JO 27 nov. du Ministère du Travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV.

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière,

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives agricoles laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2015, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2015, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 467,48
		2	1 472,58
	2	1	1 477,67
		2	1 483,78
		3	1 489,90
	3	1	1 489,90
		2	1 497,04
		3	1 504,17
	4	1	1 504,17
		2	1 512,32
		3	1 523,53
	5	1	1 523,53
		2	1 534,74
		3	1 545,95
TAM	6	1	1 545,95
		2	1 627,47
		3	1 709,00
	7	1	1 709,00
		2	1 800,72
		3	1 892,43
	8	1	1 892,43
		2	1 994,34
		3	2 140,08
Cadres	9	1	2 140,08
		2	2 394,85
	10	-	2 955,34
	11	-	3 566,79
	12	-	4 076,34

Article 2 Augmentation des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2015, la RAM Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 150 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 6 - Échelon 2, la grille est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2015, s'établit comme suit :

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/Employés	1	1	19 180,00
		2	19 240,00
	2	1	19 300,00
		2	19 370,00
		3	19 440,00
	3	1	19 440,00
		2	19 520,00
		3	19 600,64
	4	1	19 600,64
		2	19 803,04
		3	20 005,44
	5	1	20 005,44
		2	20 410,24
		3	20 815,04
TAM	6	1	20 815,04
		2	22 114,89
		3	23 134,00
	7	1	23 134,00
		2	24 153,13
		3	25 172,24
	8	1	25 172,24
		2	27 210,48
		3	29 248,72
Cadres	9	1	29 248,72
		2	31 133,05
	10	-	40 255,21
	11	-	48 408,16
	12	-	57 070,68

Article 3

Augmentation des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2015, la RAM Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée de + 0,7 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2015, s'établit comme suit :

Grille des Rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base

1918 heures ou 216 jours

TAM	6	1	23 017,00
		2	24 399,61
		3	25 522,42
	7	1	25 522,42
		2	26 650,26
		3	27 773,06
	8	1	27 773,06
		2	30 018,67
		3	32 264,28
Cadres	9	1	32 264,28
		2	34 298,42
	10	-	44 972,62
	11	-	53 965,13
	12	-	62 957,64

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelle; concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

— La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % (Avenant n° 63 - Annexe 1 bis de la CCNCL) ;

— La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % avec un talon de 150 € (Avenant n° 62 - Annexe 1 de la CCNCL).

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitières (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

— La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % (Avenant n° 45 - Annexe 1 de la CCNIL) ;

— La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au + 0,7 % avec un talon de 150 € (Avenant n° 33 - Annexe 1 bis de la CCNIL) ;

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière) est augmentée de + 0,7 % au 1^{er} juillet 2015 Elle est ainsi portée à 97,57 € au 1^{er} janvier 2015 ;

— Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} juillet 2015 de + 0,7 % (Avenant n° 18 - Annexe 1 ter de la CCNIL).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectif de la DIRECCTE de Paris et à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Accord du 6 juillet 2016

[Étendu par arr. du ministère de l'Agriculture du 17 oct. 2016, JO 27 oct., et par arr. du ministère du

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL ;

FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV ;

CFTC AGRI ;

FGA CFDT.

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles et l'avenant n° (36) du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière.

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant
ouvriers/employés	1	1	1 476,28
		2	1 481,42
	2	1	1 486,54
		2	1 492,68
		3	1 498,84
	3	1	1 498,84
		2	1 506,02
		3	1 513,20
	4	1	1 513,20
		2	1 521,39
		3	1 532,67
	5	1	1 532,67
		2	1 543,95
		3	1 555,23

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	1 555,23
		2	1 637,23
		3	1 719,25
	7	1	1 719,25
		2	1 811,52
		3	1 903,78
	8	1	1 903,78
		2	2 006,31
		3	2 152,92
Cadres	9	1	2 152,92
		2	2 409,22
	10	-	2 973,07
	11	-	3 588,19
	12	-	4 100,80

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la grille des RAM Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	19 295,08
		2	19 355,44
	2	1	19 415,80
		2	19 486,22
		3	19 556,64
	3	1	19 556,64
		2	19 637,12
		3	19 718,24
	4	1	19 718,24
		2	19 921,86
		3	20 125,47
	5	1	20 125,47
		2	20 532,70
		3	20 939,93

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	20 939,93
		2	22 247,58
		3	23 272,80
	7	1	23 272,80
		2	24 298,05
		3	25 323,27
	8	1	25 323,27
		2	27 373,74
		3	29 424,21
Cadres	9	1	29 424,21
		2	31 319,85
	10	-	40 496,74
	11	-	48 698,61
	12	-	57 356,03

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2016, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée de + 0,6 %.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2016, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

TAM	6	1	23 155,10
		2	24 546,01
		3	25 675,55
	7	1	25 675,55
		2	26 810,16
		3	27 939,70
	8	1	27 939,70
		2	30 198,78
		3	32 457,87

Cadres	9	1	32 457,87
		2	34 504,21
	10	-	45 242,46
	11	-	54 288,92
	12	-	63 335,39

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

— La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (Avenant n° 66 - Annexe 1 bis de la CCN CL) ;

— La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (Avenant n° 65 - Annexe 1 de la CCN CL) ;

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Elle est ainsi portée à 98,15 € au 1^{er} juillet 2016.

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

— La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (Avenant n° 46 - Annexe 1 de la CCN IL) ;

— La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (Avenant n° 34 - Annexe 1 bis de la CCN IL) ;

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière) est augmentée de + 0,6 % au 1^{er} juillet 2016. Elle est ainsi portée à 98,15 € au 1^{er} juillet 2016 ;

— Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (Avenant n° 19 - Annexe 1 ter de la CCN IL) ;

— Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveaux) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est augmenté au 1^{er} juillet 2016 de + 0,6 % (Avenant n° 1 - Annexe 1 quater de la CCN IL).

Article 6

Réunion des commissions paritaires

Les Commissions paritaires FNCL et FNIL seront réunies, dans le courant du mois de janvier 2017, pour négocier sur les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière au titre de 2017.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Accord du 22 mars 2017

[Étendu par arr. 4 août 2017, JO 15 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière.

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} avril 2017, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 2 - Échelon 1 : + 12 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 2 - Échelon 2 au Niveau 5 - Échelon 1 : + 13 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 5 - Échelon 2 au Niveau 6 - Échelon 2 : + 14 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 6 - Échelon 3, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 488,28
		2	1 493,42
	2	1	1 498,54
		2	1 505,68
		3	1 511,84
	3	1	1 511,84
		2	1 519,02
		3	1 526,20
	4	1	1 526,20
		2	1 534,39
		3	1 545,67
	5	1	1 545,67
		2	1 557,95
		3	1 569,23

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	1 569,23
		2	1 651,23
		3	1 733,86
	7	1	1 733,86
		2	1 826,92
		3	1 919,96
	8	1	1 919,96
		2	2 023,36
		3	2 171,22
Cadres	9	1	2 171,22
		2	2 429,70
	10	-	2 998,34
	11	-	3 618,69
	12	-	4 135,66

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 180 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 6 - Échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Emploi	1	1	19 475,08
		2	19 535,44
	2	1	19 595,80
		2	19 666,22
		3	19 736,54
	3	1	19 736,64
		2	19 817,12
		3	19 898,24
	4	1	19 898,24
		2	20 101,86
		3	20 305,47
	5	1	20 305,47
		2	20 712,70
		3	21 119,93
	TAM	6	1
2			22 436,68
3			23 470,62
7		1	23 470,62
		2	24 504,58
		3	25 538,52
8		1	25 538,52
		2	27 606,42
		3	29 674,32
	9	1	29 674,32
2		31 586,07	
	10	-	40 840,96
	11	-	49 112,55
	12	-	57 843,56

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} avril 2017, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- du Niveau 6 - Échelon 1 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 210 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 2 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 8 - Échelon 2, la grille est augmentée de + 0,85 %.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et

cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} avril 2017, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23 365,10
		2	24 756,01
		3	25 885,55
	7	1	25 885,55
		2	27 050,16
		3	28 179,70
	8	1	28 179,70
		2	30 455,47
		3	32 733,76
Cadres	9	1	32 733,76
		2	34 797,50
	10	-	45 627,02
	11	-	54 750,38
	12	-	63 893,91

Article 4

Modification des rémunérations conventionnelles concernant les coopératives laitières agricoles (CCN n° 7004)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (Avenant n° 68 - Annexe 1bis de la CCN CL) ;
- La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (Avenant n° 67 - Annexe 1 de la CCN CL) ;
- L'annexe I de la CCN CL est modifiée par l'avenant n° 69, intégrant la grille de la RAM par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 2 du présent accord ;
- L'annexe I bis de la CCN CL (modifiée par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCNCL, étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) intègre la grille de la RAM spécifique par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 3 du présent accord (Avenant n° 70 - Annexe 1bis de la CCN CL) ;
- L'annexe I ter de la CCN CL (introduite par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCNCL) intègre la grille des salaires minima mensuels par niveau et échelon, applicable au 1^{er} avril 2017, résultant de l'article 1^{er} du présent accord (Avenant n° 71 - Annexe I ter de la CCN CL) ;
- La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles) est augmentée de + 0,85 % au 1^{er} avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 € au 1^{er} avril 2017.

Article 5

Modification des rémunérations conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent et conformément aux dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 précité :

- La grille des salaires mensuels minima conventionnels, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (Avenant n° 47 - Annexe 1 de la CCN IL) ;

— La RAM applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet, est augmentée au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (Avenant n° 35 - Annexe 1bis de la CCN IL);

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière) est augmentée de + 0,85 % au 1^{er} avril 2017. Elle est ainsi portée à 98,98 € au 1^{er} avril 2017 ;

— Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles est augmenté au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (Avenant n° 20- Annexe I ter de la CCN IL) ;

— Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est augmenté au 1^{er} avril 2017 de + 0,85 % (Avenant n° 2 - Annexe 1 quater de la CCN IL).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRRECTE de Paris et à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Accord du 2 mai 2018

[Étendu par arr. 25 oct. 2018, JO 1^{er} nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coop de France Métiers du lait ;
FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2018 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017) Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juin 2018, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 1 - Échelon 2 : + 18 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 2 - Échelon 1, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 506,28
		2	1 511,42
	2	1	1 516,52
		2	1 523,75
		3	1 529,98
	3	1	1 529,98
		2	1 537,25
		3	1 544,51
	4	1	1 544,51
		2	1 552,80
		3	1 564,22
	5	1	1 564,22
		2	1 576,65
		3	1 588,06
TAM	6	1	1 588,06
		2	1 671,04
		3	1 754,67
	7	1	1 754,67
		2	1 848,84
		3	1 943,00
	8	1	1 943,00
		2	2 047,64
		3	2 197,27
Cadres	9	1	2 197,27
		2	2 458,85
	10	-	3 034,32
	11	-	3 662,11
	12	-	4 185,28

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 3 - Échelon 1 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 3 - Échelon 2 au Niveau 5 - Échelon 2 : + 250 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 5 - Échelon 3, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	19 715,08
		2	19 775,44
	2	1	19 835,80
		2	19 906,22
		3	19 976,64
	3	1	19 976,64
		2	20 067,12
		3	20 148,24
	4	1	20 148,24
		2	20 351,86
		3	20 555,47
	5	1	20 555,47
		2	20 962,70
		3	21 373,37
TAM	6	1	21 373,37
		2	22 705,92
		3	23 752,27
	7	1	23 752,27
		2	24 798,63
		3	25 844,98
	8	1	25 844,98
		2	27 937,70
		3	30 030,41
Cadres	9	1	30 030,41
		2	31 965,10
	10	-	41 331,05
	11	-	49 701,90
	12	-	56 537,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au Niveau 6 - Échelon 1 : + 290 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 2 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 2 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 340 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 8 - Échelon 2, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

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

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	23 655,10
		2	25 066,01
		3	26 195,55
	7	1	26 195,55
		2	27 390,16
		3	28 519,70
	8	1	28 519,70
		2	30 820,94
		3	33 126,57
Cadres	9	1	33 126,57
		2	35 215,07
	10	-	46 174,54
	11	-	55 407,38
	12	-	64 660,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En conséquence des dispositions qui précèdent :

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est augmentée de + 1,2 % au 1^{er} juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 € au 1^{er} juin 2018 ;

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est augmentée de + 1,2 % au 1^{er} juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 € au 1^{er} juin 2018.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN N° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est augmenté au 1^{er} juin 2018 de +1,2 % (Avenant n° 3 - Annexe 1 quater de la CCN IL).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRRECTE de Paris et à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Accord du 19 avril 2019

[Étendu par arr. 14 nov. 2019, JO 22 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

CFTC CSFV.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} mai 2019, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 4 - Échelon 1 : + 24 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 4 - Échelon 2 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 25 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du Niveau 6 - Échelon 2, la grille est augmentée de + 1,5 %.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	1 530,28
		2	1 535,42
	2	1	1 540,52
		2	1 547,75
		3	1 553,98
	3	1	1 553,98
		2	1 561,25
		3	1 568,51
	4	1	1 568,51
		2	1 577,80
		3	1 589,22
	5	1	1 589,22
		2	1 601,65
		3	1 613,06

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	1 613,06
		2	1 696,04
		3	1 780,99
	7	1	1 780,99
		2	1 876,57
		3	1 972,15
	8	1	1 972,15
		2	2 078,35
		3	2 230,23
Cadres	9	1	2 230,23
		2	2 495,73
	10	-	3 079,83
	11	-	3 717,04
	12	-	4 248,06

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} mai 2019, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 3 - Échelon 1 : + 320 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 3 - Échelon 2 au Niveau 5 - Échelon 1 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 5 - Échelon 2 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 340 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 6 - Échelon 2 : + 360 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 375 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 395 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 410 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 445 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 475 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 510 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 650 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 780 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 900 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	20 035,08
		2	20 095,44
	2	1	20 155,80
		2	20 226,22
		3	20 296,64
	3	1	20 296,64
		2	20 397,12
		3	20 478,24
	4	1	20 478,24
		2	20 681,86
		3	20 885,47
	5	1	20 885,47
		2	21 302,70
		3	21 713,37
TAM	6	1	21 713,37
		2	23 065,92
		3	24 127,27
	7	1	24 127,27
		2	25 193,63
		3	26 254,98
	8	1	26 254,98
		2	28 382,70
		3	30 505,41
Cadres	9	1	30 505,41
		2	32 475,10
	10	-	41 981,05
	11	-	50 481,90
	12	-	59 437,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} mai 2019, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au Niveau 6 - Échelon 1 : + 380 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 6 - Échelon 2 : + 400 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 425 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 435 € par rapport à la grille de référence ;

- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 450 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 490 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 525 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 560 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 725 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 870 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 995 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} mai 2019, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 035,10
		2	25 466,01
		3	26 620,55
	7	1	26 620,55
		2	27 825,16
		3	28 969,70
	8	1	28 969,70
		2	31 310,94
		3	33 651,57
Cadres	9	1	33 651,57
		2	35 775,07
	10	-	46 899,54
	11	-	56 277,38
	12	-	65 655,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En conséquence des dispositions qui précèdent :

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est augmentée de + 1,5 % au 1^{er} mai 2019. Elle est ainsi portée à 101,67 € au 1^{er} mai 2019 ;

— La contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est augmentée de + 1,5 % au 1^{er} mai 2019. Elle est ainsi portée à 101,67 € au 1^{er} mai 2019.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN N° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est augmenté au 1^{er} mai 2019 de + 1,5 % (Avenant n° 4 - Annexe 1 quater de la CCNIL).

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de PARIS et à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Accord du 17 juin 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

Coop de France métiers du lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2020, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 2 - Échelon 1 : + 20 € par rapport à la grille de référence ; du Niveau 2 - Échelon 2 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 21 € par rapport à la grille de référence ; au Niveau 6 - Échelon 2 : + 22 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 23 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 24 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 25 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 27 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 29 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 32 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 39 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 47 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 55 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant
<i>Ouvriers / Employés</i>	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22
	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
<i>TAM</i>	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
<i>Cadres</i>	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juillet 2020, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- au Niveau 1 - Échelon 1 : + 260 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 1 - Échelon 2 au Niveau 2 - Échelon 2 : + 265 € par rapport à la grille de référence ; du Niveau 2 - Échelon 3 au Niveau 4 - Échelon 1 : + 270 € par rapport à la grille de référence ; du Niveau 4 - Échelon 2 au Niveau 5 - Échelon 1 : + 275 € par rapport à la grille de référence ; au Niveau 5 - Échelon 2 : + 280 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 5 - Échelon 3 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 285 € par rapport à la grille de référence ;

- au Niveau 6 - Échelon 2 : + 300 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 315 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 345 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 365 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 395 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 425 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 545 € par rapport à la grille de référence ; au Niveau 11 : + 650 € par rapport à la grille de référence ; au Niveau 12 : + 765 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers / Employés	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47
	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadres	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2020, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au Niveau 6 - Échelon 1 : + 315 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 6 - Échelon 2 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 345 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 360 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 380 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 400 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8- Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 430 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 460 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 590 € par rapport à la grille de référence ; au Niveau 11 : + 720 € par rapport à la grille de référence ; au Niveau 12 : + 850 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2020, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57
Cadres	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004) est revalorisé et porté à 103 € au 1^{er} juillet 2020.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est revalorisé et porté à 103 € au 1^{er} juillet 2020.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} juillet 2020. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'Avenant n° 5 - Annexe 1 quater de la CCN IL.

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Accord du 11 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

COOP FR LAIT.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAAL CFE CGC ;

FGA CFDT.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juin 2021, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 3 - Échelon 1 : + 16 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 3 - Échelon 2 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 17 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 2 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 18 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 19 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 20 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 21 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 23 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 26 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 31 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 36 € par rapport à la grille de référence ;

— au Niveau 12 : + 41 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2021, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Ouvriers / Employés	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22
	5	1	1 627,22
2		1 639,65	
3		1 651,06	
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99
	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadres	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	-	3 149,83
	11	-	3 800,04
	12	-	4 344,06

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juin 2021, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

— du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 2 - Échelon 1 : + 220 € par rapport à la grille de référence ;

— du Niveau 2 - Échelon 2 au Niveau 4 - Échelon 1 : + 225 € par rapport à la grille de référence ;

- du Niveau 4 - Échelon 2 au Niveau 5 - Échelon 2 : + 230 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 5 - Échelon 3 au Niveau 6 - Échelon 1 : + 235 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 6 - Échelon 2 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 1 : + 250 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 7 - Échelon 2 : + 265 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 280 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 295 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 335 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 425 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 505 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 580 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juin 2021, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Ouvriers / Employés	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
		2	20 892,12
		3	20 973,24
	4	1	20 973,24
		2	21 186,86
		3	21 390,47
	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Cadres	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	-	42 951,05
	11	-	51 636,90
	12	-	60 782,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juin 2021, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au Niveau 6 - Échelon 1 : + 260 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 6 - Échelon 2 : + 275 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 6 - Échelon 3 au Niveau 7 - Échelon 2 : + 290 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 7 - Échelon 3 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 8 - Échelon 2 : + 330 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 350 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 375 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 470 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 565 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 660 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juin 2021, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juin 2021
Cadres	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	-	47 959,54
	11	-	57 562,38
	12	-	67 165,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est revalorisé et porté à 104 € au 1^{er} juin 2021.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est revalorisé et porté à 104 € au 1^{er} juin 2021.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN N° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} juin 2021. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'Avenant n° 6 - Annexe 1 quater de la CCN IL.

Article 6

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 7

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion.

Accord du 18 janvier 2022

[Étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 31 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

COOP FR Lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans La Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} février 2022, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 8 - Échelon 1 : + 49 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 2 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 50 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 52 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 60 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 65 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 70 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} février 2022, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2022
Ouvriers / Employés	1	1	1 615,28
		2	1 620,42
	2	1	1 625,52
		2	1 633,75
		3	1 639,98
	3	1	1 639,98
		2	1 648,25
		3	1 655,51
	4	1	1 655,51
		2	1 664,80
		3	1 676,22
	5	1	1 676,22
		2	1 688,65
		3	1 700,06
TAM	6	1	1 700,06
		2	1 785,04
		3	1 870,99
	7	1	1 870,99
		2	1 968,57
		3	2 066,15
	8	1	2 066,15
		2	2 176,35
		3	2 332,23

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} février 2022
Cadres	9	1	2 332,23
		2	2 605,73
	10	-	3 209,83
	11	-	3 865,04
	12	-	4 414,06

Article 2
Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} janvier 2022, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du Niveau 1 - Échelon 1 au Niveau 8 - Échelon 2 : + 630 € par rapport à la grille de référence ;
- du Niveau 8 - Échelon 3 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 645 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 770 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 860 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 940 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 1 015 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} janvier 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
Ouvriers/Employés	1	1	21 145,08
		2	21 210,44
	2	1	21 270,80
		2	21 346,22
		3	21 421,64
	3	1	21 421,64
		2	21 522,12
		3	21 603,24
	4	1	21 603,24
		2	21 816,86
		3	22 020,47
	5	1	22 020,47
		2	22 442,70
		3	22 863,37

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
TAM	6	1	22 863,37
		2	24 235,92
		3	25 322,27
	7	1	25 322,27
		2	26 418,63
		3	27 509,98
	8	1	27 509,98
		2	29 672,70
		3	31 855,41
Cadres	9	1	31 855,41
		2	34 005,10
	10	-	43 811,05
	11	-	52 576,90
	12	-	61 797,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} janvier 2022, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au Niveau 6 - Échelon 1 au Niveau 9 - Échelon 1 : + 700 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 9 - Échelon 2 : + 770 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 10 : + 860 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 11 : + 940 € par rapport à la grille de référence ;
- au Niveau 12 : + 1 015 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} janvier 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifiques

Encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2022
TAM	6	1	25 310,00
		2	26 771,00
		3	27 955,55
	7	1	27 955,55
		2	29 175,16
		3	30 359,70
	8	1	30 359,70
		2	32 740,94
		3	35 131,57
Cadres	9	1	35 131,57
		2	37 380,07
	10	-	48 819,54
	11	-	58 502,38
	12	-	68 180,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est revalorisé et porté à 107 € au 1^{er} février 2022.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est revalorisé et porté à 107 € au 1^{er} février 2022.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN N° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} février 2022. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'Avenant n° 7 - Annexe 1 quater de la CCN IL.

Article 6

Mobilité

Les entreprises de la Transformation Laitière sont invitées à négocier des mesures permettant de réduire le coût de la mobilité pour les salariés.

Article 7

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minima mensuel prévu au Niveau 1 - Échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 8

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50

salariés.

Article 9 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion.

Accord du 30 juin 2022

[Étendu par arr. 31 oct. 2022, JO 24 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Coopération Agricole Laitière ;
FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;
FGTA CFDT ;
FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

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

Article 1er Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juillet 2022, l'ensemble de la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmenté de + 42 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2022, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
Ouvriers / Employés	1	1	1 657,28
		2	1 662,42
	2	1	1 667,52
		2	1 675,75
		3	1 681,98
	3	1	1 681,98
		2	1 690,25
		3	1 697,51
	4	1	1 697,51
		2	1 706,80
		3	1 718,22
	5	1	1 718,22
		2	1 730,65
		3	1 742,06
TAM	6	1	1 742,06
		2	1 827,04
		3	1 912,99
	7	1	1 912,99
		2	2 010,57
		3	2 108,15
	8	1	2 108,15
		2	2 218,35
		3	2 374,23
Cadres	9	1	2 374,23
		2	2 647,73
	10	-	3 251,83
	11	-	3 907,04
	12	-	4 456,06

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} juillet 2022, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmenté de + 546 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable au 1^{er} juillet 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
Ouvriers / Employés	1	1	21 691,08
		2	21 756,44
	2	1	21 816,80
		2	21 892,22
		3	21 967,64
	3	1	21 967,64
		2	22 068,12
		3	22 149,24
	4	1	22 149,24
		2	22 362,86
		3	22 566,47
	5	1	22 566,47
		2	22 988,70
		3	23 409,37
TAM	6	1	23 409,37
		2	24 781,92
		3	25 868,27
	7	1	25 868,27
		2	26 964,63
		3	28 055,98
	8	1	28 055,98
		2	30 218,70
		3	32 401,41
Cadres	9	1	32 401,41
		2	34 611,10
	10	-	44 357,05
	11	-	53 122,90
	12	-	62 343,68

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juillet 2022, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1918 heures ou de 216 jours), est augmenté de + 546 € par rapport à la grille de référence.

En conséquence, la RAM Transformation laitière, applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juillet 2022, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base 1918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} juillet 2022
TAM	6	1	25 856,00
		2	27 317,00
		3	28 501,55
	7	1	28 501,55
		2	29 721,16
		3	30 905,70
	8	1	30 905,70
		2	33 286,94
		3	35 677,57
Cadres	9	1	35 677,57
		2	37 926,07
	10	-	49 365,54
	11	-	59 048,38
	12	-	68 726,64

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est revalorisé et porté à 110 € au 1^{er} juillet 2022.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière (CCN N° 0112)) est revalorisé et porté à 110 € au 1^{er} juillet 2022.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN N° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisée au 1^{er} juillet 2022. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'Avenant n° 8 - Annexe 1 quater de la CCNIL.

Article 6

Mobilité

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la Transformation Laitière sont invitées à négocier des mesures permettant de réduire le coût de la mobilité pour les salariés, conformément aux dispositions de l'accord sur les rémunérations conventionnelles du 18 janvier 2022. Un bilan sera effectué lors de l'enquête des données sociales 2023 au titre des données 2022.

Article 7

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minima mensuel prévu au Niveau 1 - Échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 8

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50

salariés.

Article 9 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion.

Accord du 5 janvier 2023

[Étendu par arr. 17 avr. 2023, JO 3 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

La Coopération Agricole Laitière ;
FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC-AGRO ;
FGA-CFDT ;
CFTC-CSFV ;
FGTA-FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er **Augmentation des salaires minima mensuels**

Au 1^{er} janvier 2023, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (Minima)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2023
Ouvriers / Employés	1	1	1716,00
		2	1726,00
	2	1	1736,00
		2	1746,00
		3	1756,00
	3	1	1756,00
		2	1766,00
		3	1776,00
	4	1	1776,00
		2	1786,00
		3	1797,00
	5	1	1797,00
		2	1810,00
		3	1823,00
TAM	6	1	1823,00
		2	1913,00
		3	2003,00
	7	1	2003,00
		2	2103,00
		3	2203,00
	8	1	2203,00
		2	2315,00
		3	2472,00
Cadres	9	1	2472,00
		2	2752,00
	10	-	3362,00
	11	-	4053,00
	12	-	4638,00

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2023, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2023
Ouvriers / Employés	1	1	22454,44
		2	22582,98
	2	1	22707,04
		2	22805,47
		3	22929,90
	3	1	22929,90
		2	23052,87
		3	23169,61
	4	1	23169,61
		2	23392,46
		3	23590,61
	5	1	23590,61
		2	24020,25
		3	24461,59
TAM	6	1	24461,59
		2	25899,40
		3	27038,40
	7	1	27038,40
		2	28166,22
		3	29289,03
	8	1	29289,03
		2	31475,15
		3	33672,42
Cadres	9	1	33672,42
		2	35966,61
	10	-	45789,26
	11	-	55020,38
	12	-	64708,90

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} janvier 2023, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base

1 918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2023
TAM	6	1	26907,75
		2	28489,34
		3	29742,24
	7	1	29742,24
		2	30982,84
		3	32217,93
	8	1	32217,93
		2	34622,67
		3	37039,66
Cadres	9	1	37039,66
		2	39563,27
	10	-	50368,19
	11	-	60522,42
	12	-	71179,79

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est revalorisé et porté à 115 € à partir du 1^{er} janvier 2023.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est revalorisé et porté à 115 € au 1^{er} janvier 2023.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'Industrie laitière (CCN n° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} janvier 2023. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 9 à l'Annexe 1 quater de la CCNIL.

Article 6

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minima mensuel prévu au Niveau 1 - Échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 7

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'insertion.

Accord du 11 janvier 2024

[Étendu par arr. 5 juin 2024, JO 11 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA ;

FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC AGRO ;

FGA CFDT ;

CFTC CSFV ;

FGTA FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017).

Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} février 2024, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
Ouvriers/Employés	1	1	1776,00
		2	1786,00
	2	1	1796,00
		2	1806,00
		3	1816,00
	3	1	1816,00
		2	1826,00
		3	1836,00
	4	1	1836,00
		2	1846,00
		3	1857,00
	5	1	1857,00
		2	1870,00
		3	1883,00

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
TAM	6	1	1883,00
		2	1973,00
		3	2063,00
	7	1	2063,00
		2	2166,09
		3	2269,09
	8	1	2269,09
		2	2384,45
		3	2546,16
Cadre	9	1	2546,16
		2	2834,56
	10	-	3462,86
	11	-	4174,59
	12	-	4777,14

Article 2

Augmentation des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2024, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit

Grille des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
Ouvriers/Employés	1	1	23234,44
		2	23362,98
	2	1	23487,04
		2	23585,47
		3	23709,90
	3	1	23709,90
		2	23832,87
		3	23949,61
	4	1	23949,61
		2	24172,46
		3	24370,61
	5	1	24370,61
		2	24800,25
		3	25241,59

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
TAM	6	1	25241,59
		2	26679,40
		3	27818,40
	7	1	27818,40
		2	28986,39
		3	30148,20
	8	1	30148,20
		2	32378,00
		3	34636,50
Cadre	9	1	34636,50
		2	37039,89
	10	-	47100,44
	11	-	56601,05
	12	-	66517,72

Article 3

Augmentation des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) Applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} janvier 2024, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

Grille des Rémunérations Annuelles Minimales (RAM) spécifique encadrement forfaitaire sur une base 1 918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2024
TAM	6	1	27765,75
		2	29347,34
		3	30600,24
	7	1	30600,24
		2	31885,03
		3	33163,02
	8	1	33163,02
		2	35615,80
		3	38100,15
Cadre	9	1	38100,15
		2	40743,88
	10	-	51810,48
	11	-	62261,16
	12	-	73169,49

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est revalorisé et porté à 119 € à partir du 1^{er} février 2024.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN N° 0112)) est revalorisé et porté à 119 € au 1^{er} février 2024.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN N° 0112)

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} février 2024. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 10 à l'Annexe 1 quater de la CCN IL.

Article 6

Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minima mensuel prévu au Niveau 1 - Échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 7

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 8

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'insertion.

Accord du 16 janvier 2025

[Étendu par arr. 24 avr. 2025, JO 2 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA ;

FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFTC ;

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des Coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au JO du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au JO du 4 juillet 2017). Il a été convenu ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application

de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article 1er
Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} mars 2025, la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des salaires minima mensuels (minima)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} mars 2025
Ouvriers / Employés	1	1	1811,52
		2	1821,72
	2	1	1831,92
		2	1842,12
		3	1852,32
	3	1	1852,32
		2	1862,52
		3	1872,72
	4	1	1872,72
		2	1882,92
		3	1894,14
	5	1	1894,14
2		1907,40	
3		1920,66	
TAM	6	1	1920,66
		2	2012,46
		3	2104,35
	7	1	2104,35
		2	2209,41
		3	2314,47
	8	1	2314,47
		2	2432,14
3		2597,08	
Cadres	9	1	2597,08
		2	2891,25
	10	-	3532,12
	11	-	4258,08
	12	-	4872,68

Article 2
Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

À compter du 1^{er} janvier 2025, la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière, applicable aux salariés comptant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2025
Ouvriers / Employés	1	1	23699,13
		2	23830,24
	2	1	23956,78
		2	24057,18
		3	24184,10
	3	1	24184,10
		2	24309,53
		3	24428,60
	4	1	24428,60
		2	24655,91
		3	24858,02
	5	1	24858,02
		2	25296,26
		3	25746,42
TAM	6	1	25746,42
		2	27212,99
		3	28375,96
	7	1	28375,96
		2	29566,12
		3	30751,16
	8	1	30751,16
		2	33025,56
		3	35329,23
Cadres	9	1	35329,23
		2	37780,69
	10	-	48042,45
	11	-	57733,07
	12	-	67848,07

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} janvier 2025, l'ensemble de la grille des rémunérations annuelles minimales Transformation laitière applicable aux membres de l'encadrement (TAM et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique encadrement au forfait sur une

base 1 918 heures ou 216 jours

	Niveau	Échelon	Montant au 1 ^{er} janvier 2025
TAM	6	1	28321,06
		2	29934,29
		3	31213,56
	7	1	31213,56
		2	32522,73
		3	33826,28
	8	1	33826,28
		2	36328,12
		3	38862,15
Cadres	9	1	38862,15
		2	41558,76
	10	-	52846,69
	11	-	63506,38
	12	-	74632,88

Article 4**Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage**

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles (CCN N° 7004)) est revalorisé et porté à 130 € à partir du 1^{er} mars 2025.

Le montant de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'Industrie laitière (CCN n° 0112)) est revalorisé et porté à 130 € au 1^{er} mars 2025.

Article 5**Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)**

Le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'Industrie laitière, est revalorisé au 1^{er} mars 2025. Il s'établit selon les valeurs fixées (par niveau) par l'avenant n° 11 à l'Annexe 1 quater de la CCNIL.

Article 6**Clause de revoyure**

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans le mois qui suit l'augmentation du salaire minimum de croissance (Smic), si celui-ci devient supérieur au salaire minimum mensuel prévu au Niveau 1 - Échelon 1 de la grille des salaires minima mensuels Transformation laitière, prévue à l'article 1^{er} du présent accord.

Article 7**Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur les rémunérations conventionnelles s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 8**Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'insertion.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Modalités de négociation pour la création d'une convention collective de la transformation laitière

Accord de méthode du 5 avril 2023

[Étendu par arr. 5 juin 2024, JO 11 juin, applicable à compter de sa signature pour une durée de 36 mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

COOP AGRI Lait.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE CGC ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La Transformation Laitière, représentée actuellement par ses deux branches professionnelles des Coopératives Agricoles Laitières et de l'Industrie Laitière, rassemble plus de 400 entreprises, près de 750 établissements et plus de 60 000 salariés.

Femmes et hommes travaillent à réaliser une alimentation sûre et de qualité, en transformant au quotidien le lait collecté dans les fermes françaises, et participent ainsi à préserver la souveraineté alimentaire du pays, en interdépendance avec les autres maillons de la filière laitière.

Contribuant au dynamisme et à la vie économique des territoires où elles sont implantées, les entreprises laitières sont également actrices de la transition écologique au plus près des réalités locales. Engagées dans des processus de décarbonation afin de faire face aux défis climatiques et aux attentes sociétales en matière de développement durable, Industries et Coopératives laitières partagent les mêmes enjeux de transformation.

La transition écologique, et en particulier l'objectif d'une neutralité carbone à horizon 2050, implique une accélération de l'adaptation des processus de production et nécessite, par conséquent, un accompagnement renforcé des salariés à l'acquisition ou à l'approfondissement de compétences notamment en matière de sobriété énergétique, gestion des effluents, consommation des matières premières et gestion de l'eau.

Cette évolution constante du savoir-faire dans les entreprises laitières, en adéquation permanente aux enjeux sociétaux, technologiques, réglementaires et environnementaux, contribue à sécuriser les parcours professionnels des salariés des deux branches et participe à préserver les compétences clés sur les territoires.

En effet, réparties sur l'ensemble du territoire national et notamment dans les communes de moins de 10 000 habitants, les entreprises laitières accompagnent, malgré les incertitudes et les différentes crises des marchés auxquelles elles sont confrontées, l'emploi de qualité dans les territoires, la montée en compétence des salariés et favorisent les mobilités professionnelles.

Les entreprises de la Transformation Laitière ont démontré leur résilience et leur capacité d'adaptation aux mutations profondes rencontrées par le secteur. Elles modifient leur organisation et les métiers à la transformation numérique et plus globalement à la transformation du travail qui se traduisent notamment par :

- Une plus grande automatisation et la digitalisation d'une partie des process,
- Un accroissement des exigences dans la maîtrise de la technologie laitière et fromagère et dans la conduite des process de la transformation du lait,
- Un accompagnement renforcé des salariés sur les métiers en production en lien avec les exigences en matière de qualification,
- Une plus forte attente des salariés en matière de qualité de vie de travail.

Les partenaires sociaux des deux branches réaffirment par ailleurs l'ambition partagée d'amélioration de la qualité et des conditions de vie au travail comme levier d'attractivité et de fidélisation. Elles rappellent l'importance d'accélérer et d'amplifier le déploiement des politiques de prévention de risques et d'accompagner les salariés aux trans-

formations induites par le développement du numérique dans l'exercice des emplois.

Ainsi, souhaitant bâtir une réponse conjointe aux défis du passé et d'avenir communs, les parties signataires représentant les entreprises et salariés de la Transformation laitière, partageant les mêmes métiers et organisations de travail, des problématiques identiques en termes de contraintes liées au caractère périssable du lait, matière première vivante, d'environnement et de marchés, ont su développer, depuis plusieurs années, des synergies de travail en concluant des accords collectifs communs aux deux champs conventionnels des Coopératives et des Industries laitières. En effet, la construction d'un socle conventionnel commun a été initiée depuis plus de 10 ans par la conclusion de nombreux accords Transformation laitière sur les thématiques suivantes :

- les classifications professionnelles et les salaires conventionnels dans la Transformation laitière ;
- la mise en place d'une CPPNI (Commission paritaire permanente de négociation et interprétation) commune aux deux Branches, chargée de développer un dialogue social constructif au sein de la Transformation laitière ;
- la formation professionnelle portant notamment sur le dispositif des 10 CQP laitiers (dont 5 ont été réinscrits au RNCP), répondant aux métiers communs aux deux branches ;
- la création d'une CPNEFP de la Transformation Laitière (Commission paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) ;
- l'emploi des salariés âgés ;
- la prévention de la pénibilité et le bien-être au travail dans la Transformation laitière ;

Dans la continuité de ces travaux et face aux évolutions souhaitées par les pouvoirs publics concernant la restructuration des branches, les partenaires sociaux de La Coopération laitière et de la FNIL ont décidé :

- de poursuivre ces travaux communs en vue d'étudier les modalités équilibrées d'un rapprochement de leurs conventions collectives nationales, dans le cadre d'une démarche volontaire et constructive ;
- d'engager une négociation visant la création d'une Convention collective nationale commune de la Transformation laitière, dont les conditions sociales et économiques sont analogues.

Article 1er

Objet

Dans le contexte rappelé en préambule, les parties signataires décident de conclure le présent accord de méthode relatif aux conditions de la négociation portant sur la création d'une convention collective nationale de la Transformation laitière.

Il a pour objet de définir les modalités de la négociation et notamment :

- l'objet de la négociation ;
- les conditions de la négociation ;
- le calendrier de cette négociation.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux champs conventionnels rappelés ci-après :

- la branche des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et des coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;
- la branche de l'Industrie Laitière (IDCC 0112).

Article 3

Objet de la négociation

Les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir, selon les conditions définies ci-après, pour négocier un accord portant sur la création d'une Convention collective nationale de la Transformation laitière, qui se substituera à celles des coopératives agricoles laitières et de l'Industrie Laitière. Sera notamment définie la période transitoire à l'issue de laquelle les dispositions des Conventions collectives nationales visées au présent accord seront abrogées et cesseront définitivement de s'appliquer.

À cet effet, les parties entendent, dans un premier temps, mettre en place un groupe technique paritaire dont les missions et modalités de fonctionnement sont définies ci-après.

Les travaux de ce GTP seront, dans un second temps, repris par les CPPNI chargées de finaliser, lors de réunions communes, l'accord portant création de la Convention collective nationale de la Transformation laitière.

Article 4 **Mise en place d'un groupe technique paritaire (GTP)**

Article 4.1 **Mission**

Le GTP mis en place dans le cadre du présent accord a pour mission de :

- réaliser un état des lieux des principales dispositions issues des deux CCN
- préparer l'accord constitutif de la nouvelle branche par l'élaboration un projet de texte relatif à la Convention collective nationale de la Transformation laitière, intégrant les dispositions conventionnelles issues des accords à durée indéterminée d'ores et déjà communs aux deux branches.

Article 4.2 **Composition**

Le GTP est composé de deux collèges :

- Pour le collège des salariés, de 3 représentants par organisation syndicale reconnue représentative dans au moins l'une des deux branches de la Transformation Laitière dont au moins 1 représentant issu de la branche de l'industrie laitière et 1 représentant issu de la branche des coopératives agricoles laitières, soit au maximum 15 représentants syndicaux à la date de conclusion du présent accord.
- Pour le collège des employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Dans un souci d'efficacité, il est souhaitable que les représentants des organisations de salariés et employeurs soient les mêmes lors de chaque réunion pendant toute la durée des travaux du GTP.

Article 4.3 **Organisation des réunions**

Le secrétariat du GTP est assuré par la délégation employeurs. Il assure la convocation des membres du GTP en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours. En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles, un délai de 7 jours peut être retenu.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par mail à chacun des membres du GTP. En cas d'empêchement d'un membre, il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour se faire remplacer par une personne désignée à cet effet. L'identité des personnes désignées et leur adresse mail sont portées à la connaissance du secrétariat du GTP.

À l'issue de chaque réunion, une synthèse des travaux est élaborée par le secrétariat et est adressée à l'ensemble des parties au plus tard 15 jours après le GTP. Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante. Les éventuels documents préparatoires sont envoyés aux membres du GTP au moins 2 semaines avant chaque réunion.

Un calendrier prévisionnel des réunions sera établi lors de la première réunion du GTP.

Le GTP se réunira, dans la mesure du possible, sur une journée, et il sera programmé 6 réunions par an.

Pour 2023, 2 réunions seront organisées. Les parties signataires fixent la première réunion du GTP le 26 septembre 2023.

Les réunions se tiennent en principe dans les locaux de la Maison du lait et/ou en visioconférence en cas de besoin. En fonction des sujets abordés, le GTP pourra faire appel à des experts pouvant apporter leur concours technique sous réserve de l'accord de la délégation patronale et salariale composant le GTP.

Article 4.4 **Modalités de prise en charge**

Article 4.4.1

Modalités de prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation des salariés au GTP

La prise en charge des frais engagés par les négociateurs présents aux réunions du GTP est assurée par ATLA, conformément au barème suivant :

- Billets de train A/R sur base du tarif 2^{ème} classe SNCF
- Hôtel : Frais réels engagés plafonnés à 130 € par nuitée petit déjeuner compris
- Repas : Frais réels engagés plafonnés à 40 €.

Les salariés des entreprises de la Transformation Laitière assistant au GTP, selon les modalités définies dans le présent accord, bénéficieront d'une autorisation d'absence et du maintien du salaire, par l'employeur, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise.

Les temps de réunion en GTP sont considérés comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif présenté à l'employeur au moins 15 jours avant les réunions concernées.

Article 4.4.2

Modalités de prise en charge des frais engagés par des membres de la délégation des salariés aux réunions préparatoires

La prise en charge des frais engagés par les membres de la délégation des salariés présents aux réunions préparatoires, organisées dans le cadre du présent accord, est assurée par ATLA, à condition d'informer préalablement le secrétariat du GTP des dates, lieux et horaires desdites réunions, avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires, et dans les limites suivantes :

- La prise en charge sera limitée à 5 participants par organisation syndicale et à 10 réunions préparatoires par an.
- Les frais seront indemnisés selon le barème cité à l'article 4.4.1 du présent accord.
- Les salariés des entreprises de la Transformation Laitière assistant aux réunions préparatoires bénéficieront d'une autorisation d'absence et du maintien du salaire, par l'employeur, qu'ils auraient perçu s'ils avaient normalement travaillé dans l'entreprise.
- Les temps de réunion préparatoires sont considérés comme du temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif présenté à l'employeur au moins 15 jours calendaires avant les réunions concernées.

Pour 2023, 4 réunions préparatoires organisées dans le cadre du présent accord pourront donner lieu à l'application des dispositions du présent article 4.4.2.

Article 5

Thèmes abordés par le GTP

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article L 2261-22 du Code du travail obligatoires à l'extension d'une convention collective nationale, les parties signataires s'engagent à aborder notamment les thèmes suivants, dans l'ordre qui sera déterminé paritairement en GTP :

- Dispositions générales de la convention collective (champ d'application, durée, révision...);
- Les instances de dialogue social dans la branche et en entreprise, le droit syndical et la liberté d'expression de salariés ;
- Les relations individuelles de travail (formation du contrat, congés et absences, rupture du contrat...);
- L'organisation et l'aménagement du temps de travail
- La classification et les rémunérations conventionnelles;
- L'égalité professionnelle ;
- La protection sociale complémentaire et l'épargne salariale.

Les parties signataires conviennent d'ores et déjà de maintenir l'accord de rattachement portant création d'une annexe à la Convention Collective Nationale des Coopératives agricoles Laitières, spécifique aux Coopératives Fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura conclu le 11 mars 2020 (étendu par arrêté du 8 septembre - JO du 14 septembre 2021), actuellement en vigueur, en annexe sectorielle de la future CCN de la Transformation laitière.

Des accords collectifs professionnels pourront compléter la future convention collective de la Transformation Laitière et pourront porter notamment sur la formation professionnelle, la prévention des risques professionnelle et la prévention de la pénibilité.

Article 6

Réunion commune des CPPNI

À l'issue des travaux du GTP, et une fois que le projet d'accord instituant une nouvelle convention collective sera suffisamment élaboré, les CPPNI se réuniront selon les conditions définies aux CCN en vue de conclure l'accord portant création de la Convention collective nationale de la Transformation laitière. En effet, les travaux et conclusions du GTP serviront de support de négociation en CPPNI.

Article 7

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises des deux branches de la Transformation laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Article 8

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 36 mois à compter de sa date de signature. Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. Les partenaires sociaux pourront prolonger, si nécessaire, la durée du présent accord par voie d'avenant.

Article 9 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, du plein Emploi et de l'insertion.

Développement de la négociation collective

Accord du 15 octobre 1997

[Non étendu et applicable le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA-SNCCA-CGC.

Préambule

Les organisations signataires affirment leur volonté de développer et généraliser le dialogue social dans les coopératives laitières, notamment par le développement de la négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

Les présentes dispositions ne modifient pas les règles de fond relatives à la conclusion d'accords collectifs ou de conventions dérogatoires au regard des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Elles soulignent la place de la négociation de branche et rappellent que les accords d'entreprises ou d'établissements doivent, en priorité, être négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives.

Elles conviennent, en application des dispositions définies par l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996, de déroger aux articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du Code du Travail, dans les conditions limitatives et expérimentales ci-après définies.

Article 1 ***Champ d'application***

Sont concernées par le présent accord les entreprises visées à l'article 1 de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles, employant moins de 150 salariés.

Article 2 ***Nature des expérimentations***

Tenant compte de la diversité des entreprises dans la branche, au regard de la représentation du personnel, les parties signataires retiennent, au choix commun des employeurs et des salariés des entreprises concernées, les deux formules expérimentales précisées par l'article 6 de la loi :

- soit la négociation avec les élus du personnel,*
- soit la négociation avec des salariés mandatés à cet effet par une organisation syndicale représentative, au sens de l'article L. 133-2 du Code du Travail.*

Article 3 ***Contenu et modalités de la négociation***

Celle-ci se limitera à l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail, en particulier afin de favoriser la mise en oeuvre de l'accord de branche du 18 juillet 1996.

Lorsque l'employeur prendra l'initiative d'avoir une négociation, il devra en informer préalablement les salariés par voie d'affichage.

Lorsque cette initiative émanera des salariés, l'employeur devra être préalablement informé, par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par les élus du personnel, soit par les salariés mandatés. Dans ce dernier cas, les salariés devront établir l'effectivité de leur mandat. Ils associeront en outre à la négociation les élus du personnel. Les salariés des entreprises concernées seront informés de l'évolution des discussions et des accords signés.

Article 4 ***Négociation avec des représentants élus du personnel***

Dans les coopératives laitières et leurs unions dépourvues de délégués syndicaux, mais disposant de représentants

élus du personnel, conformément à la loi (délégués du personnel ou comité d'entreprise), ceux-ci peuvent négocier, avec l'employeur ou son représentant, la mise en oeuvre des mesures dont l'application est légalement subordonnée à un accord collectif.

Pour entrer en application et avoir la qualité d'accord d'entreprise, ces accords devront être validés par la Commission Nationale Paritaire de Suivi et de Validation, et être déposés auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole.

Article 5

Négociation avec des salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Dans les coopératives laitières et leurs unions dépourvues de délégués syndicaux, des accords collectifs peuvent également être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés, mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, signataires de la convention collective nationale.

Pour entrer en application et avoir la qualité d'accord d'entreprise, ces accords devront être validés par la Commission Nationale Paritaire de Suivi et être déposés auprès du Service Départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole.

Article 6

Commission Nationale Paritaire de Suivi et de Validation

Il est créé une Commission de Suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles.

Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins une fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

Elle est en outre chargée de valider les accords conclus avec des représentants élus du personnel, ou des salariés mandatés, dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux.

La Commission comprend deux représentants par organisation syndicale et un nombre égal de représentants des employeurs.

Lorsque les représentants syndicaux sont salariés d'une entreprise, ils sont indemnisés des frais exposés dans les conditions prévues à l'article 11, 1 à 4 de la convention collective.

Lorsqu'un accord est soumis à validation, deux salariés de l'entreprise ayant conclu l'accord peuvent assister à la Commission de Suivi. Ils sont indemnisés dans les conditions prévues par le paragraphe 4 de l'article 11.

Lorsque la réunion de la Commission est exclusivement consacrée à examiner la validation d'accords, les frais d'indemnisation sont pris en charge par la ou les entreprises soumettant un accord de validation.

Le secrétariat de la Commission est assuré par la Fncl.

Les accords soumis à validation sont enregistrés par le secrétariat de la Commission, qui délivre un accusé de réception. Ces accords sont examinés par la Commission dans un délai de 3 mois.

Les accords conclus avec des représentants élus du personnel doivent être accompagnés d'une copie du procès-verbal de leur élection.

La Commission est convoquée chaque fois que cela s'avère nécessaire, en fonction du nombre d'accords à valider ou de l'urgence nécessitée par leur application.

Les accords soumis à validation, ainsi que l'ordre du jour, sont communiqués aux organisations, membres de la Commission, 15 jours avant la date de la réunion.

Chacun des membres de la Commission peut saisir le secrétariat d'une demande d'examen dans un délai plus rapide lorsque des emplois seraient menacés.

La Commission vérifie que les conditions de déroulement des négociations ont bien été respectées et la conformité des accords à la législation sociale et aux dispositions de la convention collective.

Les décisions sont prises pour chaque validation à la majorité qualifiée constituée par la délégation des employeurs et au moins deux organisations syndicales.

Les décisions de la Commission font l'objet d'un procès-verbal, dont un exemplaire est transmis aux divers signataires de l'accord.

En cas d'avis défavorable, ce procès-verbal en mentionne les motifs, la Commission pouvant inviter les partenaires sociaux à reprendre les négociations.

Les dispositions du présent article sont en outre substituées à celles de l'article 4.3 de l'accord du 18 juillet 1996, qui est donc ainsi modifié.

Article 7 **Statut et protection des salariés mandatés**

Les salariés mandatés doivent justifier d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an, sans interruption. Leur désignation par l'organisation syndicale est portée à la connaissance de l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. Une copie de cette désignation est adressée, pour information, à l'Inspection du Travail.

Le mandat mentionne :

- l'objet précis de la négociation ;*
- qu'il y a obligation, pour le mandaté, d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations ;*
- que le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information de l'employeur et du salarié mandaté, par lettre recommandée avec accusé de réception.*

Le mandat du salarié mandaté prend effet à compter de sa notification et prend fin trois mois après la clôture des négociations, soit par la signature de l'accord, soit par le constat de désaccord, soit par une notification faite par l'une ou l'autre des parties. Ce délai de trois mois est reconductible une fois, avec l'accord de l'employeur, pour contribuer au suivi de la mise en place des accords signés.

Pour leur formation, l'élaboration des négociations et l'application des accords, les salariés mandatés bénéficient d'un crédit de 10 h de délégation par mois.

Tout salarié muni d'un mandat spécifique de négociation par une organisation syndicale ne doit pas subir de mesures de discrimination, notamment en matière de formation professionnelle et de déroulement de carrière, du fait de son mandat.

En cas de licenciement, les salariés mandatés bénéficient des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du Travail. Cette protection s'applique pendant la durée du mandat et les six mois suivants.

Article 8 **Durée**

Le présent accord expérimental est conclu pour une durée de trois ans. Au terme de ce délai, il pourra être reconduit tacitement, ou faire l'objet d'un bilan entre les parties pour examiner les conditions de son renouvellement.

Article 9 **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 10 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Mise en place de certificats de qualification professionnelle

Accord du 12 janvier 1999

[Étendu par arrêté du 20 juillet 1999 JO 29 juillet 1999]

(Accord prorogé temporairement jusqu'au 30 septembre 2006 par accord du 15 décembre 2005, étendu)

Préambule

Le présent accord se réfère à l'accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole. Il s'inscrit, comme cet accord-cadre, dans le double objectif de la « recherche de la performance des entreprises, ainsi que dans le développement de la qualification des salariés. »

Pour répondre aux besoins actuels des entreprises de la transformation laitière en matière de qualification mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation des compétences du personnel, afin de favoriser son maintien et son évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la mise en place, dans la profession, d'un nouveau dispositif de reconnaissance des qualifications professionnelles, fondé sur le volontariat.

À titre expérimental dans un premier temps, cette reconnaissance, à l'image d'autres branches, prendra la forme de l'élaboration et de la délivrance de certificats de qualification professionnelle (CQP). Ce dispositif permettra égale-

ment la mise en place de modules de compétences permettant l'acquisition progressive d'un CQP sous forme « d'unités de valeur » capitalisables.

Article 1er

Objet

Les CQP ont pour objet :

- de valider et de reconnaître le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise ;
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière, ou dans d'autres secteurs professionnels des industries agroalimentaires.

Article 2

Définition

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ; de plus, le développement de tronc commun avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires (privées et coopératives) favorisera l'élargissement progressif de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci ;
- une définition du métier et des compétences associées ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, l'accès à une qualification professionnelle aux salariés dépourvus de qualification et sa reconnaissance.

Article 3

Liste des CQP

3.1

Compte tenu des priorités, quatre premiers CQP sont présentement susceptibles d'être mis en œuvre :

- opérateur de production dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de machines dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- conducteur de ligne dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement ;
- pilote d'installation automatisée dans l'industrie laitière, option fabrication ou conditionnement.

Cette liste sera susceptible d'être progressivement élargie vers d'autres métiers caractéristiques de la profession, ou transversaux, après consultation de la commission nationale paritaire constituée à l'article 8.

3.2

Les référentiels

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

- d'une part, un référentiel métier, constituant un cadre commun fédérateur, sous la forme d'une définition type du métier concerné ;
- d'autre part, un référentiel de compétences, associé à chaque référentiel métier, définissant les compétences requises par chaque métier, en termes de savoir et de savoir-faire.

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, les référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des plans de formation action pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Article 4 **Modalités de mise en œuvre**

4.1 **Opportunité et faisabilité dans l'entreprise**

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape dans l'élaboration d'un projet qualifiant sur un site. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économiques du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat avec les instances représentatives du personnel et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement ;
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...) ;
- l'emploi et la population visée par le projet ;
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...) ;
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'action).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale de l'OPCA ou un cabinet conseil.

4.2 **Pré-requis des salariés candidats au CQP**

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base. En effet, le traitement des informations en situation de travail conduisant à des pratiques fondées sur l'autonomie, l'initiative et la responsabilisation, nécessite :

- des logiques de raisonnement autorisant la compréhension, l'analyse, l'assimilation d'informations conformes à des attentes exprimées ou latentes ;
- la maîtrise de la lecture, de l'écriture et d'opérations de calcul au service de ces raisonnements.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes pour tout candidat au CQP. Si à cette occasion, les connaissances de base faisaient défaut, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

Par ailleurs, ce positionnement permettra d'évaluer les acquis relatifs aux savoirs et savoir-faire professionnels détenus par chaque candidat par rapport à ceux exigés par le CQP, afin d'identifier les besoins de formation individualisés et de définir le plan de formation des candidats au CQP.

4.3 **Adaptation des référentiels aux réalités de l'entreprise**

Les référentiels métiers et compétences des CQP doivent être en harmonie avec les réalités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP.

Ce cadre de référence, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de suivi.

Le référentiel métier précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel métier de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

Le référentiel de compétences précisé ou complété : de même, pour le six domaines de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.4

Le tutorat

Une démarche de formation qualifiante validée par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise est facilitée par la mise en place d'un tutorat.

Dans ce cadre, les missions du tuteur recouvrent :

- la participation à l'adaptation du référentiel métier ;
- la participation à l'adaptation du référentiel compétences ;
- la transmission des savoir-faire ;
- la participation à l'évaluation continue et finale.

Selon l'organisation de l'entreprise, ces missions présentées peuvent concerner une ou plusieurs personnes de l'entreprise. Il apparaît cependant souhaitable de n'avoir qu'un seul tuteur par salarié concerné qui peut être éventuellement le responsable hiérarchique ou tout autre personne qualifiée, possédant un niveau de compétences correspondant au minimum au métier concerné par le CQP visé.

Afin d'assurer au mieux ces missions, il convient de s'assurer que le tuteur justifie d'une formation adaptée, susceptible d'être au préalable complétée, lui permettant de développer ses capacités de communication, d'organisation, de transmission et d'évaluation.

Le succès d'un projet sur la qualité et l'engagement des tuteurs justifie la prise en compte du tutorat dans les missions des salariés tuteurs.

Article 5

Comité paritaire de suivi

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue un acte de direction, dont la conduite impose la maîtrise d'un certain nombre de compétences techniques et certains arbitrages. Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des organisations syndicales, du personnel et de ses représentants, qui doivent pouvoir être étroitement associés au développement du projet.

Le comité paritaire de suivi est composé :

- d'une part, de 2 à 4 représentants du personnel, désignés par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- d'autre part, des représentants désignés par la direction, en nombre au plus égal à ceux du personnel.

Il est informé et consulté :

- sur tout projet de CQP ;
- sur les adaptations des référentiels métiers et compétences, conformément à l'article 4.3 ;
- sur les modalités de validation ;
- sur les actions de formation envisagées ;
- sur les résultats du projet et les adaptations envisagées ;
- sur la composition du jury.

Il sera réuni au moins deux fois par an pour assurer le suivi de la démarche CQP, et obligatoirement avant le démarrage du projet.

Article 6

Dispositif de validation

6.1

Domaines de compétence évalués

Les six domaines de compétence définis dans le référentiel doivent être évalués, à savoir :

- produit/process ;
- outils/installations ;
- qualité ;
- hygiène ;
- sécurité ;
- communication professionnelle.

6.2 Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales.

L'évaluation en continu : le livret de suivi.

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat. Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses « unités de valeur » capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la FNCL. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le tuteur désigné par l'entreprise et, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des domaines de compétences évalués (cf. en annexe I la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

Les évaluations finales :

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels métiers et de compétences. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permettra l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le jury CQP avant d'être proposée au candidat. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe II un modèle proposé de grille d'évaluation finale) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une « situation problème » ;
- les réponses ou comportements attendus ;
- les critères d'appréciation à utiliser (nombre au taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues).

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe I la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels).

6.3 Composition et rôle du jury

Le jury CQP est composé de quatre à six membres, dont :

- une personne désignée par la FNCL, qui assure la présidence du jury et garantit la fiabilité de la démarche ;
- les autres membres du jury sont désignés par l'entreprise ; celle-ci pourra utilement faire appel, le cas échéant, au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, à un représentant de la commission formation du CE, aux formateurs ayant participé à la démarche, à l'OPCA de la branche.

Le jury est chargé de délivrer les CQP, au nom de l'organisation professionnelle. Il se réunit au moins deux fois :

- en amont de l'évaluation finale, pour examiner les référentiels adaptés, valider le système d'évaluation, le livret de suivi et les épreuves finales ;
- en aval, pour valider les résultats aux épreuves et ceux contenus dans le livret de suivi.

Le CQP est attribué au regard du système d'évaluation retenu. À cet effet, l'entreprise pourra, soit retenir le système de référence proposé, soit, en fonction de ses pratiques, adapter celui-ci en accord avec le jury. L'évaluation du jury tiendra compte du suivi en continu, des épreuves finales et de la progression du collaborateur. En raison du caractère essentiel de son aspect qualitatif, elle ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à faciliter cette évaluation.

Dans le cadre du système d'évaluation proposé, le CQP est attribué lorsque :

1. Une note égale ou supérieure à la moyenne est obtenue pour :

-
- les savoirs ;
 - et les savoir-faire professionnels.

2. Aucun domaine de compétences n'a fait l'objet d'une note inférieure ou égale à deux points.

Dans l'hypothèse où il se trouverait dans l'impossibilité d'attribuer le CQP, le jury indiquera les domaines de compétences qui devront faire l'objet d'un approfondissement et d'une nouvelle épreuve. Le jury pourra ainsi valider les « unités de valeur » acquises.

6.4 Délivrance des CQP

Le président du jury communique les décisions de ce dernier à la FNCL. Celle-ci, au vu des résultats, s'assure de la délivrance aux bénéficiaires du certificat de qualification professionnelle dans les 3 mois.

6.5 Valorisation des CQP

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance dans l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise. Bien que leur attribution n'ait pas pour objet la modification de la classification ou de la rémunération, celles-ci seront susceptibles d'être adaptées, au regard du changement éventuel du poste effectivement tenu ou de l'élargissement de ses missions.

Article 7 Aide au financement des CQP, mutualisée

À compter du 1^{er} janvier 1999, les coopératives laitières d'au moins 10 salariés verseront obligatoirement à l'OPCA 2, à hauteur de 0,1 % de leur masse salariale, une partie de leur contribution au plan de formation. Ce versement sera mutualisé pour aider exclusivement au financement des CQP, ou à la prise en charge d'actions de formation susceptibles de s'intégrer dans une démarche CQP, sous forme « d'unités de valeur ».

La gestion de ces fonds mutualisés sera confiée à la commission nationale paritaire constituée à l'article 8.

Article 8 Commission nationale paritaire

Compte tenu :

- d'une part, de la contribution indispensable de l'OPCA 2 et de ses antennes régionales à la mise en place des CQP au sein des coopératives laitières ;
- d'autre part, de la mutualisation des fonds de la formation décidée à l'article précédent.

Il sera constitué au sein de l'OPCA 2 une commission nationale paritaire des coopératives laitières. Cette commission sera composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de la branche et d'un nombre égal de représentants désignés par la FNCL.

La FNCL et les organisations syndicales représentatives de la branche désigneront leurs représentants par lettre adressée au président de l'OPCA 2.

La commission paritaire sera présidée en alternance annuelle par un représentant de la délégation des employeurs ou de la délégation des salariés.

Elle se réunira au moins une fois par an sur convocation de son président, et si nécessaire à la demande de la moitié de ses membres. L'OPCA 2 assurera le suivi des budgets en liaison avec les membres de la commission, et aura la charge de la préparation des réunions.

La commission nationale paritaire aura pour rôle :

- d'assurer le suivi du présent accord et de contribuer au développement des CQP ;
- d'effectuer un bilan annuel ;
- de définir la nature des actions éligibles au financement mutualisé ;
- d'étudier les demandes d'aides transmises par les coopératives laitières ;
- de répartir les fonds mutualisés ;
- d'assurer le contrôle financier des actions mises en œuvre, en liaison avec les services de l'OPCA 2 ;
- d'affecter les sommes non comptabilisées en charges au 31 décembre de chaque exercice.

La commission nationale paritaire établira son règlement intérieur.

Article 9 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée expérimentale de 3 ans. À son issue, et suivant le bilan qui en sera

fait par la commission nationale paritaire constituée, il fera l'objet d'une reconduction tacite pour une période de même durée, ou pourra être renégocié à l'initiative d'une des parties signataires.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 11 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluri-départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Annexe I

Grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée

	APPRÉCIATION DU JURY CQP				
Domaine de compétences	Évaluation des savoirs		Évaluation des savoir-faire professionnels (pratique professionnelle)		Synthèse par domaine Acquis si au moins 3 points sur 8
	Livret de suivi	Épreuves finales	Livret de suivi	Épreuves finales	
D 1 Produit/Process	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D 2 Outils/Installations	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D 3 Qualité	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D 4 Hygiène	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D 5 Sécurité	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
D 6 Communication professionnelle	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 1 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 3 A <input type="checkbox"/> 0	S <input type="checkbox"/> 2 A <input type="checkbox"/> 0	/8
Synthèse	/18 Acquis si au moins 9 points sur 18		/30 Acquis si au moins 15 points sur 30		
S = Satisfaisant. A = A améliorer.					

Annexe II - Grille d'évaluation finale proposée

CQP : -----

Domaine d'évaluation :	Nom du candidat :
Situation professionnelle utilisée :	Date de l'épreuve :
Durée de l'épreuve :	Nom de l'entreprise :

Conditions de déroulement de l'épreuve	Numéro du savoir ou du faire-savoir évalué	Énoncé des questions à poser au candidat	Réponses ou comportements attendus	Critères d'appréciation

Accord du 15 décembre 2005

[Étendu par arr. 12 avr. 2006, JO 19 mai]

Article 1er Prorogation temporaire

Afin :

— d'une part, de permettre la préparation par les deux branches de la négociation commune et la conclusion dans les meilleurs délais du nouvel accord élargi souhaité ;

— d'autre part, de garantir aux salariés et aux entreprises la continuité des actions en cours ;

les dispositions de l'accord du 12 janvier 1999 sont prorogées temporairement jusqu'au 30 septembre 2006.

Toutefois, la création de nouveaux CQP est suspendue jusqu'au nouvel accord.

Article 2 Calendrier de négociation

Trois réunions de négociation sont fixées :

Le 17 février 2006 : de 9 h 30 à 12 h 30

Le 19 avril 2006 : de 9 h 30 à 12 h 30

Le 8 juin 2006 : de 9 h 30 à 12 h 30

À l'initiative commune de la délégation des employeurs, qui sera constituée pour cette négociation, et de celle des organisations syndicales, ces dates pourront éventuellement être modifiées ou complétées autant que de besoin.

Article 3 Substitution

Le nouvel accord sera automatiquement substitué aux présentes dispositions à la date retenue pour son entrée en vigueur.

Article 4 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature.

Article 5 Dépôt

Le présent accord sera déposé au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts de Seine, de la Seine Saint-Denis et du Val de Marne.

Réduction et aménagement du temps de travail

Accord du 18 juillet 1996

[Étendu par arrêté du 23 décembre 1996, JO 3 janvier 1997]

[Modifié par avenant n° 1 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998]

Préambule

1) La situation de l'emploi en France est très préoccupante. Chacun est concerné par ce problème, qui constitue un immense gaspillage de la ressource humaine de notre pays et met en cause l'équilibre même de notre société.

2) Les éléments ayant une influence sur le niveau de l'emploi (et par conséquent du chômage) sont multiples. Les mesures à mettre en place pour réduire le chômage sont donc diverses et relèvent de la responsabilité de très nombreux acteurs.

3) Parmi ces mesures, la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut y contribuer dans une proportion non négligeable, même si elle ne peut à elle seule régler l'ensemble du problème.

4) Par le présent accord, les partenaires sociaux de la coopération laitière ont souhaité s'engager dans cette voie afin de créer des emplois :

— la création d'emplois et la réinsertion des demandeurs d'emploi favoriseront la consommation des ménages, ce qui aura pour effet de développer les marchés et, par conséquent, de redynamiser l'activité économique ;

— la création d'emplois contribue au maintien de la cohésion sociale.

5) Ancrées dans leur terroir, les coopératives laitières confirment leur volonté de développer une activité économique la plus importante possible dans les régions, notamment pour y maintenir l'emploi.

En préalable, elles ont toutefois le devoir de rappeler qu'ayant été créées et financées par leurs sociétaires agriculteurs, elles ont pour finalité première :

— de rendre les services nécessaires au développement des exploitations de ceux-ci ;

— de valoriser le mieux possible les produits issus de ces exploitations en assurant leur collecte, leur transformation et leur commercialisation.

Évoluant dans un contexte de forte concurrence, elles ne peuvent en aucun cas prendre le risque d'alourdir leurs prix de revient, car elles perdraient leur compétitivité face à leurs concurrents. Or, elles doivent au contraire améliorer celle-ci en permanence. Si elles oubliaient cette réalité, les coopératives disparaîtraient inmanquablement, avec les conséquences qui en résulteraient notamment sur l'emploi.

Même si elles doivent respecter cette règle, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre une politique sociale ambitieuse.

6) Des coopératives laitières pensent que la réduction du temps de travail, liée à un aménagement de celui-ci, peut avoir des effets bénéfiques sur l'emploi, dès lors qu'un certain nombre de conditions se trouvent réunies, sachant néanmoins que cette position n'est pas unanime. Ces conditions sont au nombre de cinq :

— maintien et amélioration de leur compétitivité, comme rappelé ci-dessus ;

— mise en oeuvre de la réduction du temps de travail négociée, adaptée aux entreprises et aux salariés, de manière à favoriser la compréhension et l'adhésion de l'ensemble des intéressés ;

— application volontaire et progressive ;

— réduction significative du temps de travail ;

— aménagement corrélatif de ce temps de travail : une opportunité de mieux organiser le travail pour les besoins d'adaptation de la production et des services, afin de répondre aux besoins du terrain.

La réduction du temps de travail ne peut en effet être décidée brutalement au niveau national, ni rendue applicable sans distinction à tout le monde au même moment. Les réalités des entreprises et des marchés sont trop différentes pour cela. Il paraît préférable de privilégier les démarches volontaires et contractualisées pour démarrer au niveau des établissements, voire des unités de travail, afin de mettre en place les solutions les plus adaptées et, le cas échéant, de tenir compte de l'expérience acquise avant d'étendre le processus à d'autres établissements.

C'est la meilleure façon de parvenir à des résultats probants, susceptibles d'avoir un effet d'entraînement sur les coopératives et leurs salariés, pour les encourager à s'engager dans cette démarche de réduction-aménagement du temps de travail.

7) Pour les organisations syndicales signataires, la libération du temps par les uns est le moyen de donner du travail à d'autres, de réinsérer des chômeurs et des exclus, jeunes et moins jeunes, pour leur redonner une place à part

entière dans la société et la dignité qui s'y attache.

Dans ce cadre, les organisations syndicales signataires rappellent que le présent accord constitue, pour elles, une étape vers l'objectif des trente-deux heures et de la récupération intégrale de toutes les heures supplémentaires sans dérogation possible.

8) Le présent accord a pour objectif de tracer le cadre des négociations qui pourront intervenir dans les coopératives laitières, sur ce thème de la réduction-aménagement du temps de travail.

Pour cela, les parties signataires déclarent se référer expressément aux dispositions de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail, qui prévoit deux dispositifs :

— une exonération partielle de charges sociales pendant sept ans au bénéfice des entreprises qui s'engageront dans un processus conventionnel de réduction significative du temps de travail, assorti d'embauches, le tout dans des conditions qu'elle définit avec précision (art. 1^{er}, modifiant l'article 39 de la loi du 20 décembre 1993) ;

— une exonération partielle de charges sociales pendant une durée qui sera fixée par décret au bénéfice des entreprises qui s'engageront dans un processus conventionnel de réduction significative du temps de travail, pour éviter les licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique (art. 2, créant un article 39-1 à la loi du 20 décembre 1993).

9) Ces exonérations de charges sociales, consenties par l'État, doivent permettre de financer la réduction du temps de travail et l'emploi créé, sans entraîner une perte de revenu inacceptable pour les salariés, mais leur niveau est insuffisant pour couvrir la totalité des surcoûts induits pour l'entreprise.

Or, pour respecter les contraintes économiques évoquées ci-dessus, il faut s'attacher à ce que la masse salariale globale de l'entreprise ne s'accroisse pas :

— du fait des embauches prévues obligatoirement pour bénéficier des dispositions de la loi du 11 juin 1996 (art. 39 modifié de la loi du 20 décembre 1993) ;

— du fait du maintien des emplois des salariés lorsque l'accord a pour objet d'éviter des licenciements collectifs (art. 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993).

10) Un financement complémentaire est donc à rechercher dans le cadre des négociations d'entreprises ou d'établissements. Il faut donc faire preuve d'imagination et d'innovation.

Là est l'enjeu de la négociation à conduire dans les entreprises ou les établissements.

L'une des pistes de travail consiste à dresser ensemble la liste des dispositions conventionnelles qui pourraient être modifiées dans l'hypothèse d'une réduction significative de la durée du travail.

On peut également imaginer qu'une réduction importante du temps de travail entraînera une diminution sensible du taux d'absentéisme. Des engagements assortis de clauses de sauvegarde pourraient être conclus dans ce sens. Parfois, un gel ou une moindre augmentation des salaires pour une durée limitée dans le temps pourra être envisagé par la voie contractuelle, etc.

Pour les salariés, cette négociation doit être mise en perspective avec les contreparties concrètes, visibles et contrôlables qui en découlent, à savoir :

— création ou maintien d'emplois en application de l'article 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993 ;

— augmentation significative du temps libre et, par conséquent, nouvelle qualité de vie et amélioration des conditions de travail.

11) En procédant de la sorte, chacun des partenaires aura participé au règlement d'un problème de société grave, en faisant preuve de responsabilité et de solidarité :

— l'État, tout d'abord, qui aura accordé des exonérations de charges sociales importantes, pendant une durée non négligeable, en fixant des règles précises aux entreprises qui souhaiteront en bénéficier ;

— les entreprises, en second lieu, qui devront à la fois préserver leurs parts de marchés, bouleverser leur organisation et procéder à des recrutements importants. La période transitoire sera donc très délicate et les risques importants. Elles devront ensuite assumer toutes les conséquences de leur engagement, notamment en termes de formation du personnel, alors que leurs concurrents ne se seront pas engagés dans une démarche identique ;

— les salariés, enfin, qui, par la réduction de la durée du travail, auront accepté de s'engager dans une logique de solidarité et d'en assumer les conséquences, pour permettre au plus grand nombre de retrouver une activité.

Préambule complémentaire

(Ajouté par avenant n° 1 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

La démarche commune, concrétisée voici deux ans par le Fncl et les organisations syndicales de salariés, traduisait

la volonté partagée d'agir efficacement au regard des graves problèmes de l'emploi dans notre pays. Dans son exposé des motifs, qui est ici confirmé, l'accord du 18 Juillet 1996, destiné à favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail, entendait privilégier et faciliter les négociations au plus proche de la réalité sociale et économique, par la conclusion d'accords d'entreprise ou d'établissement, dans un esprit gagnant-gagnant.

Cet accord cadre a permis aux partenaires sociaux des coopératives laitières de conclure des accords innovants de réduction du temps de travail, dans le cadre de la loi du 11 Juin 1996 concernant près de la moitié du personnel de la branche. Ces accords ont contribué à créer ou à sauver près de 1000 emplois. L'évolution du cadre légal servant de référence à la réduction et l'aménagement du temps de travail négocié conduit à adapter l'Accord Fncl, par le présent avenant, afin de permettre la continuité et l'élargissement des actions entreprises par les coopératives laitières.

Les signataires du présent avenant considèrent que, lors de la négociation des accords d'entreprise ou d'établissement, les partenaires devraient saisir l'opportunité :

— d'étudier la possibilité d'élargir la dimension de leur accord, en particulier :

— en ne se limitant pas aux niveaux d'embauches minima définis par la loi, ouvrant ainsi la perspective d'aides additionnelles ;

— en envisageant la perspective d'une réduction du temps de travail supérieure à 10 %, élargissant les possibilités d'adaptation de l'organisation du travail, d'embauche et d'amélioration des conditions de travail.

— d'associer largement les salariés à la mise en place de la RTT et de l'évolution de l'organisation du travail, et de prévoir la mise en place d'un comité de pilotage paritaire de suivi de l'application des accords, dont la composition sera fixée par l'accord d'entreprise ou d'établissement ;

— d'élaborer préalablement, le cas échéant, un accord de méthode définissant les modalités de la négociation prévue sur la RTT.

Article 1

Réduction de la durée du travail

(Modifié par avenant n° 1 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

1.1

Mise en oeuvre

Les dispositions de réduction et d'aménagement du temps de travail pourront être mises en oeuvre à l'initiative des entreprises, pour l'ensemble du personnel de l'entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail, par accord d'entreprise ou d'établissement.

1.2

Horaire collectif de travail de référence

Il s'agit de l'horaire contractuel rémunéré.

1.3

Ampleur de la 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 p. 100 de la durée initiale de travail, pour 10 p. 100 d'embauche ;

— soit une réduction d'au moins 15 p. 100 de cette durée, pour 15 p. 100 d'embauche,

sauf application de l'article 39-1 nouveau de la loi du 20 décembre 1993.

La loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 prévoit deux possibilité ouvrant droit à l'allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur :

— soit une réduction d'au moins 10 % de la durée initiale de travail pour 6 % d'embauche ;

— soit une réduction d'au moins 15 % de cette durée, pour 9 % d'embauche.

1.4

Dispositions à prévoir

Celles-ci devront notamment comprendre :

— les modalités d'application et les réductions d'horaires devant être mises en oeuvre ;

— les conditions d'application au personnel posté travaillant en continu et au personnel à temps partiel ;

— le niveau et les modalités des compensations de rémunération susceptibles d'accompagner cette réduction du temps de travail.

Article 2 Aménagement du temps de travail

(Complété par avenant n° 1 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'aménagement 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.

2.1 Principe

L'utilisation des formes d'aménagement du temps de travail, notamment dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, apparaît adaptée pour contribuer conjointement à l'amélioration de la situation de l'emploi et de la performance économique des entreprises.

Consistant à compenser, en termes d'horaires, sur une période donnée, les hausses et les baisses d'activité, cette modulation permet de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises.

La réduction d'horaire prévue par le présent accord est une contrepartie efficace aux contraintes supplémentaires pour les salariés générées par ces aménagements, tenant aux changements intervenant dans leur horaire de travail et à la nature des heures modulées, qui n'entrent pas dans le décompte éventuel des heures supplémentaires et n'ouvrent pas droit aux majorations correspondantes, ni au repos compensateur.

L'aménagement du temps de travail est un facteur d'amélioration de la compétitivité des entreprises, qui permettra de supporter en partie le coût de la diminution du temps de travail. Celui-ci devra être évalué dans le cadre du financement complémentaire à rechercher aux exonérations de charges sociales consenties par l'État. L'aménagement du temps de travail doit aussi contribuer à réduire la précarité de l'emploi.

2.2 Dispositions à prévoir

Les coopératives laitières qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction veilleront notamment à préciser les dispositions suivantes :

- période de décompte de l'horaire, l'horaire hebdomadaire collectif de travail pouvant varier sur tout ou partie de l'année ;
- modalités d'établissement et de communication de la programmation indicative (quinze jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles) ;
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé (sept jours minimum, sauf circonstances exceptionnelles) ;
- traitement des heures excédentaires en cas de dépassement de l'horaire de référence ;
- durée maximale annuelle du travail, tenant compte du nouvel horaire collectif et du contingent annuel d'heures supplémentaires.

2.3

Journées de repos : L'accord d'entreprise favorisera la mise en oeuvre de la RTT sous forme de journées entières de repos, y compris pour le personnel d'encadrement, et recherchera les opportunités d'attribution du maximum possible de semaines de 4 jours en moyenne sur l'année. Les modalités de prise de ces journées de repos seront définies dans l'accord d'entreprise ou d'établissement, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Contingent d'heures supplémentaires : Dans les entreprises qui feront application des dispositions du présent accord, les heures à comptabiliser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires seront prises en compte au-delà de la 35^{ème} heure. En l'état de la réglementation du travail, seules les heures au-delà de la 39^{ème} heure ouvriront droit à majoration, sauf accord d'annualisation.

Nouveaux embauchés : Les nouveaux embauchés, dans le cadre du présent accord, bénéficieront des dispositions des accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

À coefficient égal, les nouveaux embauchés bénéficieront du salaire de base collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Le cas échéant, une période d'harmonisation maximum de deux ans pourra être mise en place.

Article 3 Modification des dispositions de la convention collective nationale

(Complété par avenant n° 1 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

Afin d'aider les coopératives laitières qui le souhaitent à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord, dans des conditions de coût mesurées et acceptables, les parties signataires conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles. 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.

Les entreprises bénéficiaires de cette dérogation auront à adapter ces dispositions, suivant les modalités de mise en oeuvre de la réduction de la durée du travail prévues au paragraphe 1.1 du présent accord.

Si l'entreprise ne respectait plus les conditions prévues par la loi du 11 Juin 1996 ou la loi du n° 98-461 du 13 Juin 1998, pour bénéficier des exonérations de charges sociales, la faculté de déroger deviendrait caduque immédiatement.

3.1

Congés d'ancienneté

Les entreprises ou établissements concernés pourront déroger aux dispositions du troisième alinéa de l'article 62 et de l'article 18 de l'annexe cadre relatif à la "durée des congés payés", portant attribution de jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté.

3.2

Congés de fractionnement

Sous réserve d'une modification législative des dispositions de l'article L. 223-8 du code du travail, les congés de fractionnement prévus à l'article 63 ne s'appliqueront pas.

3.3

Formation

L'article 78.1 relatif à la "Formation professionnelle" qui stipule :

"Les salariés peuvent apporter une contribution significative à l'effort de formation en acceptant volontairement de suivre certaines de celles proposées par l'entreprise, en tout ou en partie en dehors du temps de travail, afin de permettre au plus grand nombre d'y participer.

Les salariés qui se sont ainsi investis dans de telles formations bénéficieront, dans les cinq ans, d'un bilan professionnel individuel, dans la perspective d'une éventuelle formation complémentaire".

sera complété comme suit :

"Dans les entreprises ou établissements mettant en oeuvre les réductions du temps de travail prévues par la loi du 11 juin 1996, la formation professionnelle pourra être organisée en dehors du temps de travail, soulignant ainsi la volonté de co-investissement.

Dans ce cas, un seuil maximum de journées de formation pourra être fixé dans l'accord d'entreprise ou d'établissement.

Les parties signataires s'engagent à défendre par priorité, auprès de l'OPCA 2, les dossiers des entreprises s'engageant dans l'application du présent accord. Elles solliciteront la mobilisation de tous les fonds disponibles, tant au niveau national qu'au niveau européen".

3.4

Prime d'ancienneté

Pour les salariés concernés, les primes d'ancienneté conventionnelles ou contractuelles seront maintenues au niveau atteint en valeur absolue, à la date d'application de l'accord sur la réduction du temps de travail, et pourront ne plus évoluer. 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.

3.5

Rémunération

Les dispositions de la convention collective nationale concernant la rémunération annuelle minimum étant basées sur une durée de trente-neuf heures par semaine, les accords d'entreprises ou d'établissement réduisant la durée du travail devront prévoir, dans l'esprit du présent accord, les modalités et le niveau de la compensation, ainsi que leur incidence sur la rémunération mensuelle et les taux horaires.

3.6

Temps partiel

Les salariés à temps partiel pourront choisir, soit de revenir à temps plein au nouvel horaire collectif avec la rémunération correspondante, soit de réduire leur horaire au prorata de la baisse du temps de travail et dans les mêmes conditions de compensation financière que les autres salariés.

Article 4 Dispositions diverses

(Modifié par avenant n° 1 du 10 juillet 1998, étendu par arrêté du 5 octobre 1998, JO 15 octobre 1998)

4.1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles.

4.2 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer ses dispositions en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions (de la loi du 13 juin 1998).

4.3 Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des organisations signataires de la convention collective.

Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins deux fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

La commission de suivi comprend deux représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et un nombre égal de représentants des employeurs.

Lorsque les représentants syndicaux sont salariés d'une entreprise, ils sont indemnisés des frais exposés dans les conditions prévues à l'article 11, 1 à 4 de la convention collective.

La commission établit son règlement intérieur.

4.4 Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application du présent accord, les délégués syndicaux appelés à négocier disposeront d'un crédit de formation syndicale de trois jours.

4.5 Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

4.6 Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

Accord cadre du 17 juillet 1998

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des coopératives laitières.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA-CFDT ;

FGTA-FO ;

CGC ;

CFTC.

Rappel : Le 18 juillet 1996, la Fédération Nationale des Coopératives Laitières signait avec la FGA-CFDT et la FGTA-FO le premier accord national de branche, conclu afin de faciliter les négociations d'entreprises faisant application de la Loi Robien.

Il précisait expressément que le texte serait réexaminé en cas de modification ou de non reconduction de la Loi.

Telle est la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche se sont réunis le 30 Juin et le 10 Juillet 1998, afin d'adapter le précédent accord au nouveau dispositif légal (Loi Aubry). Cette fois-ci, il est signé par la FGA-CFDT, la FGTA-FO, la CGC et la CFTC.

L'architecture de ce cadre de référence est la suivante :

1. Un préambule très important

L'avenant du 10 Juillet 1998 confirme et complète tout d'abord le préambule de 1996.

Celui-ci souligne la volonté des partenaires sociaux de la coopération laitière de contribuer à la résolution du problème du chômage, en s'engageant résolument dans une démarche de réduction et d'aménagement du temps de travail.

Il dresse la liste des conditions à remplir pour que la réduction du temps de travail soit durablement une source de création d'emplois. Il insiste en particulier sur la nécessité de maintenir et d'améliorer la compétitivité des entreprises.

Pour cela, le préambule ajoute que le grand enjeu des négociations à conduire dans les entreprises est d'assurer l'équilibre financier de la réduction et de l'aménagement du temps de travail assorti d'embauches :

- en faisant preuve d'imagination et d'innovation,
- et en prenant compte la situation des entreprises à la sortie du dispositif d'aides publiques (5 ans) pour éviter toute déconvenue.

2. Des possibilités nombreuses de financement, pour permettre aux partenaires sociaux d'effectuer des choix

L'accord consiste tout d'abord à insérer dans certains articles de la Convention Collective des clauses autorisant les partenaires sociaux, qui décideraient d'appliquer le dispositif incitatif de la loi Aubry, de prévoir des dispositions différentes.

Ces clauses dérogatoires concernent la prime d'ancienneté, les congés d'ancienneté et les congés de fractionnement. Est en outre prévue la possibilité de mettre en place le co-investissement "formation" et l'annualisation du temps de travail. Naturellement, ceci ne peut être mis en oeuvre que par accord d'entreprise, et dans le seul cadre d'une réduction effective du temps de travail d'au moins 10 %, assortie d'une création ou d'un maintien d'emplois d'au moins 6 %.

Il est précisé expressément que les entreprises devront examiner sélectivement toutes ces hypothèses dérogatoires et équilibrer leur utilisation éventuelle avec les objectifs des partenaires sociaux.

Il s'agit en fait de donner aux partenaires sociaux une palette d'options, leur permettant de choisir la ou les formules les plus adaptées au contexte et à la culture de l'entreprise. Ils peuvent choisir d'autres solutions, pour assurer l'équilibre financier de l'opération.

3. La limitation des heures supplémentaires

En ce qui concerne le contingent d'heures supplémentaires, il a été prévu que dans les entreprises faisant application de l'accord, les heures à comptabiliser dans le contingent annuel d'heures supplémentaires seront prises en compte au-delà de la 35^{ème} heure, sachant que la majoration n'interviendra qu'au-delà de la 39^{ème} heure, en l'état de la réglementation.

4. Le cas des nouveaux embauchés

Enfin, les nouveaux embauchés, dans le cadre de cet accord, bénéficieront des dispositions des accords collectifs applicables dans l'entreprise ou l'établissement. De plus, à coefficient égal, les nouveaux embauchés bénéficieront du salaire de base collectif de l'entreprise ou de l'établissement. Il est néanmoins prévu que, le cas échéant, une période d'harmonisation maximum de deux ans pourra être mise en place.

Cette disposition a pour objet de maintenir une certaine solidarité entre tous les salariés, de telle sorte que l'effort de financement demandé par les entreprises soit supporté par l'ensemble du personnel, et non pas principalement par les nouveaux embauchés.

Conclusion

Pour réussir, c'est à dire pour créer des emplois durables, moderniser l'entreprise et améliorer la qualité de la vie des intéressés, la réduction du temps de travail nécessite que soient remplies un certain nombre de conditions :

- un dialogue approfondi,
- une confiance réciproque,
- la volonté de régler ensemble les problèmes qui apparaîtront nécessairement,

- et naturellement l'équilibre financier de l'opération.

Parce qu'ils avaient le souci de respecter ces principes, les partenaires sociaux des coopératives laitières peuvent se flatter d'avoir contribué à créer ou maintenir en 18 mois près de 1000 emplois dans la branche, grâce aux accords d'entreprises et d'établissement qui ont suivi l'accord de branche du 18 Juillet 1996.

Ce bilan explique que si, en 1996, seulement deux organisations syndicales avaient signé l'accord de branche, elles sont aujourd'hui quatre à approuver l'avenant qui en assure la continuité.

Accords collectifs négociés par la confédération française de la coopération agricole

(Accords reproduits dans les accords nationaux de l'Agriculture)

I - Convention collective généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et les SICA - 9 juillet 1968 -

II - Convention collective nationale sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole du 30 juillet 1969 - Modifiée par l'avenant du 10 mai 1976 et par l'accord national du 11 décembre 1986 sur l'emploi et son avenant du 21 juin 1988.

III - Formation professionnelle :

— Accord sur le congé individuel de formation dans la coopération agricole, 4 juillet 1989.

— Accord national sur la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de moins de 10 salariés - 17 décembre 1992.

— Accord du 5 décembre 1994 portant création de l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles : OPCA 2.

— Accord cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole.

— Accord du 26 octobre 2001 sur le capital de temps de formation et le co-investissement dans la coopération agricole

IV - Accord national interprofessionnel sur l'indemnisation complémentaire du chômage partiel dans la coopération agricole - 19 juin 1985 - modifié par l'avenant n° 1 du 10 décembre 1987 et l'avenant n° 2 du 17 octobre 1990.

V - Accord national relatif à l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée dans la coopération agricole - 17 octobre 1990.

Cessation anticipée d'activité en faveur de certains salariés âgés (CATS)

Accord du 12 juin 2001

[Non étendu, applicable le lendemain de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, en l'absence d'exclusion ou de réserve]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale nationale des coopératives laitières - FNCL ;

Fédération nationale de l'industrie laitière - FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FSCOPA-CFTC ;

FGA-CFDT ;

FGSOA ;

FGTA-FO.

Préambule

Le présent accord de branche se réfère aux dispositions de l'article R. 322-7-2 du Code du travail, mises en place par le décret n° 2000-105 du 9 Février 2000.

D'importants changements sont intervenus, au cours de la dernière décennie, dans de nombreuses entreprises de transformation et de collecte laitière, concernant notamment les processus de fabrication, la diversification des productions, l'innovation, la productivité, les exigences en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces

changements se sont accompagnés d'évolutions dans le contenu des métiers et les compétences rattachées, les niveaux de formation requis, et de modifications dans l'organisation du travail, renforcées par la réduction de sa durée.

Le développement de la formation professionnelle continue a largement contribué à l'adaptation nécessaire du personnel concerné. Cet effort n'exclut cependant pas les difficultés rencontrées par certains salariés en fin de carrière, en raison de leur état de santé, leur niveau de formation, leurs aptitudes spécifiques ou de la pénibilité particulière de certains postes tenus au cours de leur vie professionnelle.

Le nouveau dispositif, nécessitant la conclusion d'un accord professionnel national et d'accords d'entreprise ou d'établissement, permettra à ces salariés, connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité, de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de préretraite, financé par l'entreprise avec l'aide de l'État.

Ces dispositions devront en outre contribuer, dans le cadre de la volonté commune des signataires de favoriser l'emploi, à l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles pourront ainsi être utilement combinées avec les dispositions relatives aux contrats de qualification pour adultes et aux contrats de formation en alternance.

Article 1er **Champ d'application**

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des coopératives laitières et de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Aux termes du décret, ces dispositions ne seront applicables que dans les entreprises ayant réduit leur durée collective de travail à 35 h ou 1600 h par an, ou à un niveau inférieur en application d'un accord.

Article 2 **Conditions d'accès au dispositif**

La mise en oeuvre des dispositions du présent accord est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, puis d'une convention avec l'Etat, concernant le premier dispositif ci-après.

Article 3 **Bénéficiaires et conditions d'éligibilité**

Deux dispositifs sont retenus :

3.1

Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation de cessation d'activité par l'Etat

Les salariés de toutes catégories, susceptibles de bénéficier de ce dispositif, devront répondre aux critères suivants :

3.1.1

Conditions d'exercice de l'activité

Justifier d'au moins quinze années :

- d'un travail à la chaîne,
- ou en équipes successives,
- ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 213-2 du Code du travail,
- ou d'un travail en cave,
- ou dans des conditions de température exceptionnellement élevées ou basses,
- ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes.

3.1.2

Condition d'âge et de cotisation

Être âgé de 57 ans ou moins, à la date d'adhésion au dispositif, et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les trois ans suivant cette adhésion. A cet effet, les salariés volontaires devront remettre à leur employeur un relevé de carrière délivré par l'organisme de Sécurité sociale dont ils relèvent. Toutefois, en cas de situation particulière, cet âge et les conditions relatives à la retraite en résultant pourront être abaissés par accord d'entreprise ou d'établissement, dans les limites fixées par le décret.

3.1.3

Travailleurs handicapés

Bénéficient également de ce dispositif les travailleurs handicapés, au sens de l'article L. 323-3 du Code du travail, et justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite.

3.2

Avec prise en charge totale de l'allocation de cessation d'activité par l'entreprise

Les salariés de toutes catégories susceptibles de bénéficier de ce dispositif devront répondre aux critères suivants :

3.2.1

Conditions d'exercice de l'activité

Rencontrer des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (évolution des nouvelles technologies, nouveaux procédés ou nouvelles organisations de l'entreprise), ou aux exigences de leur emploi, au regard de leurs aptitudes physiques.

3.2.2

Condition d'âge et de cotisation

Être âgé de 58 ans au moins, à la date d'adhésion au dispositif, et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les deux ans suivant cette adhésion. A cet effet, les salariés volontaires devront remettre à leur employeur un relevé de carrière délivré par l'organisme de Sécurité sociale dont ils relèvent.

3.3

Autres conditions, communes aux deux dispositifs

Être volontaire et recevoir l'accord de leur employeur.

Avoir été salarié de l'entreprise ou du groupe de manière continue pendant 10 ans au moins avant d'adhérer au dispositif.

Ne pas exercer d'autre activité professionnelle.

Ne pas remplir les conditions permettant de valider une retraite à taux plein.

Ne pas bénéficier d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel, liquidé après l'entrée dans le dispositif.

Ne pas bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage, de l'ASFNE, ou de l'ARPE. En revanche, les salariés bénéficiaires d'une préretraite progressive, en cours à la signature de l'accord, pourront bénéficier du dispositif.

3.4

Modalités d'adhésion

Les salariés concernés doivent adhérer personnellement au dispositif, dont l'accès est limité à la durée du présent accord, définie à l'article 6.2.

3.5

Situation des salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires voient leur contrat de travail suspendu, soit jusqu'à leur 60^{ème} anniversaire s'ils remplissent à cette date les conditions leur permettant de valider une retraite à taux plein, soit jusqu'à la date où ils remplissent ces conditions suivant les modalités fixées aux articles 3.1.2 et 3.2.2.

3.6

Conditions de reprise d'activité dans l'entreprise

Les salariés bénéficiaires pourront, pendant les six premiers mois, à la demande de l'employeur, être amenés à reprendre dans l'entreprise une activité temporaire correspondant à leur qualification limitée à un maximum de trois mois, pour contribuer à la continuité du service, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de reprise d'activité dans l'entreprise, leur contrat de travail reprendra effet dans des conditions identiques à celles qui le caractérisaient avant sa suspension.

3.7

Sortie du dispositif

Lors de leur adhésion, les bénéficiaires s'engageront à faire valoir leurs droits à la retraite, à la date où ils justifieront du nombre de trimestres validés par l'assurance-vieillesse, requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et dans les conditions précisées aux articles 3.1.2 et 3.2.2.

3.8

Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire :

- L'entreprise versera les cotisations correspondantes, dans les conditions prévues par l'Argic et l'ARCCO, à compter

du premier jour du mois suivant l'entrée des intéressés dans le dispositif, sur la base de l'allocation définie à l'article 4.1 et des taux et systèmes de cotisations obligatoires, prenant donc en charge la part employeur.

- Dans le cadre du premier dispositif défini à l'article 3.1 l'État prend en charge les cotisations aux régimes de retraite complémentaire versées au profit des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus, dont il prend partiellement l'allocation en charge.

- Les entreprises cotisant au-delà des taux obligatoires pourront convenir dans l'accord d'entreprise de verser les cotisations aux taux appliqués par elles.

Les entreprises dans lesquelles existe un régime de prévoyance collective complémentaire pourront convenir, dans l'accord d'entreprise, des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 4

Allocation de cessation d'activité

4.1

Montant

Le montant minimum de l'allocation de cessation d'activité est fixé à 65 % du salaire brut de référence, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale et 50 % au-dessus.

Cette allocation comprend, le cas échéant, la contribution de l'Etat, fixée par la convention prévue par le décret du 9 février 2000.

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds national de l'emploi.

4.2

Modalités de versement

Elle est versée mensuellement par l'entreprise ou, le cas échéant, par l'organisme gestionnaire chargé, par l'accord d'entreprise ou d'établissement, d'effectuer ces versements, et pour la première fois à l'issue du premier mois suivant la cessation d'activité.

4.3

Suspension du versement

L'allocation cesse d'être versée en cas de reprise d'une activité professionnelle ou lorsque le bénéficiaire remplit les conditions d'une retraite à taux plein, et au plus tard à son 65^{ème} anniversaire.

4.4

Cotisations sociales

Dans les deux dispositifs retenus, l'allocation versée, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

- pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de Sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du Code du travail ;

- pour le salarié, soumise aux seules cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du Code du travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

4.5

Participation de l'État

La participation plafonnée de l'État est versée trimestriellement sur justificatifs à l'entreprise ou à l'organisme gestionnaire.

Article 5

Accord d'entreprise ou d'établissement

Les modalités d'application du présent accord devront être précisées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord précisera notamment :

- le nombre maximum de bénéficiaires durant la période d'adhésion au dispositif,

- les catégories concernées,

- les modalités de l'adhésion individuelle,

- les modalités de versement de l'allocation de cessation d'activité,

- les dispositions prises en vue de développer la gestion prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de leur emploi,

- les embauches pouvant être envisagées dans les différentes catégories d'emplois. A cet effet, les partenaires sociaux

pourront utilement prendre en compte les conclusions du rapport annuel sur l'emploi et l'analyse des besoins en résultant.

Il prévoira en outre :

- la consultation du comité d'entreprise ou, le cas échéant, du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, préalablement à la conclusion de la convention avec les Pouvoirs publics,
- la présentation d'un bilan annuel au comité d'entreprise ou au comité d'établissement, ou aux délégués du personnel.

Article 6 **Dispositions diverses**

6.1 **Mesures d'accompagnement**

Afin d'assurer le suivi de ces dispositifs au niveau des branches signataires, l'enquête annuelle des données sociales rendra compte de sa mise en oeuvre.

6.2 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

6.3 **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la parution au JORF de son arrêté d'extension, en l'absence d'exclusion ou de réserve.

6.4 **Demande d'extension et dépôt**

Les parties signataires demandent conjointement l'extension du présent accord au Ministère de l'Agriculture et de la pêche et au Ministère de l'Emploi et de la solidarité. Celui-ci sera déposé :

- d'une part, au Service pluridépartemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne,
- d'autre part, à la Direction départementale du travail et de l'Emploi à Paris.

Avenant n° 1 du 11 décembre 2001 à l'accord national du 12 juin 2001

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Syndicale Nationale des Coopérateurs Laitiers (FNCL) ;
Fédération Nationale de l'Industrie Laitière (FNIL).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale de l'Alimentation et des activités connexes (FTC) ;
FSCOPA - CFTC ;
FGA - CFDT ;
FGTA - FO ;
UNSA - Agriculture Agroalimentaire.

Préambule

Le présent avenant a pour objet :

— d'une part, de prendre en compte les courriers annexés ci-après adressés par le Sous-Directeur de la Négociation Collective du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité à la Fnil⁽¹⁾

(1)

Extrait courrier sous-directeur de la négociation collective du ministère de l'emploi et de la solidarité à la Fnil :

Monsieur,

Par votre lettre citée en référence, vous m'avez soumis pour extension l'accord national professionnel du 12 juin 2001 conclu dans le cadre de la Convention collective nationale de l'industriel laitier.

Cet accord est relatif à la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés âgés dans les coopératives laitières et l'industrie laitière.

A l'examen du dossier, je relève toutefois qu'il résulte nécessairement des dispositions de l'article R. 322-7-2 du code du travail, dans le cadre desquelles cet accord national professionnel s'inscrit, que les entreprises entrant dans son champ d'application, et qui souhaiteraient mettre en oeuvre les mesures envisagées, devront naturellement respecter les dispositions de l'accord.

Il en sera ainsi aussi bien pour les entreprises engagées par la signature de votre organisation professionnelle que pour celles qui ne seraient pas adhérentes, mais qui entendraient accéder au dispositif prévu par l'article R. 322-7-2 précité en faisant volontairement application de ses stipulations.

Dans ces conditions, la prise d'une mesure d'extension de l'accord ne me semble pas nécessaire.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de ma considération distinguée.

et par le Sous-Directeur du Travail et de l'Emploi du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche à la Fncl⁽²⁾

(2)

Extrait courrier sous-directeur du travail et de l'emploi du ministère de l'agriculture et de la pêche au Fncl :

Monsieur le Président,

Les parties signataires de l'accord national du 12 juin 2001 ont demandé l'extension de ce texte conventionnel.

Cet accord est relatif à la cessation anticipée d'activité des travailleurs salariés âgés dans les coopératives laitières et l'industrie laitière.

A l'examen du dossier, je relève toutefois qu'il résulte nécessairement des dispositions de l'article R. 322-7-2 du code du travail, dans le cadre desquelles cet accord national professionnel s'inscrit, que les coopératives laitières entrant dans son champ d'application, et qui souhaiteraient mettre en oeuvre les mesures envisagées, devront naturellement respecter les dispositions dudit accord.

Il en sera ainsi aussi bien pour les coopératives engagées par la signature de votre organisation professionnelle que pour celles qui ne seraient pas adhérentes, mais qui entendraient accéder au dispositif prévu par l'article R. 322-7-2 précité en faisant volontairement application de ses stipulations.

Dans ces conditions, la prise d'une mesure d'extension de l'accord ne me semble pas nécessaire. Cette procédure n'est d'ailleurs pas prévue par l'article R. 322-7-2 susvisé.

Je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'assurance de ma considération distinguée.

, estimant l'un et l'autre que la prise d'une mesure d'extension de l'accord ne leur semblerait pas nécessaire ;

— d'autre part, d'intégrer plusieurs recommandations de la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle, gestionnaire de l'aide publique.

Les signataires manifestent ainsi leur volonté pragmatique d'une mise en oeuvre des dispositions retenues au bénéfice des salariés concernés.

Le présent accord de branche se réfère aux dispositions de l'article R. 322-7-2 du Code du travail, mises en place par le décret n° 2000-105 du 9 février 2000.

D'importants changements sont intervenus, au cours de la dernière décennie, dans de nombreuses entreprises de transformation et de collecte laitière, concernant notamment les process de fabrication, la diversification des productions, l'innovation, la productivité, les exigences en matière de qualité, d'hygiène et de sécurité alimentaire. Ces changements se sont accompagnés d'évolution dans le contenu des métiers et les compétences rattachés, les niveaux de formation requis, et de modifications dans l'organisation du travail, renforcées par la réduction de sa durée.

Le développement de la formation professionnelle continue a largement contribué à l'adaptation nécessaire du personnel concerné. Cet effort n'exclut cependant pas les difficultés rencontrées par certains salariés en fin de carrière, en raison de leur état de santé, leur niveau de formation, leurs aptitudes spécifiques ou de la pénibilité particulière de certains postes tenus au cours de leur vie professionnelle.

Le nouveau dispositif, nécessitant la conclusion d'un accord professionnel national et d'accords d'entreprise, permettra à ces salariés, connaissant des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité, de bénéficier, le cas échéant, d'un régime de préretraite, financé par l'entreprise avec l'aide de l'État.

Ces dispositions devront en outre contribuer, dans le cadre de la volonté commune des signataires de favoriser l'emploi, à l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles pourront ainsi être utilement combinées avec les dispositions relatives aux contrats de qualification pour adultes et aux contrats de formation en alternance.

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application des présentes dispositions est celui de la convention collective nationale des coopératives laitières et de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Aux termes du décret, ces dispositions ne seront applicables que dans les entreprises ayant réduit leur durée collective de travail à 35 h ou 1 600 h par an, ou à un niveau inférieur en application d'un accord.

Article 2

Conditions d'accès au dispositif

La mise en oeuvre des dispositions du présent accord est subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise, puis d'une convention avec l'État, concernant le premier dispositif ci-après.

Article 3 **Bénéficiaires et conditions d'éligibilité**

Deux dispositifs sont retenus :

3.1

Avec bénéfice de la prise en charge partielle de l'allocation de cessation d'activité par l'état

Les salariés de toutes catégories, susceptibles de bénéficier de ce dispositif, devront répondre aux critères suivants :

3.1.1.

Conditions d'exercice de l'activité

— Justifier d'au moins quinze années :

- ▬ d'un travail à la chaîne,
- ▬ ou en équipes successives,
- ▬ ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 213-2 du Code du Travail.

3.1.2.

Condition d'âge et de cotisation

— Être âgé de 57 ans au moins, à la date d'adhésion au dispositif, et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les trois ans suivant cette adhésion. A cet effet, les salariés volontaires devront remettre à leur employeur un relevé de carrière délivré par l'organisme de Sécurité Sociale dont ils relèvent.

Toutefois, cet âge pourra être abaissé dans la limite de 55 ans par l'accord d'entreprise, en cas de situation particulière soumise à la seule appréciation conjointe des parties signataires. Dans cette hypothèse, les salariés volontaires devront pouvoir bénéficier à 60 ans d'une retraite à taux plein.

Les signataires rappellent que l'arrêté du 9 février 2000 fixe le barème de la participation de l'État, versée quel que soit l'âge d'adhésion, lorsque les bénéficiaires sont âgés de 57 ans ; suivant l'âge d'adhésion, ce taux de prise en charge est de 20 % à 55 ans, 35 % à 56 ans, 50 % à 57 ans.

3.1.3.

Travailleurs handicapés

Bénéficient également de ce dispositif les travailleurs handicapés à la date d'entrée en vigueur de l'accord professionnel, au sens de l'article L. 323-3 du Code du Travail, et justifiant d'au moins 40 trimestres validés pour la retraite.

3.2

Avec prise en charge totale de l'allocation de cessation d'activité par l'entreprise

Les salariés de toutes catégories susceptibles de bénéficier de ce dispositif devront répondre aux critères suivants :

3.2.1.

Conditions d'exercice de l'activité

— Rencontrer des difficultés d'adaptation à l'évolution de leur emploi liées à des conditions spécifiques d'exercice de leur activité (évolution des nouvelles technologies, nouveaux procédés ou nouvelles organisations de l'entreprise), ou aux exigences de leur emploi, au regard de leurs aptitudes physiques.

Les salariés justifiant d'au moins quinze années d'un travail en cave, ou dans des conditions de température exceptionnellement élevées ou basses, ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes, ne remplissant pas les conditions d'accès au premier dispositif, pourront bénéficier de ce second dispositif.

3.2.2.

Condition d'âge et de cotisation

— Être âgé de 58 ans au moins, à la date d'adhésion au dispositif, et pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein dans les deux ans suivant cette adhésion. A cet effet, les salariés volontaires devront remettre à leur employeur un relevé de carrière délivré par l'organisme de Sécurité Social dont ils relèvent.

3.3

Autres conditions, communes aux deux dispositifs

- Être volontaire et recevoir l'accord de leur employeur.
- Avoir été salarié de l'entreprise ou du groupe de manière continue pendant 10 ans au moins avant d'adhérer au dispositif.
- Ne pas exercer d'autre activité professionnelle.
- Ne pas remplir les conditions permettant de valider une retraite à taux plein.

— Ne pas bénéficier d'un avantage vieillesse à caractère viager acquis à titre personnel, liquidé après l'entrée dans le dispositif.

— Ne pas bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance chômage, de l'ASFNE, ou de l'ARPE. En revanche, les salariés bénéficiaires d'une préretraite progressive, en cours à la signature de l'accord, pourront bénéficier au dispositif.

3.4

Modalités d'adhésion

Les salariés concernés doivent adhérer personnellement au dispositif, dont l'accès est limité à la durée du présent accord, définie à l'article 6.2.

3.5

Situation des salariés bénéficiaires

Les bénéficiaires voient leur contrat de travail suspendu, soit jusqu'à leur 60^{ème} anniversaire s'ils remplissent à cette date les conditions leur permettant de valider une retraite à taux plein, soit jusqu'à la date où ils remplissent ces conditions suivant les modalités fixées aux articles 3.1.2 et 3.2.2.

3.6

Conditions de reprise d'activité dans l'entreprise

Les salariés bénéficiaires pourront, pendant les six premiers mois, à la demande de l'employeur, être amenés à reprendre dans l'entreprise une activité temporaire correspondant à leur qualification limitée à un maximum de trois mois, pour contribuer à la continuité du service, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

En cas de reprise d'activité dans l'entreprise, leur contrat de travail reprendra effet dans des conditions identiques à celles qui le caractérisaient avant sa suspension.

3.7

Sortie du dispositif

Lors de leur adhésion, les bénéficiaires s'engageront à faire valoir leurs droits à la retraite, à la date où ils justifieront du nombre de trimestres validés par l'assurance-vieillesse, requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein, et dans les conditions précisées aux articles 3.1.2. et 3.2.2..

3.8

Couverture sociale

Pour permettre aux salariés bénéficiaires du dispositif de cessation d'activité d'acquérir des droits à retraite complémentaire :

— L'entreprise versera les cotisations correspondantes, dans les conditions prévues par l'Agirc et l'Arrco, à compter du premier jour du mois suivant l'entrée des intéressés dans le dispositif, sur la base de l'allocation définie à l'article 4.1 et des taux et systèmes de cotisations obligatoires, prenant donc en charge la part employeur.

— Dans le cadre du premier dispositif défini à l'article 3.1 l'État prend en charge les cotisations aux régimes de retraite complémentaire versées au profit des bénéficiaires âgés de 57 ans et plus, dont il prend partiellement l'allocation en charge, sur la base d'une assiette limitée à sa contribution, soit 65 % du salaire de référence pour la part du salaire n'excédant pas le plafond de la Sécurité sociale et 50 % du salaire de référence pour la part de ce salaire comprise entre une et deux fois ce même plafond.

— Les entreprises cotisant au-delà des taux obligatoires pourront convenir dans l'accord d'entreprise de verser les cotisation aux taux appliqués par elles.

Les entreprises dans lesquelles existe un régime de prévoyance collective complémentaire pourront convenir, dans l'accord d'entreprise, des conditions de son maintien en faveur des salariés en cessation d'activité.

Article 4

Allocation de cessation d'activité

4.1

Montant

Le montant minimum de l'allocation de cessation d'activité est fixé à 65 % du salaire brut de référence, dans la limite du plafond de la Sécurité sociale et 50 % au-dessus.

Cette allocation comprend, le cas échéant, la contribution de l'État, fixée par la convention prévue par le décret du 9 Février 2000.

Le salaire de référence est revalorisé selon les règles définies par décret pour la revalorisation du salaire de référence des allocations spéciales du Fonds National de l'Emploi.

4.2

Modalités de versement

Elle est versée mensuellement par l'entreprise et pour la première fois à l'issue du premier mois suivant la cessation d'activité.

4.3

Suspension du versement

L'allocation cesse d'être versée en cas de reprise d'une activité professionnelle ou lorsque le bénéficiaire remplit les conditions d'une retraite à taux plein, et au plus tard à son 65^{ème} anniversaire.

4.4

Cotisations sociales

Dans les deux dispositifs retenus, l'allocation versée, qui n'a pas le caractère de salaire, est :

— pour l'employeur, exonérée du versement forfaitaire sur les salaires et des cotisations de Sécurité sociale au titre de l'article L. 352-3 du Code du Travail ;

— pour le salarié, soumise aux seules cotisations applicables au revenu de remplacement visé par l'article L. 351-25 du Code du Travail, c'est-à-dire à la contribution sociale généralisée (CSG) au taux réduit et à la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS).

4.5

Participation de l'état

La participation plafonnée de l'État est versée trimestriellement sur justificatifs à l'entreprise.

Article 5

Accord d'entreprise

Les modalités d'application du présent accord devront être précisées par accord d'entreprise.

Cet accord précisera notamment :

→ Le nombre maximum de bénéficiaire durant la période d'adhésion au dispositif,

→ les catégories concernées,

→ les modalités de l'adhésion individuelle,

→ les modalités de versement de l'allocation de cessation d'activité,

→ les dispositions prises en vue de développer la gestion prévisionnelle des emplois, le développement des compétences des salariés et l'adaptation à l'évolution de leur emploi,

→ les embauches pouvant être envisagées dans les différentes catégories d'emplois. À cet effet, les partenaires sociaux pourront utilement prendre en compte les conclusions du rapport annuel sur l'emploi et l'analyse des besoins en résultant.

Il prévoira en outre :

→ la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, préalablement à la conclusion de la convention avec les Pouvoirs Publics,

→ la présentation d'un bilan annuel au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel.

Article 6

Dispositions diverses

6.1

Mesures d'accompagnement

Afin d'assurer le suivi de ces dispositifs au niveau des branches signataires, l'enquête annuelle des données sociales rendra compte de sa mise en oeuvre.

6.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.

6.3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront dès la signature du présent avenant.

6.4

Demande de dépôt

Le présent accord sera déposé :

- *d'une part, au Service pluridépartemental de l'inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val de Marne,*
- *d'autre part, à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi à Paris.*

Travail de nuit

Accord du 23 avril 2002

[Étendu par arrêté du 13 janvier 2003, JO 22 janvier 2003]

[Modifié par avenant du 19 mars 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2003, JO 5 août 2003]

Préambule

La volonté des signataires de mettre en œuvre, dans les coopératives laitières, une politique sociale ambitieuse doit s'accompagner du maintien de leur compétitivité.

C'est une des raisons pour lesquelles la réduction du temps de travail, créatrice d'emplois, avait pour corrélatif son aménagement concerté, afin d'adapter la production et les services aux besoins du terrain.

De même, outre les contraintes inhérentes à l'activité de transformation laitière, le poids économique élevé, dans notre profession, des investissements industriels et la nécessité d'une utilisation optimale des équipements et des installations, peuvent rendre nécessaire une organisation du travail comportant des périodes de nuit pour certaines activités, ou certains salariés.

Cependant, conformément à la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, dont le présent accord prend en compte les dispositions, le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié par la nécessité d'assurer la poursuite de l'activité économique ou des services d'utilité sociale. Celui-ci doit être fondé, dans la mesure du possible, sur le volontariat.

Article 1er

Justification du recours au travail de nuit dans les coopératives laitières

Le recours au travail de nuit est justifié dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives laitières agricoles, en particulier pour les activités de la collecte, de la production et de la distribution des produits et celles nécessaires à leur fonctionnement, compte tenu : du caractère périssable du lait, nécessitant dès la traite une collecte et une transformation rapides pour son utilisation et sa conservation, des pointes saisonnières d'activité provoquées par les variations de la production laitière et de la demande, ainsi que d'une durée de conservation limitée des produits laitiers et de la nécessité de garantir la sécurité alimentaire.

Article 2

Modalités de mise en œuvre

Le travail de nuit tel que visé à l'article 4 ci-après ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés qu'après information et consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, ainsi que du CHSCT. Cette information donnera lieu à l'établissement d'une note exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension ainsi que les mesures destinées à prendre en compte une amélioration des conditions de travail et la protection de la santé des travailleurs de nuit. L'employeur veillera à respecter un délai suffisant après cette information, pour permettre aux représentants du personnel d'analyser les conséquences du projet et d'émettre un avis.

En cas de situation d'urgence ou de nécessité d'adaptation ponctuelle, nécessitant une modification temporaire de l'organisation du travail, il pourra être dérogé à cette procédure, sous réserve de faire exclusivement appel au volontariat et d'informer le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, dans les meilleurs délais.

En l'absence de représentants du personnel, le travail de nuit ne pourra être mis en place ou étendu qu'après information et consultation du personnel des services concernés.

Article 3

Majorations pour heures de nuit

(Modifié par avenant du 19 mars 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2003, JO 5 août 2003)

Les heures de travail de nuit comprises entre 21 heures et 6 heures du matin sont majorées de 25 %, sauf si cette contrainte a déjà été prise en compte à un niveau au moins équivalent dans le contrat de travail ou par accord col-

lectif, sous quelque forme que ce soit.

Elles prennent la forme d'un repos compensateur équivalent, sauf accord dérogatoire collectif ou individuel prévoyant leur paiement, *en totalité ou (mots exclus de l'extension par arrêté du 13 janvier 2003, JO 22 janvier 2003) en partie.*

Dans le respect des dispositions de l'article L. 213-4 du Code du Travail, les salariés ayant la qualité de travailleurs de nuit qui ne bénéficieraient pas, en raison de leurs horaires, du repos compensateur prévu à l'article 4.5 devront toutefois conserver, en cas d'accord dérogatoire, une partie de ces majorations sous forme de repos compensateur. Ces majorations s'appliquent également aux membres de l'encadrement occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe de travail au sein de laquelle ils sont intégrés.

Il est de plus précisé, sous réserve des dispositions plus favorables négociées par accord d'entreprise ou d'établissement, que les entreprises appliquant des majorations pour heures de nuit supérieures aux majorations conventionnelles de branche pourront :

- soit maintenir leurs dispositions en vigueur ;
- soit faire application des dispositions conventionnelles nouvelles, en tout ou partie ;
- soit retenir l'élargissement de la plage en adaptant proportionnellement leur taux de majoration.

Article 4 **Travailleurs de nuit**

(Modifié par avenant du 19 mars 2003, étendu par arrêté du 15 juillet 2003, JO 5 août 2003)

4.1. **Définition**

Est un travailleur de nuit tout salarié, à la seule exception des cadres dirigeants, qui accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures ;
- soit au moins 300 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Pour les salariés entrant dans l'entreprise en cours d'année, cette référence sera proratisée suivant le nombre de semaines de présence.

Pour les salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif, l'information relative à la mise en œuvre du travail de nuit précisera les modalités de suivi et de décompte des heures de nuit.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, une autre période de 9 heures consécutives comprises entre 21 heures et 7 heures, mais comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures, peut être substituée à la plage de 21 heures-6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, sur autorisation de l'inspecteur du travail agricole, après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, des délégués du personnel.

4.2. **Adaptation et limitation de la durée du travail effectif**

Conformément aux possibilités légales de dérogation, compte tenu de la spécificité des activités de transformation laitière et des contreparties prévues, la durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit pourra être portée à 9 heures. Elle pourra toutefois être portée à 10 heures au maximum 3 fois par semaine et 13 semaines par an, notamment pour les salariés travaillant partiellement de nuit, exerçant leur activité hors du contrôle de l'entreprise et soumis à des aléas, ou lorsque le volume de l'horaire de travail de nuit est réparti sur 4 jours ou moins par semaine. Cette exception pourra, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, être élargie dans la limite de 18 semaines.

Dans le cas des équipes de suppléance de fin de semaine, cette durée quotidienne pourra être portée à un maximum de 12 heures.

La durée hebdomadaire est limitée à 46 heures sur une semaine donnée et 42 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

Ces dispositions sont applicables :

- pour les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- pour les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;

-
- pour les activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport ;
 - pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ;
 - *en cas de surcroît d'activité (tiret exclu de l'extension par arrêté du 13 janvier 2003, JO 22 janvier 2003)* pour les seules dérogations éventuelles à la durée hebdomadaire du travail

En cas d'application de ces dérogations, les entreprises veilleront à mettre en place les compensations équivalentes en temps, afin de garantir le respect de l'horaire conventionnel de référence.

Le cas échéant, ces compensations pourront donner lieu à une contrepartie équivalente définie par accord, permettant ainsi d'assurer une protection appropriée au salarié concerné.

Le travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 5 heures est limité à 5 postes de nuit consécutifs par salarié. Il pourra toutefois être porté à 6 postes pendant au maximum 13 semaines par année.

4.3.

Pause obligatoire

Au cours du poste de nuit, d'une durée égale ou supérieure à 5 heures consécutives, les travailleurs de nuit bénéficient d'une pause de 20 minutes leur permettant de se détendre et de se restaurer, notamment par la prise d'une collation chaude, lorsque celle-ci est possible.

Aucun temps de travail quotidien ne pourra de plus atteindre six heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'une pause d'une durée minimale continue de vingt minutes.

L'employeur mettra à la disposition des travailleurs de nuit sédentaires un lieu de repos équipé des moyens matériels leur permettant de réchauffer une collation.

4.4.

Renforcement de la protection des travailleurs de nuit

4.4.1.

Les entreprises porteront une attention particulière à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de nuit et, pour faciliter l'articulation de leur activité professionnelle, avec l'exercice des responsabilités familiales et sociales, en associant le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT.

À cet effet, outre leur intervention préalable à la mise en place ou à l'extension du travail de nuit prévue à l'article 2 du présent accord, une information spécifique relative au travail de nuit devra être incluse dans le rapport annuel au CHSCT présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la protection de la santé des travailleurs de nuit.

De plus, l'entreprise s'assurera que, lors de son affectation au poste de nuit, le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et son lieu de travail, à l'heure de prise de poste et à l'heure de fin de poste.

L'employeur prendra les dispositions adaptées pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit appelés à travailler seuls sur un poste isolé.

4.4.2.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une priorité d'affectation pour les postes en journée. À cet effet, la liste des postes disponibles, susceptibles de permettre une affectation en journée, sera portée à la connaissance du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Tout salarié affecté à un poste de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, dans le même établissement ou dans la même entreprise, bénéficie d'une priorité pour les emplois de la même catégorie professionnelle ou équivalents. Il en est de même pour tout salarié affecté à un poste de jour, candidat à un poste de nuit. À cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Les possibilités de permutation entre salariés volontaires affectés à un poste de nuit ou à un poste de jour seront utilement recherchées. Lorsque le travail de nuit deviendrait incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telle la garde d'un enfant ou la charge d'une personne dépendante, ainsi que pour les salariés ayant travaillé pendant au moins 15 années en continu ou uniquement de nuit, dans l'entreprise ou le groupe auquel celle-ci appartiendrait, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour, l'entreprise s'efforçant d'y répondre favorablement, dans les meilleurs délais.

4.4.3.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une visite médicale préalable à son affectation à un poste de nuit et d'une surveillance médicale particulière comportant une visite tous les 6 mois.

Lorsque l'état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, le transfert temporaire ou définitif sur un poste de jour, aussi comparable que possible à la qualification du salarié et l'emploi précédemment occupé, est assuré par

l'employeur dans les meilleurs délais.

Outre la communication au comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, aux délégués du personnel, des postes disponibles susceptibles de permettre une affectation en journée, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, pourront être utilement associés au reclassement des travailleurs de nuit déclarés inaptes à occuper un poste de nuit.

En cas d'inaptitude définitive ou temporaire d'au moins 3 mois au travail de nuit, constatée par le médecin du travail, et d'absence de poste disponible, correspondant à la qualification du travailleur de nuit, permettant son reclassement sur un poste en journée, une formation d'adaptation financée par l'entreprise devra lui être proposée pour faciliter son reclassement interne ou, à défaut, externe.

L'inaptitude au poste de nuit n'entraîne pas la rupture du contrat de travail, sauf si l'employeur justifie par écrit l'impossibilité du reclassement dans un poste de jour, ou si le salarié refuse le reclassement proposé, conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 du code du travail.

En cas de reclassement dans l'entreprise dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié, le salarié reconnu inapte au travail de nuit bénéficiera d'une garantie de rémunération, hors contreparties pour travail de nuit, sous forme d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage de la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération de 100 % pendant les 3 premiers mois, 80 % au 4^e mois, 60 % au 5^e mois et 50 % au 6^e mois.

4.4.4.

Pendant la durée de leur grossesse et le congé légal postnatal, les salariées affectées à un poste de nuit bénéficient, à leur demande ou à celle du médecin du travail, d'une affectation à un poste de jour. L'affectation éventuelle dans un autre établissement est -toutefois subordonnée à l'accord des salariées concernées. Leur rémunération est alors maintenue.

En cas d'impossibilité, l'employeur fait connaître par écrit les motifs s'opposant au reclassement. Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'au début du congé légal de maternité, avec garantie de rémunération, compte tenu des allocations journalières de sécurité sociale et du complément versé par l'entreprise.

En cas d'allaitement justifié par certificat médical, les salariées relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient, pendant la durée de l'allaitement et au plus pendant 1 an, de 1 heure de repos additionnel par poste de travail.

4.5.

Contreparties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une majoration des heures de nuit, donnant lieu à l'attribution d'un repos compensateur dans les conditions définies à l'article 3.

De plus, tout travailleur de nuit, y compris les membres de l'encadrement et les salariés forfaités, bénéficie d'un repos compensateur de 10 minutes par poste de travail comportant au moins 4 heures de nuit.

Le repos compensateur de 10 mn, visé à l'alinéa précédent, est notamment susceptible de prendre par accord la forme de pauses additionnelles intégrées au temps de travail effectif, de journées de repos, d'une affectation à un Compte Epargne-Temps.

Ces repos compensateurs ne se cumulent pas avec les compensations en temps qui seraient déjà attribuées aux travailleurs de nuit, liées à cette spécificité de leur rythme de travail, autres que celles correspondant aux majorations pour heures de nuit.

4.6.

Formation professionnelle des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier comme les autres salariés, des actions de formation inscrites dans le plan de formation de l'entreprise, y compris celles relatives au capital temps formation, au congé individuel de formation, à la validation des acquis professionnels.

Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les parties signataires engagent les entreprises à veiller aux conditions de leur accès à la formation professionnelle continue, compte tenu des spécificités de leur emploi, et à en tenir informé le comité d'entreprise ou d'établissement au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du Code du travail.

4.7.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La 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, ou d'un poste de jour vers un poste de nuit ; pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle et d'évolution

de carrière.

**4.8.
Représentants du personnel et représentants syndicaux**

Les entreprises s'assureront des dispositions particulières permettant l'exercice sans entrave du mandat des représentants du personnel et représentants syndicaux ayant la qualité de travailleurs de nuit.

**Article 5
Dispositions diverses**

**5.1.
Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles.

**5.2.
Modification de la convention collective**

En application des dispositions de la loi nouvelle, l'article 72 bis sur le travail de nuit des femmes est annulé.

**5.3.
Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**5.4.
Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant sa signature.

**5.5.
Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne.

**Mise à la retraite
Accord du 30 septembre 2005**

[Étendu par arr. 3 mars 2006, JO 16 mars applicable à compter de sa signature]

Préambule

Vu les dispositions de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prévoyant la possibilité de mise à la retraite avant 65 ans, sous diverses conditions, et en particulier que le salarié puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein,

Vu les dispositions de l'accord conclu concomitamment au présent accord, relatif au travail des seniors et à la gestion des fins de carrière,

**Titre I
Objet et modalités**

**Article 1er
Possibilité de mise à la retraite avant 65 ans**

Peuvent exclusivement faire l'objet des présentes dispositions les salariés des coopératives laitières bénéficiaires de la CCN afférente *ou de l'Accord paritaire national des dirigeants de la coopération agricole (Termes exclus de l'extension par arr. 3 mars 2006, JO 16 mars)* remplissant les trois conditions suivantes :

- avoir au moins l'âge minimum requis pour liquider leur retraite, tel que prévu aux articles L. 351-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale applicables aux assurés du régime agricole, aux termes de l'article L. 742-3 du Code rural ;
- bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein, au sens du Code de la Sécurité Sociale ;
- pouvoir faire liquider sans abattement leurs retraites complémentaires.

Sous ces conditions, et sous réserve du respect des contreparties prévues au Titre II du présent accord, la mise à la retraite éventuelle, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé du moins de 65 ans ne constitue pas un licenciement.

Article 2

Réception du salarié et préavis

Avant toute mise à la retraite, l'employeur recevra le salarié concerné pour un entretien sur sa situation, lui présenter les modalités de la mise à la retraite envisagée, répondre à ses questions et ses observations.

Au cas où il confirmerait son intention, l'employeur devra respecter un préavis de six mois.

Par accord entre les parties, ce préavis peut être réduit à trois mois.

Titre II

Contreparties

Les dispositions qui précèdent sont accompagnées de contreparties en matière d'emploi et de formation, de manière cumulative pour toute mise à la retraite, à la seule exception de suppression de poste. De plus, l'indemnité de fin de carrière sera majorée en cas de mise à la retraite.

Article 3

Contreparties concernant l'emploi

Afin de contribuer au maintien de l'emploi, chaque mise à la retraite sera accompagnée de l'une des dispositions suivantes, au choix de l'employeur :

- soit remplacement nombre pour nombre par :
 - la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
 - ou la conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
 - ou l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet ;
- soit évitement d'un licenciement économique avéré visé par l'article L. 321-1 du Code du Travail ;
- soit remplacement par l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un salarié équivalent temps plein, dans la proportion minimale d'un recrutement pour deux salariés équivalent temps plein, mis à la retraite.

Les contreparties ainsi définies doivent être réalisées dans un délai de six mois avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

En cas de départ du salarié recruté en remplacement avant le terme du contrat, ou s'agissant des remplaçants recrutés en CDI, en cas de rupture du contrat de travail intervenant dans la période de deux ans suivant la mise à la retraite, l'employeur devra procéder à une nouvelle embauche selon les dispositions qui précèdent, et dans les mêmes délais.

À la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier du respect de ces dispositions. De plus, une communication annuelle sera faite au Comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 4

Contreparties concernant la formation

Ces contreparties résultent, d'une part, des dispositions relatives à la Formation, de l'accord concomitant concernant le travail des seniors, destinées à favoriser la poursuite de leur activité professionnelle ou leur reconversion, d'autre part, des dispositions suivantes :

Tout salarié faisant l'objet d'une mise à la retraite bénéficiera, à sa demande, avant son départ en retraite ou dans les trois mois suivant celui-ci, d'une formation pour l'aider à se préparer à sa nouvelle vie (cf. stage de préparation à la retraite, formation à la vie associative, apprentissage d'activités artistiques ou culturelles...). Les coûts pédagogiques de cette formation pouvant atteindre trois jours, seront pris en charge par l'entreprise, dans la limite des plafonds de prise en charge de l'OPCA2 ou des coûts moyens de formation externe appliqués par l'entreprise, s'ils sont plus favorables.

Article 5

Majoration de l'indemnité de fin de carrière

Le salarié mis à la retraite bénéficiera de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la CCN des Coopératives laitières et l'article 14 de son annexe V, majorée comme suit :

- départ à 60 ans : + 40 %

-
- départ à 61 ans : + 35%
 - départ à 62 ans : + 30 %
 - départ à 63 ans : + 25 %
 - départ à 64 ans : + 20 %

Titre III

Dispositions diverses

Article 6

Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans, à compter de son entrée en vigueur. Il se poursuivra par tacite reconduction, à défaut d'une éventuelle dénonciation intervenant au moins six mois avant l'échéance de son terme.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Les accords d'entreprise, d'établissement et de groupe ne peuvent déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera déposé au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts de Seine, de la Seine Saint-Denis et du Val de Marne.

Formation professionnelle

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)

Transformation laitière - CQP, CPNEFP, VAE

Accord du 28 avril 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 26 déc., applicable à compter du lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

COO-AGRI-LAI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu :

- les dispositions du Titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004;
- la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie;
- la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale;
- la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- les 3 accords du 21 janvier 2020 relatifs :
 - m** aux certifications éligibles à la Pro-A dans diverses branches du secteur alimentaire ;
 - m** aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A dans le secteur

alimentaire ;

m à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire ;

— l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la Formation professionnelle et l'Apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire ;

— la mise en œuvre, depuis plusieurs années, par les deux branches de la Transformation laitière, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), initialement enregistrés au Registre National des Certifications professionnelles (RNCP) par arrêté du 26 novembre 2015, publié au JO du 3 décembre 2015, et actuellement en cours de réinscription ;

— les dispositions de l'accord du 28 avril 2016 sur la Formation professionnelle dans la Transformation laitière, arrivant à échéance le 30 avril 2021, et le bilan positif qui en résulte ;

Les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la Formation professionnelle dans la Transformation laitière, en renouvelant le précédent accord.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord portant sur la Formation professionnelle s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la CCN des Coopératives laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière, dont celles de moins de 50 salariés.

Titre I

Développement des certificats de qualification professionnelle

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification et des compétences des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP visés au présent accord sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la Transformation Laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et validés selon les modalités de mise en œuvre, d'évaluation et d'attribution définies ci-après.

Ils sont également accessibles par Bloc(s) de compétences et par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Article 1er Objet

Les CQP ont pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier,
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles,
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise,
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise, et de favoriser ainsi l'accès ou le retour à l'emploi ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière,
- ils ont de plus vocation, par le développement de tronc communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires, et de la coopération agricole, dans le cadre des CQP transversaux, à favoriser l'élargissement de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci.

Article 2

Définition

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, qui sont regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de compétences qui identifie les connaissances (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y compris transversales, en cohérence avec les blocs et les activités du référentiel d'activités ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis requis ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs (définis ci-après) ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre notamment du plan de développement des compétences, de la Pro-A ou du CPF, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

Article 3

Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière

3.1

Liste des CQP existants, dont la dénomination est adaptée comme suit

CQP Transformation laitière

- Opérateur de production dans la Transformation laitière ;
- Conducteur de machine dans la Transformation laitière ;
- Conducteur de ligne dans la Transformation laitière ;
- Pilote d'installation automatisée dans la Transformation laitière ;
- Chauffeur-ramasseur dans la Transformation laitière ;
- Encadrant opérationnel laitier ;
- Agent logistique dans la Transformation laitière ;
- Agent de nettoyage dans la Transformation laitière ;
- Technicien-conseil relation producteurs dans la Transformation laitière ;
- Laborantin(e) dans la Transformation laitière.

CQP transversaux

- Responsable d'équipe ;
- Responsable de secteur / d'atelier ;
- Attaché commercial ;
- Gestionnaire administration du personnel et de la paye ;
- Agent de maintenance ;
- Technicien de maintenance.

3.2

Création de nouveaux CQP

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les tronc communs des CQP transversaux.

L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiées à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, objet du titre II du présent accord.

Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués à l'OPCO du secteur et aux entreprises adhérentes.

3.3

Référentiels communs

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

-
- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités, qui sont regroupées en blocs de compétences capitalisables permettant, l'acquisition progressive du CQP ;
 - un référentiel de compétences qui identifie les connaissances (savoirs) et les compétences (savoir-faire professionnels), y compris transversales, en cohérence avec les blocs et les activités du référentiel d'activités ;
 - un référentiel d'évaluation qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis requis ;

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

3.4

CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires

Afin de faciliter la mobilité des salariés au sein du secteur alimentaire et d'attirer des salariés en reconversion, en vue de contribuer à sécuriser leur parcours professionnel, les signataires du présent accord s'engagent :

- à favoriser le développement de CQP transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein des entreprises agroalimentaires ;
- et à promouvoir la reconnaissance de passerelles, d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et compétences communes.

À cet effet, les signataires s'engagent expressément à adhérer à l'accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP des CQP transversaux du secteur alimentaire, dans les meilleurs délais, modifié par l'avenant n° 1 du 25 avril 2017, sous réserve d'une reconnaissance mutuelle de l'ensemble des CQP des branches du secteur alimentaire par les signataires dudit accord. Cette reconnaissance mutuelle permettra notamment d'établir d'éventuelles passerelles entre les différents CQP du secteur agroalimentaire et l'identification de tronc communs en vue de leur harmonisation.

Article 4

Modalités de mise en œuvre des CQP proposées

4.1

Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économique du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité social et économique, et d'une consultation préalable de la Commission Formation lorsqu'elle existe, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement,
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...),
- l'emploi et la population visée par le projet,
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...),
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'actions).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale d'OCAPIAT ou un cabinet conseil.

Le comité social et économique est informé des résultats de cette analyse préalable.

4.2

Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et celles des postes correspondants.

Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la transformation laitière, et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP transversaux.

— Le référentiel d'activités précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activités de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle), ainsi qu'aux activités listées dans les différents blocs de compétences.

— Le référentiel de compétences précisé et complété : pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise ;

— Le référentiel d'évaluation précisé ou complété : de même, pour chaque bloc de compétences, il s'agit d'adapter les modalités et critères d'évaluation en vue d'une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

— Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.3

Prérequis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissent insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

4.4

Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d'identifier :

— d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les blocs correspondants, — d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP,

Un positionnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise.

À cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels d'évaluation.

Article 5

Tutorat

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :

- la participation à l'adaptation du référentiel d'activités ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de compétences ;
- la participation à l'adaptation du référentiel d'évaluation ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
- la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
- la participation aux évaluations en continu et finales.

Les signataires se réfèrent expressément aux dispositions de l'article 8 de l'Accord du 1^{er} décembre 2020 sur la Formation professionnelle et l'Apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire qu'ils entendent promouvoir, en rappelant en particulier la nécessité de la formation et de la valorisation des tuteurs.

Afin d'accompagner l'exercice de la mission tutorale, un guide sur le tutorat sera élaboré par la CPNEFP de la Transformation laitière.

Article 6

Comité paritaire de pilotage et de suivi

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :

- un acte de direction et de gestion des ressources humaines,
- et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche.

Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

À cet effet, un Comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :

- d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :

m par la Commission Formation,

m ou, à défaut, par le comité social et économique ;

m ou, à défaut, par les salariés ;

- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Ce Comité peut être aussi constitué de la Commission Formation, élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Le Comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :

- les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
- l'adaptation des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, conformément à l'article 4.2 ;
- les modalités de validation des prérequis et de positionnement préalable ;
- les modalités de validation en continu et finales ;
- le livret de suivi ;
- les actions de formation envisagées et leur organisation ;
- les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
- la composition de la Commission technique d'évaluation.

Les représentants du personnel, membres du Comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 h par projet CQP. Ces réunions préparatoires seront considérées comme du temps de travail effectif.

Le Comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

Article 7

Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

7.1

Blocs de compétences

Les blocs de compétences inscrits dans le référentiel d'évaluation de chaque CQP doivent être évalués dans le cadre des évaluations décrites aux articles ci-après.

7.2

Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (cf. annexe 1).

7.3

La Commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une Commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La Commission technique d'évaluation est composée de quatre à six membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.

La Commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel pouvant être accompagné par un expert métier, désignés, suivant le cas, par la Coopération Agricole Laitière ou la FNIL. Le président est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Deux représentants du personnel pourront être désignés par la Commission formation ou, à défaut, par le CSE pour participer aux travaux de la Commission technique d'évaluation.

La Commission technique d'évaluation est chargée :

- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;
- de transmettre au jury paritaire national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certains blocs de compétences ;
- de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement, ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution, ou de sa consolidation.

7.4

Le Jury national paritaire

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un Jury national paritaire est créé.

Emanation de la CPNEFP transformation laitière, ce Jury national est composé d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour deux ans, parmi ses membres.

Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la Coopération et de l'Industrie laitière.

Le Jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du Jury national est donc assurée par le collège salarié.

Un vice-président est désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Le Jury national est chargé :

- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l'entreprise ;
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou de certains blocs de compétences ;
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP par la VAE ou acquis par blocs de compétences ;
- de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les blocs de compétences validés ;
- de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle, qui paraîtra nécessaire à sa décision ;

Les salariés d'entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

7.5

Délivrance des CQP

Le Président du Jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CPNEFP rédige les Certificats de Qualification Professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis les adresse à l'entreprise, dans les meilleurs délais.

Article 8

Acquisition d'un CQP par blocs de compétences

L'enregistrement des CQP de la Transformation laitière au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Un bloc de compétences se définit comme un ensemble homogène et cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activités d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

Ces blocs de compétences sont valables sans limitation de durée. Ils sont capitalisables afin de permettre, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP visé.

Article 9

Valorisation des CQP

9.1

Lien avec les classifications conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des emplois et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

À cet effet, l'application de la classification résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'Annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'Annexe III de la CCN de l'Industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la seule réserve que l'emploi correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.

Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CSE, à l'issue de la deuxième année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

9.2

Répertoire national des certifications professionnelles

Afin de pérenniser la reconnaissance des CQP de la Transformation laitière par les pouvoirs publics et d'assurer leur accès dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), le renouvellement de l'enregistrement des dits CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles, visé à l'article L 335-6 du Code de l'Education, sera systématiquement demandé.

Article 10

Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des blocs de compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins un mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au Plan de développement des compétences, ou d'un bilan de compétences.

Ces actions se déroulent prioritairement en dehors du temps de travail effectif, ou à l'issue du contrat. En cas d'accord entre le salarié sous CDD et son employeur, ces actions pourront se dérouler sur le temps de travail.

Titre II

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Une Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives Laitières ou de la CCN des Industries laitières.

Article 1er

Composition

Elle est composée de deux collèges :

— Pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la Transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche.

— Pour le collège des employeurs, représentant la Coopération Agricole Laitière et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

La CPNEFP établit son règlement intérieur.

Article 2

Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement et à la promotion de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la Transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;
- Elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;
- Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux Pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- Elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la Formation professionnelle :
 - m** de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la Transformation laitière ;
 - m** elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de développement des compétences et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant l'apprentissage :
 - m** de déterminer, dans le respect de la procédure, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les 2 branches de la Transformation laitière ;
 - m** de transmettre aux instances compétentes les niveaux de prise en charge validés ;
- concernant les contrats de professionnalisation :
 - m** de préciser, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
 - m** d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le Compte Personnel de formation (CPF) :
 - m** de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - m** de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ses propositions ;
- concernant les CQP :
 - m** d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - m** de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, ainsi que leur niveau de qualification ;
 - m** de veiller au bon fonctionnement du Jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
 - m** de délivrer les CQP ;
 - m** d'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel ;
- concernant la Commission paritaire consultative «Agriculture, Agroalimentaire et Aménagement des espaces» :
 - m** de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un diplôme et de ses référentiels ;

-
- m** de lui proposer, dans le respect de la procédure et des délais, la création, la révision ou la suppression de tout ou partie d'un titre à finalité professionnelle et de ses référentiels ;
 - concernant les enquêtes et études :
 - m** de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la Coopération Agricole Laitière et la FNIL ;
 - m** de définir le «cahier des charges» ;
 - m** de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au «cahier des charges» ;
 - m** d'en utiliser les résultats ;
 - d'assurer le suivi du présent accord.

Article 3 **Fonctionnement**

- La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.
- Le secrétariat est assuré par l'Association de la Transformation Laitière Française (ATLA).
- Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
- La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collègue salarié ou le collègue employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.
- Un Vice-Président est également désigné par le collègue n'assurant pas la présidence.
- Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le Président et le Vice-Président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.
- Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.
- Un relevé de décisions est établi après chaque réunion par le secrétariat et adressé aux membres de la Commission.
- En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

Titre III **Validation des acquis de l'expérience**

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité d'un an, en continu ou non, en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la Transformation laitière.

À cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

Article 1er **Titres et diplômes visés par la VAE**

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience, sous réserve d'être inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'État ;
- les diplômes délivrés au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

À cet effet, comme mentionné à l'article 9.2 du présent accord, le renouvellement de l'inscription des CQP Transformation Laitière au Répertoire National des Certifications Professionnelles sera demandé.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.

Conformément aux dispositions des articles L 613-3 et R 335-6 du Code de l'éducation, les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, issues notamment :

- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole ou volontaire (activité sociale, associative, service civique...) ;
- des périodes d'exercice de responsabilités syndicales ;
- les activités réalisées en périodes de formation initiale ou continue (formation ou mise en situation en milieu professionnel, stage pratique, POE...), dans la limite de la moitié des activités prises en compte.

Article 2

Congé de validation des acquis de l'expérience

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation. Elle indique la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder quatre mois.

Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1

Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée. Il débute au plus tard douze mois après le terme du contrat.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

2.2

Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

À compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un maximum de deux mois.

Article 3

Financement

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'entreprise, la Caisse des dépôts et consignations ou l'OPCO dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du Compte personnel de formation.

Article 4

Information des salariés

Les organisations professionnelles de la Transformation laitière et les organisations syndicales reconnues représentatives, signataires du présent accord, s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 1er

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la CCN des Coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 78.3 de la CCN CL).

Les dispositions de la CCN de l'Industrie laitière sont mises à jour par avenant technique en conformité avec les dispositions du titre II (CPNEFP) du présent accord (cf. article 2.4 de la CCN IL).

Article 2

Durée - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Afin d'assurer le suivi du présent accord, les parties signataires se réuniront tous les 5 ans, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour son éventuelle adaptation.

Il pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 3

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 4

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion. Le dépôt sera opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Annexes

Annexe 1 - Modalités d'évaluation

1- L'évaluation en continu : le livret de suivi

L'évaluation en continu s'appuie sur un livret de suivi propre à chaque candidat.

Ce dernier a pour but de :

- suivre dans le temps la progression du candidat, tant au plan théorique que pratique ;
- faciliter les échanges entre le candidat, la hiérarchie, les tuteurs et les formateurs ;
- permettre la délivrance du CQP ou de ses «bloc de compétences» capitalisables.

Ce livret est élaboré suivant un modèle-type approuvé par la CPNEFP. Il contient les éléments suivants : identification du candidat, le cas échéant planning et programme des formations théoriques et pratiques, planning des évaluations, fiches d'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels, indicateurs et standards permettant d'apprécier les résultats du candidat.

Ce livret de suivi est rempli conjointement par le(s) tuteur(s) désigné(s) par l'entreprise et, le candidat ainsi que, le cas échéant, par le(s) formateur(s). Le résultat devra être communiqué au salarié candidat au CQP.

L'importance accordée à ces opérations d'évaluation en continu et leur contribution à l'appréciation globale du parcours de qualification varient selon un principe de pondération pour chacun des blocs de compétences évalués (cf. en annexe 2 le modèle de grille de consolidation des résultats proposé).

2- Les évaluations finales

Les épreuves finales d'évaluation sont proposées au candidat à l'issue de la démarche CQP.

L'entreprise assume la responsabilité des épreuves avec les différentes personnes ayant participé à la démarche CQP (responsables hiérarchiques, tuteurs, formateurs internes et/ou externes). Ces épreuves s'appuient nécessairement sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation, attachés à chaque CQP. Tous les savoirs et savoir-faire professionnels doivent être évalués.

Il convient d'organiser une épreuve écrite ou orale propre à chaque domaine de compétences pour évaluer l'acquisition des savoirs. Par ailleurs, une épreuve pratique au poste de travail permet l'évaluation de la maîtrise des savoir-faire professionnels.

Chaque épreuve est examinée, pour avis, par le Comité paritaire de pilotage et de suivi, avant d'être proposée aux candidats. Elle doit comporter les éléments suivants (cf. en annexe 3 un modèle proposé de support pour l'évaluation par la CTE des CQP) :

- les conditions de déroulement des épreuves (écrite ou orale pour l'évaluation des savoirs, pratique pour l'évaluation des savoir-faire professionnels) ;
- un énoncé très précis des questions à poser au candidat sous la forme d'une «situation problème» ;
- les réponses ou comportements attendus ;

- les critères d'appréciation à utiliser (nombre ou taux d'erreurs admis, nombre de réponses attendues) ;
- le niveau de maîtrise professionnelle requis.

Pour ces épreuves finales, le principe d'une pondération est également retenu (cf. en annexe 2 la grille d'appréciation des savoirs et savoir-faire professionnels proposée).

L'entreprise pourra, suivant ses pratiques et moyens disponibles, soit faire application du système d'évaluation proposé, soit d'un système équivalent soumis à l'approbation préalable du Comité paritaire de pilotage. En raison du caractère essentiellement qualitatif de la démarche CQP, la validation des compétences maîtrisées ne saurait se limiter à une seule notation, essentiellement destinée à la faciliter.

Annexe 2 - Grille de consolidation des résultats du CQP

GRILLE DE CONSOLIDATION DES RESULTATS DU CQP

NOM / PRENOM :

ENTREPRISE : A, le

Bloc compétences (BC)		Livret de suivi		Evaluation de la Commission technique d'évaluation (CTE)	Note finale du bloc de compétences	Validation du bloc de compétences		Seuil d'obtention du bloc de compétences
N° du BC	Intitulé du BC	Evaluation des savoirs	Evaluation des savoir-faire professionnels			Oui	non	
BC1		%	%	%	%			Obtention du BC sous réserve d'obtenir une note égale ou supérieure à : - 50 % pour l'évaluation des savoirs et savoir-faire professionnels ; - 30 % pour l'évaluation de la CTE ; - 50 % pour la note finale du BC.
BC2		%	%	%	%			
BC3		%	%	%	%			
BC4		%	%	%	%			
PROPOSITION D'ATTRIBUTION DU CQP								Tous les BC doivent être validés

Proposition de la Commission technique d'évaluation au Jury national paritaire

Recommandations éventuelles à l'entreprise (mesures d'accompagnement, formation additionnelle ...)

Signature des membres de la Commission technique d'évaluation (avec mention du nom et de la fonction de chaque membre)

Président(e) de la CTE	(Autres membres de la CTE)
------------------------	----------------------------

Annexe 3 - Support pour l'évaluation par la commission technique d'évaluation des CQP de la

transformation laitière

(Adaptable selon le projet CQP de l'entreprise)

SUPPORT POUR L'ÉVALUATION PAR LA COMMISSION TECHNIQUE D'ÉVALUATION DES CQP DE LA TRANSFORMATION LAITIÈRE										
(ADAPTABLE SELON LE PROJET CQP DE L'ENTREPRISE)										
CQP :										
NOM / PRENOM :										
ENTREPRISE : A, le										
CONDITIONS DE DÉROULEMENT DE L'ÉPREUVE / SITUATION PROFESSIONNELLE UTILISÉE :										
BC	n° du S ou SFP évalué	Énoncé de la question posée et/ou Activité/Manipulation observée	Réponses et/ou comportements attendus	Maîtrise du S ou SFP à travers la pertinence et la précision des réponses apportées				Observation de la CTE	Note	Note finale du BC
				Non-Satisfaisant (0 %)	A améliorer (30 %)	Satisfaisant (70 %)	Très satisfaisant (100 %)			
BC1										
BC2										
BC3										
BC4										
BC5										
REMARQUES/OBSERVATIONS DE LA CTE :										

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)

Droit individuel à la formation Accord du 24 novembre 2005

[Étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 19 mai, applicable à compter du lendemain de la publication de son

Préambule

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif innovant, repris par la loi du 4 mai 2004, qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi, elles souhaitent mettre en oeuvre effectivement, au profit des salariés et des entreprises, ce droit individuel à la formation tout en prenant en compte les spécificités de la Coopération laitière.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er **Salariés bénéficiaires et durée de la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 933-1 et suivants du Code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail,
- de maladie professionnelle,
- de congé de maternité,
- de congé de paternité,
- de congé d'adoption,
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective dont relève la branche, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Est également pris en compte *pour moitié (Termes exclus de l'extension par arr. 25 avr. 2006, JO 19 mai)* le congé parental d'éducation à temps plein (*Termes exclus de l'extension par arr. 25 avr. 2006, JO 19 mai*).

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mise en oeuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Toutefois, à titre transitoire, il est fait application des dispositions suivantes au titre de l'année civile 2004 :

- a) les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet qui justifient au 1^{er} janvier 2005, d'une année d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficient à compter du 1^{er} janvier 2005, d'un droit individuel à la formation de 20 heures.
- b) pour les salariés entrés postérieurement au 7 mai 2004, le droit au DIF est calculé à raison de 1,75 heure par mois d'appartenance juridique à l'entreprise et ce jusqu'au 31 décembre 2004,
- c) par exception, les droits acquis au titre de 2004 sont, dans tous les cas, utilisables dès l'année 2005.

Article 2 **Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculée prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Article 3

Mise en œuvre du DIF

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel, ou suite à une demande écrite du salarié.

Article 3.1

Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- deux mois pour les formations d'une durée au plus égale à une semaine (35 heures),
- trois mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte :

- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1. Pour l'action de formation :

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2. Pour l'action de bien de compétences :

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par l'OPAC2.

3. Pour l'action de validation des acquis :

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

Article 3.2

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

1. Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

2. Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il refuse au salarié le suivi de l'action de formation.

Lorsque, durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'OPCA2 assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ses instances.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'OPCA2 le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du Code du travail.

Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 4

Exercice du DIF

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémuné-

ration nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5

Nature des actions de formation

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies.

Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des coopératives laitières,
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail,
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels,
- développement durable,
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise,
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.

Ces priorités pourront être précisées et adaptées, le cas échéant annuellement, par les instances paritaires de la branche.

Article 6

Dispositions financières

Les dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF sont prises en charge par l'OPCA2 sur les fonds mutualisés au titre de la contribution visée au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 du Code du Travail, selon les modalités fixées par ses instances paritaires. Ces dépenses incluent la totalité des frais pédagogiques. Elles comprennent également les frais de déplacement et d'hébergement, dans la limite des plafonds fixés par l'OPAC2.

La rémunération des stagiaires et le versement éventuel de l'allocation de formation demeurent à la charge des entreprises et sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation. Le cas échéant, cette allocation de formation est versée mensuellement, sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires.

Article 7

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini ci-dessus, correspondant aux heures acquises au titre du DIF, et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de son expérience.

En cas de démission, l'exercice du droit individuel à la formation est de droit sous réserve de l'accord de

l'employeur et que l'action de formation ou de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute grave ou lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 8

Transférabilité

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit 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 deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 9.2

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 9.3

Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Il prendra effet le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension et courra jusqu'au 31 décembre 2008.⁽¹⁾

(1) Accord du 6 novembre 2008 (étendu par arr. 18 août 2009, JO 28 août)

Les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la formation dans la coopération laitière sont reconduites jusqu'au 31 décembre 2009.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Le présent accord sera déposé au Service pluridépartemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val de Marne.

Accord du 23 avril 2010

[Étendu par arr. 14 janv. 2011, JO 22 janv.]

Préambule

Vu les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du DIF dans la coopération laitière, reconduites par avenant du 6 novembre 2008,

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles portent au développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle.

Elles décident de s'approprier le nouveau dispositif innovant, repris par la loi du 4 mai 2004 ainsi que par la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et la formation professionnelle tout au long de la vie

qui doit contribuer à rendre les salariés plus acteurs de leur évolution professionnelle.

C'est pourquoi, elles souhaitent renouveler et compléter les dispositions de l'accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du DIF dans la coopération laitière, conformément aux nouvelles dispositions légales, au profit des salariés et des entreprises, tout en prenant en compte les spécificités de la Coopération laitière.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er **Salariés bénéficiaires et durée de la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée de 20 heures.

Le salarié à temps partiel bénéficie du droit individuel à la formation au prorata de son temps de travail par rapport à la durée légale du travail. Par exception, le salarié dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail bénéficie de 20 heures de DIF par an.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés travaillant à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les signataires conviennent que, pour déterminer l'ouverture du droit individuel à la formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du Travail, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée s'appréciera au 1^{er} janvier de chaque année civile.

Le salarié à temps complet bénéficiera, à terme échu, de 20 heures par année civile complète d'appartenance à l'entreprise.

Sont prises en compte pour le calcul du DIF, les périodes de suspension du contrat de travail pour cause :

- d'accident du travail,
- de maladie professionnelle,
- de congé de maternité,
- de congé de paternité,
- de congé d'adoption,
- de congé de présence parentale,
- de congé de soutien familial,
- de congé parental d'éducation.
- de maladie lorsque ces périodes sont assimilées, par la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

En cas d'année civile incomplète, le salarié bénéficie d'un DIF intégrant les droits acquis prorata temporis entre la date d'embauche et la fin de la première année civile. Celui-ci pourra être mise en œuvre au terme de l'année civile suivant la date d'entrée.

Article 2 **Droit individuel à la formation des salariés en contrat à durée déterminée**

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier du droit individuel à la formation calculé prorata temporis, après 4 mois consécutifs ou non sous contrat à durée déterminée au cours des 12 derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

L'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation pour les entreprises de dix salariés et plus assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Article 3 **Mise en œuvre du DIF**

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son droit individuel à la formation. Il doit obtenir l'accord de son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur éventuellement dans le cadre de l'entretien professionnel, ou suite à une demande écrite du salarié.

Article 3.1

Demande du salarié

La demande d'exercice du DIF porte sur des actions de formation définies à l'article 5 suivant.

La demande écrite du salarié doit être déposée avant le début de la formation, au moins :

- deux mois pour les formations d'une durée au plus égale à une semaine (35 heures),
- trois mois pour les formations d'une durée supérieure.

Elle comporte l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates et heures de l'action de formation.

1

Pour l'action de formation

La demande doit comporter le programme de la formation souhaitée, la dénomination du prestataire pressenti.

2

Pour l'action de bilan de compétences

La demande doit comporter la dénomination de l'organisme prestataire choisi sur la liste des organismes agréés par l'OPCA2.

3

Pour l'action de validation des acquis

La demande doit comporter les mentions suivantes : le diplôme, titre ou certificat de qualification postulé permettant de faire valider les acquis de l'expérience, la dénomination de l'autorité ou de l'organisme délivrant la certification.

Article 3.2

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à réception de la demande, telle que définie à l'article 3.1, pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

1

Accord de l'employeur

Si l'employeur accepte la demande du salarié, l'employeur et le salarié formalisent leur accord par un écrit relatif à la mise en œuvre du DIF contenant notamment les éléments suivants :

- le programme de la formation,
- l'objet, le coût, le lieu, la durée, les dates de début, de fin et les horaires de la formation,
- les modalités de réalisation (pendant, et/ou hors temps de travail).

2

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Si l'employeur n'est pas d'accord sur le choix de l'action de formation, il indique au salarié les raisons de son refus dans sa réponse écrite.

Lorsque, durant deux années civiles consécutives, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, la formation peut se dérouler en dehors du temps de travail dans le cadre d'un financement assuré, soit par l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) dont relève l'entreprise, soit par l'organisme paritaire agréé (OPCA) dont relève l'entreprise dans les conditions suivantes :

a) Financement par l'OPACIF

L'OPACIF assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme collecteur le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions des articles L. 6323-14 et L. 6323-16 du code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du Code du travail.

Les droits correspondants à la durée de la formation sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

b) Financement par l'OPCA

L'OPCA assure, sur la base du montant forfaitaire fixé par décret, la prise en charge financière de l'action sous réserve que celle-ci corresponde aux priorités définies par l'article 5.

L'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur et la durée de la formation réalisée est déduite

des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Article 4 **Exercice du DIF**

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération selon les modalités fixées par le code du travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Article 5 **Nature des actions de formation**

Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit :

- de l'entretien professionnel ;
- d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur ;
- de l'entretien de seconde partie de carrière prévu par l'accord du 22 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans l'industrie et la coopération laitières ;
- du bilan d'étape professionnel visé par l'article L. 6315-1 du code du travail ;
- d'un bilan de compétences.

Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.

Les signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies.

Ils retiennent également les actions de formation des salariés âgés de 45 ans et plus destinées à la transmission d'expérience, les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ainsi que celles permettant au salarié de faire valider les acquis de son expérience.

Dans cette perspective, elles jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :

- formation aux métiers des coopératives laitières
- maintenance des équipements
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels
- gestion des entreprises
- développement des compétences
- développement personnel
- informatique et traitement de l'information

Les spécialités de formation ci-dessus sont précisées en annexe 1.

Ces priorités pourront être précisées et adaptées, le cas échéant annuellement, par les instances paritaires de la branche.

Article 6 **Dispositions financières**

Les dépenses exposées par les entreprises au titre du DIF sont prises en charge par l'OPCA2 sur les fonds mutualisés au titre de la contribution visée aux articles R. 6331-2 et R. 6331-9 du Code du Travail, selon les modalités fixées par ses instances paritaires. Ces dépenses incluent la totalité des frais pédagogiques. Elles comprennent également les frais de déplacement et d'hébergement, dans la limite des plafonds fixés par l'OPCA2.

La rémunération des stagiaires et le versement éventuel de l'allocation de formation demeurent à la charge des entreprises et sont imputables sur la contribution de l'entreprise au plan de formation. Le cas échéant, cette allocation de formation est versée mensuellement, sous réserve que l'entreprise dispose de tous les justificatifs nécessaires.

Article 7

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

Article 7.1

DIF mis en œuvre pendant le préavis

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire prévu par décret, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du DIF ne sont pas transférables.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou qu'il y ait eu dispense d'exécuter le préavis par l'employeur.

L'employeur précise dans la lettre de notification du licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis par le salarié au titre de son droit individuel à la formation et la possibilité offerte au salarié de demander avant la fin du préavis, une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Article 7.2

Portabilité du DIF

En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat de travail qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation et non utilisées, y compris dans le cas défini à l'alinéa 1 du présent article, multiplié par le montant forfaitaire fixé par décret, est utilisée dans les conditions suivantes :

1. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur ne relevant pas du champ d'application du présent accord, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

2. Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur relevant du champ d'application du présent accord, au cours des cinq années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation relevant des priorités définies par accord collectif dans le champ d'activité du nouvel employeur. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation visée à l'article L. 6321-10 n'est pas due par l'employeur.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève l'entreprise dans laquelle le salarié est embauché.

3. Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge de l'intéressé par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement de l'intéressé.

Le paiement de la somme est assuré par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relève la dernière entreprise dans laquelle il a acquis des droits. Elle est imputée au titre de la section professionnalisation.

Article 8

Transférabilité

En cas de transfert d'un salarié entre deux entreprises dans le champ d'application d'un même accord de groupe, ou, à défaut d'un tel accord, en cas de mutation d'un salarié dans une entreprise appartenant au même groupe au sens des articles L. 2331-1 et suivants du code du Travail, l'intéressé conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises, avant sa mutation, au titre du droit individuel à la formation.

Article 9

Dispositions diverses

Article 9.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit 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 deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 9.2

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 9.3

Date d'effet et durée

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et courra jusqu'au 31 décembre 2012.

Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux effectueront un bilan de l'accord et décideront de sa reconduction.

Le présent accord sera déposé Service des conventions et accords collectifs de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris.

Professionnalisation

Accord du 24 novembre 2005

[Étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 19 mai, applicable à compter de sa signature]

(Abrogé et remplacé par Accord du 30 octobre 2014 et Accord du 11 octobre 2017 applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 pour une durée de 2 ans)

Préambule

Les signataires soulignent leur volonté commune de faire du développement de la formation et des compétences une priorité majeure afin de répondre aux préoccupations des entreprises et des salariés de la Coopération laitière.

La loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004 a repris et enrichi le nouveau dispositif lié à la formation en alternance créé à l'initiative des partenaires sociaux.

Le «contrat de professionnalisation» a remplacé les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, notamment pour les jeunes de moins de 26 ans.

De même, les salariés visés par le présent accord pourront compléter leur formation ou l'actualiser dans le cadre d'une «période de professionnalisation».

C'est pourquoi, les signataires souhaitent développer la professionnalisation qui peut de plus permettre, par une personnalisation des parcours de formation, une meilleure égalité d'accès hommes - femmes à la formation professionnelle continue et ainsi favoriser la mixité, l'égalité, l'évolution professionnelle et l'emploi dans le secteur. Dans cet esprit, ils entendent favoriser l'accès à la formation des salariés les moins qualifiés.

Article 1er

Le contrat de professionnalisation

Article 1.1

Objet du contrat de professionnalisation

Les parties signataires du présent accord décident la mise en place d'un contrat de professionnalisation dont l'objet est de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir notamment un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par les instances paritaires de la branche, une qua-

lification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche.

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat s'agissant d'un CDD, ou d'une action de professionnalisation s'agissant d'un CDI, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Article 1.2

Publics visés

Pour favoriser leur accès aux métiers proposés par les coopératives laitières et à l'emploi, le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle,
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale,
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire.

Article 1.3

Durée du contrat ou de l'action de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu à durée déterminée ou indéterminée.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, celui-ci a une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée minimale peut être allongée jusqu'à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige.

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois.

Article 1.4

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de professionnalisation, d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 20 %, sans être inférieure à 150 heures, et 40 % de la durée totale du contrat de professionnalisation, notamment pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes ou qualifiantes.

Article 1.5

Renouvellement du contrat à durée déterminée

Le contrat peut être renouvelé une fois pour la durée nécessaire, dans les conditions prévues à l'article 1.3, si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée en raison :

- de l'échec aux épreuves d'évaluation ou d'examen,
- de la maladie,
- de la maternité,
- d'un accident du travail,
- de la défaillance de l'organisme de formation.

Article 1.6

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Afin de contribuer à l'indispensable effort de recrutement et de formation des jeunes et de renforcer l'attractivité des métiers proposés, les signataires souhaitent simplifier et améliorer très sensiblement la rémunération offerte, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

À cet effet, sauf dispositions plus favorables, les salariés perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure à la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la Convention Collective Nationale des Coopératives Laitières, quels que soient l'âge du salarié en contrat de professionnalisation, sa qualification, la nature et la durée du contrat.

Article 2

La période de professionnalisation

Article 2.1

Objet de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés en contrat à durée indéterminée.

Article 2.2

Publics visés

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes :

- a) aux salariés dont la qualification n'est plus en adéquation au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, dans le cadre des priorités définies à l'annexe 1 du présent accord, qui pourront être précisées et adaptées, le cas échéant, annuellement par les instances paritaires de la branche, ou pour l'accès aux qualifications visées à l'article L. 900-3 du Code du Travail;
- b) aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- c) aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- d) aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- e) aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du Travail.

Article 2.3

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

L'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation de la période de professionnalisation sont réalisées prioritairement pendant le temps de travail, en particulier pour les salariés les moins qualifiés. Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF),
- de l'employeur après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 932-1 du Code de Travail.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par la loi.

Article 3

Prise en charge de la professionnalisation

Article 3.1

Financement

L'ensemble des coûts des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation dont bénéficient les salariés en contrat ou en période de professionnalisation sont pris en charge par l'OPCA2, dans la limite du financement disponible, sur les fonds versés par les entreprises au titre de la contribution visée au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au troisième alinéa de l'article L. 952-1 du Code du Travail. Ces coûts seront pris en charge par les bases définies en annexe 2.

Un bilan sera effectué à l'issue d'une période de 3 ans afin d'envisager, si besoin est, une éventuelle modulation de ces forfaits horaires.

Article 3.2

Gestion des financements

La gestion des financements mutualisés, définis ci-dessus, est confiée au Conseil de Gestion paritaire de la section professionnelle (Coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA2, dont les attributions sont ainsi étendues.

Celui-ci répartira les fonds disponibles, suivant les priorités et forfaits horaires retenus, dans le respect des règles applicables à l'OPCA2.

Le Conseil de Gestion pourra affecter une partie, le cas échéant, des fonds collectés à la réalisation d'actions communes avec d'autres branches de la Coopération agricole, ou dans le cadre d'une surmutualisation au sein de l'OPCA2.

Article 3.3

Élargissement des financements mutualisés

Afin d'augmenter les ressources disponibles pour le développement de la professionnalisation, la contribution «Plan de formation», mutualisée dans les entreprises de la Coopération laitière d'au moins 10 salariés, versée à l'OPCA2 pour le financement des CQP, est augmentée à hauteur de 0,2 % de la masse salariale, et son utilisation est élargie. Cette contribution mutualisée, dont le caractère obligatoire est ainsi confirmé, permettra au Conseil de Gestion paritaire précité de contribuer au financement de la professionnalisation, et plus généralement aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs ou individuels prioritaires, au sein des entre-

prises de la Coopération laitière.

Elle permettra en outre de soutenir les actions de formation des entreprises occupant moins de 10 salariés, au sens de l'article L. 620-10 du Code du Travail entrant dans le champ d'application du présent accord.

Afin toutefois de poursuivre le développement des CQP, moyen privilégié de professionnalisation, 30 % des fonds présentement disponibles et des versements ultérieurs y demeureront affectés.

Article 4 **Dispositions diverses**

Article 4.1 **Révision**

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit 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 deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 4.2 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 4.3 **Accords d'entreprises**

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 4.4 **Date d'effet**

Le présent accord prend effet dès sa signature. Les parties signataires demandent son extension. Celui-ci sera déposé au Service pluridépartemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val de Marne.

Annexe 1 - Domaines de formations prioritaires

- formation aux métiers des coopératives laitières,
- qualité,
- hygiène et sécurité sanitaire des aliments,
- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique industrielle, automatismes,
- ressources humaines, management et gestion des entreprises,
- montage et maintenance des équipements,
- transport, manutention, magasinage, logistique,
- achat, vente, négociation commerciale, marketing,
- finances, comptabilité, gestion,
- secrétariat, bureautique, informatique de gestion,
- communication et information,
- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail,
- respect de l'environnement et prévention des risques industriels,
- développement durable,
- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise,
- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel,
- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié

Annexe 2 - Forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA2 des coûts des actions

organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation

1) Formations dans le cadre des contrats de professionnalisation :

— 10 € / heure.

2) Formations dans le cadre des périodes de professionnalisation :

— 25 € / heure.

Avenant du 25 janvier 2012

[Étendu par arr. 23 oct. 2012, JO 1^{er} nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO ;

UNSA.

Vu :

— les dispositions de l'article 3.3 de l'accord du 24 novembre 2005 ;

— le montant de la contribution «Plan de formation», mutualisée dans les entreprises d'au moins 10 salariés, alors portée à 0,2 % ;

— le succès partagé par les entreprises et leurs salariés, dans le développement des formations diplômantes, ou qualifiantes, ou correspondant à des projets prioritaires, financés sur ces fonds mutualisés ;

— les opportunités de poursuivre dans cette voie, favorisées par la création d'OPCALIM et les possibilités de synergie renforcée ;

— l'avis favorable émis par le Conseil de gestion paritaire de la section professionnelle, chargée de la répartition de ces fonds et par la CPNEFP de la Coopération laitière.

Article 1er

Les signataires décident d'augmenter, à compter du 1^{er} janvier 2012, à 0,3 % de la masse salariale, cette contribution mutualisée dans les entreprises de la Coopération laitière d'au moins 10 salariés, à verser à l'OPCALIM.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Celui-ci sera déposé au Service conventions et accords collectifs de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Rémunération des contrats de professionnalisation

Accord du 30 septembre 2015

[Étendu par arr. 24 févr. 2016, JO 3 mars, applicable à compter de la date de sa signature pour les nouveaux contrats]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FGTA FO ;

SCOA CFE-CGC.

Article 1er
Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

Sauf dispositions plus favorables, les salariés en contrat de professionnalisation, dans une entreprise du champ de la CCN des Coopératives laitières agricoles perçoivent une rémunération qui ne peut être inférieure aux références suivantes :

Salariés âgés de moins de 26 ans

— Pendant la première moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action professionnalisante, s'agissant d'un CDI :

Pour les bénéficiaires, dont la qualification est inférieure au bac professionnel ou sans titre, ni diplôme professionnel de même niveau

— 60 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;

— 75 % du SMIC pour ceux âgés de 21 à 25 ans ;

Pour les bénéficiaires, dont la qualification est égale ou supérieure au bac professionnel ou à un titre ou diplôme de même niveau :

— 70 % du SMIC pour les moins de 21 ans ;

— 85 % du SMIC pour ceux âgés de 21 à 25 ans ;

— Pendant la seconde moitié du contrat, s'agissant d'un CDD, ou de l'action professionnalisante, s'agissant d'un CDI :

80 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant cette professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale à 85 % du SMIC.

Salariés âgés de 26 ans et plus

— 90 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant la professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

Salariés âgés de 45 ans et plus

— 100 % de la rémunération minimale prévue, pour le poste effectivement occupé pendant la professionnalisation, par les dispositions de la convention ou de l'accord collectif de branche, sous réserve que celle-ci soit au moins égale au SMIC.

Article 2
Demande d'extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Il sera déposé au Service conventions et accords collectifs de la DIRRECTE de PARIS.

Article 3
Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de sa signature, pour les nouveaux contrats.

Développement du tutorat
Accord du 24 novembre 2005

[Étendu par arr. 25 avr. 2006, JO 19 mai, applicable à compter de sa signature]

Préambule

Les signataires considèrent que l'exercice du tutorat doit être renforcé pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation, et de manière plus générale, au développement de la transmission des compétences au sein de l'entreprise.

Article 1er
Tuteur

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Le tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article 2

Formation

Dans le cadre de l'exercice du tutorat, le salarié bénéficie d'une formation spécifique incluant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de ladite fonction. Cette formation satisfait à un cahier des charges qui sera finalisé dans un délai de 6 mois et sera annexé au présent accord.

Ces formations sont prises en charge par l'OPCA2 dans la limite des financements disponibles.

Article 3

Missions du tuteur

Le tuteur a pour mission :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation,
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- et le cas échéant, de participer à l'évaluation des acquis.

De plus, le tuteur est informé des actions de formation (contenu, processus...) réalisées par l'organisme de formation.

Une information annuelle sur le tutorat dans l'entreprise sera communiquée au comité d'entreprise.

Article 4

Exercice du tutorat

Afin d'exercer les missions qui lui sont confiées pour le suivi des salariés, le tuteur dispose du temps nécessaire. Ainsi, l'entreprise prendra les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires et compatibles à l'accomplissement de la mission du tuteur.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de trois salariés.

Lorsqu'il est employeur, le tuteur ne peut exercer simultanément sa mission à l'égard de plus de deux salariés.

Article 5

Valorisation du tutorat

Les signataires entendent valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat. Ainsi, le tutorat sera pris en compte dans le cadre de la gestion de carrière des tuteurs.

Article 6

Dispositions diverses

Article 6.1

Révision

Le présent accord peut être révisé en tout ou partie par avenant, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle doit 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 deux mois après la réception de la demande de révision. Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application de l'accord susvisé.

Article 6.2

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail.

Article 6.3

Accords d'entreprises

Le présent accord s'impose aux établissements, entreprises et groupes qui ne peuvent y déroger que de manière plus favorable.

Article 6.4

Date d'effet

Le présent accord prend effet dès sa signature. Les parties signataires demandent son extension.

Celui-ci sera déposé au Service pluridépartemental de l'inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val de Marne.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 25 septembre 2008

[Étendu par arr. 18 août 2009, JO 28 août]

Article 1er

Composition

Elle est composée de deux collèges :

- Pour le collège des salariés, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant siégeant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche.
- Pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Article 2

Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à une gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement de la formation professionnelle, tout au long de la vie professionnelle en particulier des formations qualifiantes ou diplômantes.

À cet effet :

- Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi.
- Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la Coopération laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories.
- Elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles. À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle.
- Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer paritairement.
- Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux Pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent.
- Elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA dont relève la branche.
- Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir, et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles.
- Elle est l'interlocutrice de la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Coopération Agricole et du Conseil de gestion paritaire de la section professionnelle (Coopération laitière), constituée au sein de l'OPCA de branche, qu'elle informe de ses décisions et veille à leur prise en compte par les instances de l'OPCA.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- Concernant la Formation professionnelle :
 - de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la branche ;
 - Elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées.
- Concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle :
 - de déterminer les modalités d'affectation des sommes issues de la mutualisation inter-entreprises de la coopération laitière, visées aux articles L. 6331-9, L. 6331-14, L. 6331-15, L. 6331-16, L. 6331-17, L. 6331-18, L. 6331-19, L. 6331-64, R. 6331-9, R. 6331-11, R. 6331-12 et L. 6331-2, L. 6331-3, L. 6331-63 et, R. 6331-2 du code du travail, au financement des contrats de professionnalisation, des périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation, des formations de tuteur et de l'exercice de la fonction tutorale, sous déduction de la participation financière de la Coopération laitière au fonctionnement de l'Observatoire paritaire prospectif interbranches des métiers, des qualifications et de l'emploi dans la Coopération agricole ;
 - d'arrêter les priorités d'utilisation de ces fonds mutualisés et de ceux résultant de l'article 3.3 de l'accord du

24 novembre 2005, relatif à la professionnalisation dans la Coopération laitière, concernant le 0,2 % dédié «au financement de la professionnalisation et, plus généralement, aux actions de formation diplômantes ou qualifiantes, ou correspondant à des projets collectifs individuels prioritaires au sein des entreprises de la Coopération laitière».

- Concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :
 - de préciser ou d'adapter, le cas échéant, la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies, définis par l'accord du 24 novembre 2005 précité ;
 - de proposer le cas échéant une modulation ou une modification des forfaits horaires des coûts des actions organisées dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation, pris en charge par l'OPCA de branche, définis à l'annexe II de l'accord du 24 novembre 2005 précité.
- Concernant le DIF :
 - de proposer à la Commission Nationale Paritaire de la Coopération laitière les mises à jour de la liste des actions définies comme prioritaires, par l'accord du 24 novembre 2005, relatif à la mise en œuvre du Droit individuel à la formation dans la Coopération laitière ;
 - de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - de veiller à l'information de l'OPCA de branche et à la prise en compte par ses instances de ces propositions.
- Concernant les formations qualifiantes :
 - d'étudier les opportunités et de proposer les nouveaux projets de formations qualifiantes à mettre en place dans la branche ;
 - de valider les référentiels métiers et de compétences, qui lui seront préalablement communiqués ;
 - d'être informée des certifications susceptibles d'être délivrés par la branche, d'en effectuer le suivi, grâce à la présentation d'un bilan annuel et d'émettre un avis sur ce bilan ;
 - de débattre des suites données à ses avis.
- Concernant les enquêtes et études :
 - de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées, pour les besoins de la Coopération laitière, par l'Observatoire Paritaire Prospectif Interbranches des Métiers, des Qualifications et de l'Emploi dans la Coopération Agricole ;
 - de définir le «cahier des charges» ;
 - de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au «cahier des charges», en liaison avec la CPNIEFP ;
 - d'en utiliser les résultats.

Article 3 **Fonctionnement**

- La CPNEFP se réunira au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin.
- Le secrétariat sera assuré par la FNCL.
- Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
- La CPNEFP est alternativement précisée, pour une durée d'un an, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.
- Un Vice-Président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.
- Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le Président et le Vice-Président et sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.
- Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés dudit collège.
- Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la Commission.
- En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de quinze jours suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.
- Les représentants salariés disposent d'un droit de s'absenter de leur entreprise pour siéger à ladite commission. Leur rémunération brute sera maintenue par leur entreprise, comme s'ils avaient travaillé. Les frais de déplacement (transport et repas éventuels) leur seront remboursés par leur entreprise sur remise de justificatifs, suivant les modalités applicables à la participation aux réunions de la CNP de la Coopération laitière.

Article 4
Durée, demande d'extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant au 31 décembre 2011, il sera renouvelable par tacite reconduction pour trois ans.

Les parties signataires en demandent l'extension.

Ses dispositions entreront en vigueur à compter de sa signature.

Article 5
Substitution

Les dispositions du présent accord ont vocation à remplacer celles de l'article 78.3 de la CCN relatives à la Commission Paritaire Nationale de la Formation, qui feront l'objet d'un avenant technique à cet effet.

Article 6
Dépôt

Le présent accord sera déposé au Service pluri-départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique sociale agricoles de Paris, des Hauts de Seine, de la Seine Saint-Denis et du Val de Marne.

Formation professionnelle dans la transformation laitière

Accord du 8 avril 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL ;

FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

.....

Préambule

Vu :

- les dispositions du Titre I de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

- les accords du 6 décembre 2004 et du 7 janvier 2005 relatifs à la Professionnalisation, au Tutorat et au DIF et les avenants relatifs à la mise en œuvre du DIF, applicables à la FNIL ;

- les dispositions très voisines des accords du 24 novembre 2005 relatifs à la Professionnalisation, au Tutorat et au DIF, applicables à la FNCL ;

- la mise en œuvre, avec succès, depuis plusieurs années, par les deux branches de la Transformation laitière, de Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) ;

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, précisant et complétant les dispositions visées, de dynamiser et développer la Formation professionnelle dans la Transformation laitière.

Titre I

Développement des certificats de qualification professionnelle

Les présentes dispositions s'inscrivent dans le double objectif de la recherche de la performance des entreprises, du développement et de la reconnaissance de la qualification des salariés.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des entreprises de la transformation laitière en matière de qualifications, mais aussi dans la perspective de l'évolution des métiers vers un professionnalisme accru, et pour renforcer l'adaptation ou le développement des compétences des salariés contribuant à la gestion de parcours professionnels, afin de favoriser leur accès, leur maintien et leur évolution dans l'emploi, tant interne qu'externe, les signataires décident de contribuer à la création et au développement dans la profession, dans une démarche paritaire, des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP).

Fondés sur le volontariat, les CQP sont mis à la disposition des entreprises et des salariés de la Transformation Laitière pour contribuer à la reconnaissance des qualifications professionnelles et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Ils ont également vocation à être accessibles par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Article 1er

Objet

Les CQP ont pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier,
- de renforcer et de développer leurs compétences, grâce à des formations appropriées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions techniques et organisationnelles,
- de fédérer et de motiver les salariés pour contribuer au développement des performances des équipes et de l'entreprise,
- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise,
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer professionnellement dans l'entreprise, ou dans la transformation laitière,
- ils ont de plus vocation, par le développement de troncs communs avec des métiers voisins dans d'autres branches des industries agroalimentaires (privées et coopératives), dans le cadre de CQP harmonisés et celui de CQP transversaux, à favoriser l'élargissement de cette reconnaissance à l'ensemble de celles-ci.

Article 2

Définition

Un CQP, c'est :

- une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification, définie et mise en œuvre paritairement par l'ensemble de la profession de la transformation laitière ;
- un référentiel d'activité avec les compétences associées, regroupées en six modules de compétences permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP, sous forme « d'unités de valeur » capitalisables ;
- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un référentiel commun, le référentiel de certification ;
- des modalités et conditions de mise en œuvre communes ;
- une démarche participative, associant les principaux acteurs ;
- un moyen additionnel permettant, grâce à la formation, entre autres dans le cadre de périodes de professionnalisation, l'accès à une qualification professionnelle, notamment aux salariés dépourvus de qualification, et sa reconnaissance.

Article 3

Liste des CQP existants et création de nouveaux CQP dans la transformation laitière

3.1

Liste des CQP existants, dont la dénomination est adaptée comme suit

CQP Transformation laitière

- Opérateur de production dans la Transformation laitière, option fabrication ou conditionnement.
- Conducteur de machine dans la Transformation laitière, option fabrication ou conditionnement.
- Conducteur de ligne dans la Transformation laitière, option fabrication ou conditionnement.
- Pilote d'installation automatisée dans la Transformation laitière, option fabrication ou conditionnement.
- Chauffeur-ramasseur dans la Transformation laitière ;
- Encadrant opérationnel laitier.

CQP transversaux

- animateur d'équipe en production, Niveau 1.
- Responsable d'atelier de production, Niveau 2.
- Attaché commercial.
- Gestionnaire administration du personnel et de la paye.

3.2

Création de nouveaux CQP

La liste ci-dessus sera progressivement élargie à d'autres métiers caractéristiques de la transformation laitière ou

transversaux par la création de nouveaux CQP, sur proposition des parties signataires du présent accord, en prenant en compte les tronc communs des CQP harmonisés.

L'étude d'opportunité et la validation paritaire des référentiels des nouveaux CQP seront confiée à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, objet du titre II du présent accord.

Après validation par la CPNEFP, les nouveaux CQP seront intégrés au présent accord par avenant et seront communiqués aux OPCA du secteur et aux entreprises adhérentes.

3.3

Référentiels communs

Chaque CQP correspond à un référentiel, destiné à faciliter sa mise en œuvre, comprenant :

- d'une part, un référentiel d'activité (correspondant aux référentiels métier et au référentiel de compétences, selon les termes précédemment utilisés), qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, constituant un cadre commun fédérateur, sous la forme d'une définition type du métier concerné ;

- d'autre part, un référentiel de certification (ou référentiel de positionnement, selon les termes précédemment utilisés), associé à chaque référentiel d'activité, définissant les compétences requises par chaque métier, en termes de savoir et de savoir-faire, ainsi que les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Prenant en compte les évolutions de l'environnement, ces référentiels permettent de valider les compétences maîtrisées par les candidats au CQP et d'élaborer des actions de formation adaptées pour réduire les écarts entre les compétences maîtrisées et celles exigées par le métier.

Sur proposition des parties signataires, les référentiels d'activité et de certification pourront faire l'objet d'adaptations, pour tenir compte de l'évolution des techniques et des emplois, qui seront soumises pour validation à la CPNEFP.

3.4

CQP harmonisés et CQP transversaux au sein des entreprises agroalimentaires

Les signataires du présent accord s'engagent :

- à favoriser le développement de CQP harmonisés et transversaux, correspondant à des métiers communs, au sein des industries agroalimentaires ;

- et à promouvoir la reconnaissance d'équivalences avec les CQP délivrés dans des branches voisines, correspondant à des activités et compétences communes.

Article 4

Modalités de mise en œuvre des CQP transformation laitière proposés

4.1

Opportunité et faisabilité dans l'entreprise

L'analyse d'opportunité et de faisabilité est la première étape proposée dans l'élaboration d'un projet collectif qualifiant sur un établissement. Elle doit permettre à l'entreprise de définir les enjeux et les objectifs en termes socio-économique du projet CQP, et de réfléchir aux conditions de réalisation d'un dispositif qualifiant sur le site.

Ainsi, la décision d'investir dans la préparation d'un CQP doit faire l'objet d'un débat au sein du comité d'entreprise ou d'établissement, et d'une consultation préalable de la Commission Formation lorsqu'elle existe ou, à défaut, des délégués du personnel, et d'une concertation entre les différents responsables de l'entreprise, la hiérarchie et les salariés concernés par le projet, en vue d'obtenir leur adhésion et leur implication.

Cette analyse préalable doit donc permettre de préciser les éléments suivants :

- l'entreprise et son environnement,
- l'organisation et les méthodes de management (gestion de production, de la qualité...),
- l'emploi et la population visée par le projet,
- les enjeux du projet qualifiant (économiques, organisationnels...),
- l'organisation du projet qualifiant (la définition du plan d'actions).

Elle est susceptible d'être réalisée suivant les expertises disponibles, par l'entreprise elle-même, l'antenne régionale de l'OPCA dont relève l'entreprise ou un cabinet conseil.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés des résultats de cette analyse préalable.

4.2

Adaptation des référentiels aux spécificités de l'entreprise

Les référentiels d'activité et de certification des CQP doivent être en harmonie avec les spécificités de l'atelier, du site industriel ou du service qui met en œuvre le projet de CQP et celles des postes correspondants.

Ce cadre de référence national, suivant les nécessités et les pratiques de chaque entreprise, sera donc susceptible d'être précisé, adapté ou complété sous la responsabilité de celle-ci, après consultation du comité paritaire de pilotage et de suivi, défini ci-après à l'article 6.

Cependant, cette adaptation au niveau de l'entreprise ne devra pas dénaturer le cadre de référence national de la certification, dont le contenu des référentiels doit garder une valeur commune pour l'ensemble des entreprises de la transformation laitière, et avec les autres branches des entreprises agroalimentaires pour les CQP harmonisés et transversaux.

- Le référentiel d'activité précisé ou complété : il s'agit d'adapter le référentiel d'activité de la profession aux situations et conditions d'exercice de l'emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, il convient d'apporter des précisions aux 5 rubriques décrivant le métier (mission générale, situation hiérarchique, relations fonctionnelles, activités communes et variabilité de la situation professionnelle).

- Le référentiel de certification précisé ou complété : de même, pour les six domaines de compétences, il s'agit d'adapter les savoirs et les savoir-faire professionnels pour permettre à la fois une appropriation des pratiques professionnelles en conformité avec les attentes de l'entreprise et une évaluation objective des acquisitions des salariés candidats aux CQP.

- Les dénominations de chaque CQP : celles-ci font référence à celles le plus souvent rencontrées dans la profession pour un même métier. Elles pourront cependant, au regard des usages de chaque entreprise, donner lieu à l'établissement d'une équivalence interne, la dénomination de référence prévalant au niveau de la profession.

4.3

Pré-requis des salariés candidats au CQP

Acquérir ou élargir une qualification professionnelle validée par un CQP est une démarche personnelle fondée sur le volontariat, aidée par l'entreprise, qui implique d'être en possession de certaines connaissances et aptitudes de base.

C'est pourquoi il sera souhaitable de procéder à une évaluation préalable de ces connaissances et aptitudes de base pour tout candidat à un CQP. Si à cette occasion, les connaissances et aptitudes de base requises apparaissent insuffisantes, le projet de formation de l'entreprise permettra une préparation des candidats à la maîtrise des savoirs de base.

4.4

Positionnement préalable des candidats à un CQP

La délivrance d'un CQP justifie, le cas échéant, la mise en place d'actions de formation qualifiante, adaptées aux besoins individuels et collectifs des candidats à un CQP.

Afin d'identifier :

- d'une part, les compétences maîtrisées, au niveau requis, permettant ainsi de valider les domaines correspondants,
- d'autre part, en termes de besoins, la nature et l'importance des actions de formation nécessaires, permettant de les optimiser dans le but d'amener, à leur rythme, l'ensemble des candidats à la maîtrise professionnelle, justifiant l'attribution du CQP,

un positionnement préalable des candidats à un CQP apparaît indispensable sous la responsabilité de l'entreprise. À cet effet, l'utilisation est recommandée des référentiels de positionnement correspondant à chaque CQP, mis progressivement à la disposition des entreprises de la transformation laitière, qui s'inscriront désormais dans le cadre des référentiels de certification.

Article 5

Tutorat

Les démarches de formation qualifiante, validées par un CQP et intégrant une adaptation aux postes de travail de l'entreprise, justifient l'accompagnement par un tuteur.

Dans le cadre spécifique d'un CQP, les tuteurs auront pour mission :

- la participation à l'adaptation du référentiel d'activité ;
- la participation à l'adaptation du référentiel de certification ;
- la participation éventuelle au positionnement préalable des candidats ;
- la participation à l'élaboration du parcours de formation proposé aux candidats ;

-
- la contribution à la transmission des savoir-faire professionnels ;
 - la participation au suivi en continu de la formation et des candidats ;
 - la participation aux évaluations en continu et finales.

Les signataires se réfèrent de plus expressément aux dispositions de l'Accord du 6 décembre 2004 relatif au développement du Tutorat dans diverses branches des Industries alimentaires et à celles de l'Accord du 24 novembre 2005 relatif au développement du Tutorat dans la Coopération laitière, qu'ils entendent promouvoir.

Article 6

Comité paritaire de pilotage et de suivi

La mise en place d'une démarche CQP dans une entreprise constitue conjointement :

- un acte de direction et de gestion des ressources humaines,
- et un engagement personnel du salarié qui adhère à la démarche. Ses finalités et son succès exigent aussi une large implication des représentants du personnel, qui sont étroitement associés à la préparation, au suivi et au développement du projet.

À cet effet, un Comité paritaire de pilotage et de suivi, associant des représentants du personnel, est créé. Il est composé :

- d'une part, d'au moins 2 représentants du personnel, désignés :
 - par la Commission Formation,
 - ou à défaut par le comité d'entreprise,
 - ou à défaut par les délégués du personnel,
 - ou à défaut par les salariés ;
- d'autre part, des personnes désignées par la direction (dont au moins un représentant des tuteurs) pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Ce Comité peut être aussi constitué de la Commission Formation élargie aux personnes désignées par la direction pour conduire le projet ou participer à sa réalisation.

Le Comité paritaire de pilotage et de suivi est informé et consulté sur :

- les objectifs du projet de CQP et les moyens envisagés pour sa réalisation ;
- l'adaptation des référentiels d'activité et de certification, conformément à l'article 4.2 ;
- les modalités de validation des pré-requis et de positionnement préalable ;
- les modalités de validation en continu et finales ;
- le livret de suivi ;
- les actions de formation envisagées et leur organisation ;
- les adaptations nécessaires en cours de réalisation ;
- la composition de la Commission d'évaluation.

Les représentants du personnel, membres du Comité paritaire de pilotage et de suivi, bénéficieront d'une formation à la démarche CQP et d'un temps de réunions préparatoires de 5 h par projet CQP.

Le Comité paritaire de pilotage et de suivi se réunit autant que de besoin et au moins une fois avant le démarrage du projet, et une fois à son issue pour en faire le bilan.

Article 7

Dispositif d'évaluation, de validation et d'attribution des CQP

7.1

Domaines de compétence évalués

Les six domaines de compétence définis dans le référentiel de certification doivent être évalués, à savoir :

- Produit / Process
- Outils / Installations
- Qualité
- Hygiène
- Sécurité
- Communication professionnelle

7.2

Modalités d'évaluation

L'évaluation des savoirs et des savoir-faire professionnels s'effectue en continu et par des épreuves finales, suivant les dispositions annexées au présent accord (v. annexe 1).

7.3

La Commission technique d'évaluation

Pour chaque CQP, une Commission technique d'évaluation est mise en place dans l'entreprise ou l'établissement concerné.

La Commission technique d'évaluation est composée de quatre à six membres, désignés par l'entreprise, après avis du comité paritaire de pilotage et de suivi ; il pourra notamment être fait appel au responsable du projet CQP, à un membre de la hiérarchie, aux formateurs et aux tuteurs ayant participé à la démarche.

La Commission technique d'évaluation est présidée par un professionnel désigné, suivant le cas, par la FNCL ou la FNIL. Celui-ci est chargé de s'assurer de la conformité de la démarche.

Un représentant du personnel pourra être désigné par la Commission formation ou, à défaut, par le CE pour participer aux travaux de la Commission technique d'évaluation.

La Commission technique d'évaluation est chargée :

- de collationner et de prendre en compte les évaluations en continu ;*
- d'organiser les évaluations finales permettant d'apprécier les compétences maîtrisées par les candidats, au regard des référentiels d'activité et de certification, adaptés par l'entreprise et au niveau requis ;*
- de consolider les résultats des évaluations en continu et des évaluations finales ;*
- de transmettre au jury national toute information utile et de lui proposer l'attribution du CQP ou la validation de certains domaines de compétences ;*
- de recommander à l'entreprise toute mesure d'accompagnement, ou de formation additionnelle, en vue de cette attribution, ou de sa consolidation.*

7.4

Le Jury national paritaire

Pour renforcer la dimension paritaire de la démarche CQP, un Jury national paritaire est créé.

Émanation de la CPNEFP transformation laitière, ce Jury national est composé d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre au plus égal de représentants employeurs, désignés par celle-ci, pour deux ans, parmi ses membres.

Chaque collège veillera à une représentation équilibrée de la Coopération et de l'Industrie laitières.

Le Jury national désigne son président parmi les membres appartenant au collège ne présidant pas la CPNEFP. La première présidence du Jury national est donc assurée par le collège salarié.

Un vice-président est désigné par le collège n'assurant pas la présidence.

Le Jury national est chargé :

- de recevoir les informations relatives au déroulement des projets CQP et les résultats des évaluations en continu et finales dans l'entreprise ;*
- de veiller à la conformité des projets au présent accord ;*
- d'examiner les propositions d'attribution du CQP ou la validation de certains domaines de compétences ;*
- de décider d'attribuer les CQP ou, à défaut, les unités de valeurs correspondant aux domaines de compétences validés ;*
- de réclamer si nécessaire à l'entreprise toute information additionnelle, qui paraîtra nécessaire à sa décision ;*

Les salariés d'entreprise participant au jury national bénéficieront de toutes les dispositions applicables aux réunions des Commissions Nationales Paritaires, dont celles relatives à la prise en charge des frais engagés.

7.5

Délivrance des CQP

Le Président du Jury national paritaire et le vice-président sont conjointement chargés de communiquer à la CPNEFP les décisions du jury et les informations nécessaires à la délivrance par celle-ci des certificats personnalisés.

Le secrétariat de la CPNEFP rédige les Certificats de Qualification Professionnelle et les soumet à la signature du président et du vice-président de la CPNEFP, puis les adresse à l'entreprise, dans les meilleurs délais.

Article 8 **Valorisation des CQP**

8.1

Lien avec les classifications conventionnelles

Contribuant à l'élargissement de l'expertise professionnelle et à sa reconnaissance par l'ensemble de la profession, les CQP doivent aussi être pris en compte à l'intérieur de l'entreprise, et notamment dans le cadre de la classification des postes et des déroulements de carrière proposés aux salariés.

À cet effet, l'application du coefficient résultant, suivant le cas, soit des dispositions de l'annexe III de la CCN des coopératives laitières agricoles, sur la classification professionnelle du personnel, soit de celles de l'Annexe III de la CCN de l'Industrie laitière sur les classifications, est garantie, à la seule réserve que le poste correspondant dans l'entreprise au CQP obtenu soit effectivement tenu par le bénéficiaire.

Pour renforcer ce lien avec les classifications conventionnelles, la candidature des titulaires d'un CQP sera prioritairement examinée pour l'accès à des emplois disponibles de classification supérieure. De plus, pour favoriser le suivi des bénéficiaires d'un CQP et de la démarche, une restitution sera faite au CE ou, à défaut, aux délégués du personnel, à l'issue de la deuxième année suivant la délivrance du CQP, permettant d'apprécier les évolutions constatées.

8.2

Répertoire national des certifications professionnelles

Afin de contribuer à la valorisation des CQP Transformation laitière, d'élargir leur notoriété et de les rendre accessibles, dans le cadre de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), l'enregistrement desdits CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles, visé à l'article L 335-6 du Code de l'Éducation, sera systématiquement demandé.

Article 9

Aide financière au développement des CQP et des formations qualifiantes

Les Commissions paritaires financières de branche, mises en place dans le cadre de l'Agefaporia et de l'OPCA2, pour assurer la gestion de la partie mutualisée des fonds de la formation, veilleront prioritairement à la prise en charge des actions de formation susceptibles de s'inscrire dans une démarche CQP, et plus généralement des actions de formation qualifiante.

Article 10

Amélioration de la formation professionnelle des salariés sous contrat à durée déterminée

Afin de contribuer au développement des compétences et à l'employabilité des salariés sous contrat à durée déterminée, les signataires souhaitent leur ouvrir plus largement l'accès à la formation professionnelle continue, y inclus l'acquisition des domaines de compétences débouchant sur l'attribution d'un CQP.

Ils pourront ainsi bénéficier, sous réserve d'en faire la demande, au moins un mois avant l'échéance de leur contrat, et de recevoir l'accord de l'employeur, des actions de développement des compétences prévues au Plan de Formation, ou d'un bilan de compétences.

Ces actions se déroulant prioritairement en dehors du temps de travail effectif, ou à l'issue du contrat, ouvriront droit au versement de l'allocation de formation.

Titre II

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Une Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière est créée.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives Laitières ou de la CCN des Industries laitières.

Article 1er **Composition**

Elle est composée de deux collèges :

- Pour le collège des salariés et pour chacune des branches de la Transformation laitière, d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative au sein de chaque branche.*
- Pour le collège des employeurs, représentant la FNCL et la FNIL, d'un nombre de représentants au plus égal à*

celui du collège des salariés.

Lors de sa première réunion, la CPNEFP établira son règlement intérieur.

Article 2

Objet

La CPNEFP est chargée de contribuer :

- d'une part, à la gestion prévisionnelle active des emplois et des compétences ;
- d'autre part, au développement de la formation professionnelle et en particulier des CQP.

À cet effet :

- Elle contribue à l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- Elle procède à un examen périodique de la situation de l'emploi dans la Transformation laitière, et reçoit à ce titre communication des statistiques concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories ;

- Elle étudie l'évolution de l'emploi, au cours des mois précédents, et les évolutions prévisibles.

À ce titre, elle est informée des perspectives quantitatives et qualitatives résultant de l'évolution économique, technologique et organisationnelle ;

- Elle contribue à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement, d'adaptation professionnelle existants ou à créer pour les différents niveaux de qualification ;
- Ses membres étant chargés de transmettre à leurs mandants respectifs ses conclusions, elle soumet, le cas échéant, aux Pouvoirs publics, ses analyses et les orientations qui en découlent ;
- Elle suit l'application des accords sur la formation professionnelle tout au long de la vie et du présent accord ;
- Elle est chargée d'engager les réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence, de définir les enquêtes et études à réaliser, de participer au choix paritaire des prestataires susceptibles d'intervenir et de formuler toutes recommandations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- Elle est l'interlocutrice de la CPNEFP de la Coopération laitière et de la CNPEF de l'Industrie laitière.

La CPNEFP a notamment pour missions :

- concernant la Formation professionnelle :
 - de contribuer à l'orientation de la formation professionnelle dans la Transformation laitière ;
 - elle peut être saisie des difficultés nées à l'occasion des discussions du plan de formation et a, dans cette hypothèse, pour mission de faciliter la relance du dialogue dans les entreprises concernées ;
- concernant l'utilisation des fonds de la formation professionnelle, de proposer les priorités d'utilisation des fonds mutualisés ;
- concernant les contrats et les périodes de professionnalisation :
 - de préciser le cas échéant la nature des actions de professionnalisation, ainsi que les formations qualifiantes, les publics et les domaines de formation prioritaires, notamment susceptibles de bénéficier des modalités élargies ;
 - d'arrêter les priorités concernant les actions de formation qualifiantes éligibles, notamment aux financements mutualisés ;
- concernant le DIF :
 - de proposer la mise à jour de la liste des actions définies comme prioritaires ;
 - de proposer l'adaptation éventuelle des modalités de financement ;
 - de veiller à l'information des instances compétentes et à la prise en compte de ces propositions ;
- concernant les CQP :
 - d'émettre un avis sur les projets de nouveaux CQP ;
 - de contribuer à leur développement, en validant les nouveaux CQP et les référentiels d'activité et de certification ;
 - de mettre en place le Jury national paritaire, défini à l'article 7.4 ;
 - de délivrer les CQP ;
 - d'effectuer le suivi de la démarche, dans le cadre d'un bilan annuel
- concernant les enquêtes et études :
 - de définir les enquêtes et études susceptibles d'être réalisées par les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, dont relèvent la FNCL et la FNIL ;

-
- de définir le «cahier des charges» ;
 - de suivre le déroulement des travaux et de s'assurer de leur bonne fin et de leur conformité au «cahier des charges» ;
 - d'en utiliser les résultats.

Article 3 **Fonctionnement**

- La CPNEFP se réunira deux fois par an et chaque fois que de besoin.
- Le secrétariat sera assuré par l'Association de la Transformation Laitière Française (ATLA).
- Le nom des représentants de chaque organisation participante lui est transmis par celle-ci.
- La CPNEFP est alternativement présidée, pour une durée de deux ans, par le collège salarié ou le collège employeur. La première présidence est assurée par ce dernier.
- Un Vice-Président est également désigné par le collège n'assurant pas la présidence.
- Les ordres du jour des réunions sont conjointement arrêtés par le Président et le Vice-Président et sont adressés avec les convocations, au moins trois semaines à l'avance.
- Les avis ou décisions sont formulés par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des membres présents ou représentés.
- Un relevé de décisions est établi par le secrétariat et adressé aux membres de la Commission.
- En l'absence de remarque des destinataires, dans un délai de trois semaines suivant sa réception, il est considéré comme adopté pour la mise en œuvre des décisions arrêtées.

Titre III **Validation des acquis de l'expérience**

Les parties signataires soulignent l'importance de toute démarche de validation des acquis de l'expérience permettant à chaque salarié de faire valider au cours de sa vie professionnelle les acquis de son expérience, notamment professionnelle, dont elles entendent promouvoir les différentes démarches, pour contribuer à l'adaptation et au développement des compétences par la formation professionnelle tout au long de la vie.

Étant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié d'une entreprise de transformation laitière doit pouvoir demander le bénéfice de la validation des acquis de son expérience, dès lors qu'il justifie d'une durée minimale d'activité de trois ans en rapport avec la certification recherchée. Cette expérience peut avoir été acquise dans plusieurs entreprises de la Transformation laitière.

À cet effet, elles s'engagent à contribuer à l'information sur ces dispositifs des entreprises et de leurs salariés, et à en favoriser l'accès aux salariés intéressés, en particulier à ceux qui seraient fragilisés dans leur emploi.

Article 1er **Titres et diplômes visés par la VAE**

Peuvent donner lieu à la validation des acquis de l'expérience :

- les diplômes ou titres professionnels délivrés par l'État ;
- les diplômes délivrés au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur ;
- les titres délivrés par un organisme de formation consulaire ou privé ;
- les certificats de qualification professionnelle délivrés par les branches.

À cet effet, comme mentionné à l'article 8.2 du présent accord, l'inscription des CQP Transformation Laitière au Répertoire National des Certifications Professionnelles sera demandée.

Les acquis susceptibles de donner lieu à validation doivent être en rapport direct avec le contenu du diplôme ou du titre à finalité professionnelle pour lequel la demande est déposée, et ce, quelle que soit leur nature.

Les acquis sont constitués de l'ensemble des compétences professionnelles, celles-ci pouvant être issues :

- d'une activité professionnelle salariée ou non salariée ;
- d'une activité bénévole (activité sociale, associative, syndicale...).

Article 2 **Modalités**

Chaque salarié peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience dont la durée ne peut excéder, par action de VAE, vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non.

La demande d'autorisation d'absence pour bénéficier de ce congé doit être formulée par écrit auprès de l'employeur, au plus tard 60 jours avant la date de l'action de validation, la désignation et la durée de cette action, ainsi que le ou les organismes intervenant dans la validation des acquis de l'expérience du salarié.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'entreprise fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le report de l'autorisation d'absence.

Pour des raisons motivées de service, la satisfaction donnée à une demande peut être reportée, sans que ce report puisse excéder quatre mois.

Les entreprises veilleront en outre à accorder les facilités nécessaires aux démarches administratives s'imposant aux bénéficiaires d'un congé de VAE.

2.1

Salariés sous contrat à durée déterminée

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut demander à bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, y compris après le terme de son contrat à durée déterminée, s'il justifie :

- de 12 mois d'activité continue ou non au cours des 4 dernières années ;

- dont 4 mois consécutifs ou non sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 24 derniers mois, dans une entreprise entrant dans le champ du présent accord,

ou, à défaut, suivant les dispositions légales.

Dans ce cas, le congé de validation est financé au titre du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée, dans la limite des fonds disponibles et à la condition que les personnes concernées n'aient pas bénéficié, depuis moins de deux ans, d'un congé de validation par l'organisme collecteur agréé.

2.2

Salariés sous contrat de travail à durée indéterminée

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence continue dans l'entreprise qui l'emploie, d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience. Pour ces salariés, la possibilité de report, prévue à l'article 2 est réduite à un maximum de deux mois.

Article 3

Financement

L'ensemble des dépenses liées à la validation des acquis de l'expérience est pris en charge, dans la limite des fonds disponibles, par l'OPCA dont relève l'entreprise, sur les fonds affectés au financement de la valorisation des acquis de l'expérience, et ce, que le salarié bénéficie ou non d'un congé de validation et que celui-ci soit pris ou non au titre du congé individuel de formation ou du droit individuel à la formation.

Article 4

Information des salariés

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur le dispositif de VAE et à favoriser l'accès à ce dispositif à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 1er

Durée - révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, se terminant au 31 mars 2013. Les Commissions Nationales Paritaires de la Fncl et de la Fnrl seront réunies, au mois de décembre 2012, pour effectuer le bilan de son application et en tirer les conclusions pour sa renégociation.

Article 2

Date d'effet

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa signature.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la Direction des

Accord du 19 février 2013

(Voir l'accord du 19 février 2013 reproduit dans «Lait : industries»)

Accord du 28 avril 2016

(Voir l'accord du 28 avril 2016 reproduit dans «Lait : industries»)

Prévention de la pénibilité physique et bien-être au travail dans la transformation laitière

Accord du 29 juin 2017

[Étendu par arr. 10 déc. 2018, JO 23 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC Agro ;

CFTC Agri.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 1^{er} mars 2012.

Il prend directement en compte :

- les dispositions du titre IV de la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- les dispositions du titre II de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites ;
- les dispositions de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- les dispositions des décrets :
 - du 9 octobre 2014 n° 2014-1159 relatif à l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque professionnel au-delà de certains seuils de pénibilité et à sa traçabilité, modifié par un décret du 30 décembre 2015 n° 2015-1888 ;
 - du 9 octobre 2014 n° 2014-1160 relatif aux accords en faveur de la prévention de la pénibilité.

Les signataires entendent, quelle que soit la taille de l'entreprise et le pourcentage de son effectif exposé à des facteurs de pénibilité :

- rappeler aux entreprises leurs obligations et responsabilités sociales de réduire la pénibilité au travail par des mesures concrètes, visant notamment à l'amélioration des conditions de travail ;
- inclure, sans les confondre, les risques psychosociaux, dans toute leur dimension, afin de renforcer le bien-être au travail ;
- appeler les divers acteurs dans l'entreprise à se mobiliser pour travailler ensemble sur cette importante question ;
- les aider à la réalisation d'un diagnostic partagé, dans chaque entreprise, pour identifier les actions prioritaires. À cet effet, le présent accord met à la disposition des partenaires sociaux des entreprises du secteur une démarche méthodologique, leur permettant :
- de disposer d'une base de données juridiques et techniques pour optimiser leurs travaux ;

-
- d'aborder paritairement la question, au plus près du terrain ;
 - d'identifier les priorités spécifiques à chaque entreprise ;
 - de négocier un accord ou, à défaut, d'arrêter le plan d'action, pour mettre en œuvre les actions concrètes de prévention et d'amélioration ;
 - d'en assurer le suivi ;
 - et de poursuivre la mise en œuvre de mesures d'accompagnement applicables à titre de compensation.

Vu les dispositions de l'accord cadre de méthode du 1^{er} mars 2012, arrivé à échéance le 28 février 2017, et le bilan positif qui en résulte ;

les organisations signataires soulignent leur volonté commune, par le présent accord, de poursuivre le développement de la prévention de la pénibilité au sein des entreprises de la Transformation laitière, en renouvelant le précédent accord aux conditions définies ci-après. Par conséquent, les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 1^{er} mars 2012 arrivé à échéance le 28 février 2017.

Titre I

Rappel des principales obligations légales et réglementaires en matière de pénibilité

La loi du 9 novembre 2010 définit la pénibilité comme les «contraintes physiques marquées d'un environnement physique agressif ou de certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé des salariés». Cette définition est complétée par la liste des 10 facteurs de risques professionnels, établie par le décret du 30 mars 2011, modifié par les décrets des 9 octobre 2014 et 30 décembre 2015, caractérisant la pénibilité physique du travail et les seuils d'exposition réglementaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'obligation d'évaluation et de prévention des risques porte également sur la «santé mentale» des salariés. Les risques, généralement qualifiés de psychosociaux, en particulier les situations de stress au travail, susceptibles de porter atteinte au bien-être des salariés, doivent donc être insérés dans l'évaluation des risques consignés dans le Document unique.

En conséquence, les signataires soulignent leur volonté commune de favoriser conjointement, dans une approche élargie de la pénibilité, la prévention de la pénibilité physique et le renforcement du bien-être au travail.

Les principales obligations légales et réglementaires des entreprises, en matière de pénibilité, sont annexées au présent accord.

Titre II

Démarche méthodologique

La démarche méthodologique proposée devra nécessairement être adaptée à la taille et à l'organisation de l'entreprise, ainsi qu'aux moyens susceptibles d'être mobilisés par celle-ci.

Article 1

Les principaux acteurs de la démarche

1.1

Dans les entreprises disposant d'un CHSCT (dont les missions sont rappelées en annexe du présent accord), celui-ci sera directement impliqué, ainsi que les délégués syndicaux, dans les diverses phases de la démarche, en particulier pour la réalisation du diagnostic partagé des situations de pénibilité.

1.2

Dans les entreprises qui ne disposent pas de CHSCT, les délégués du personnel seront directement impliqués dans les diverses phases de la démarche.

1.3

Dans les entreprises constituées de plusieurs établissements, disposant de plusieurs CHSCT, un Comité de pilotage paritaire sera mis en place. Il sera composé d'au moins deux représentants par CHSCT d'établissement, des délégués syndicaux centraux, du médecin du travail et, dans le respect des règles du paritarisme, de représentants de la direction (direction générale, et/ou direction des ressources humaines, et/ou direction technique, et/ou service sécurité, et/ou membres de l'encadrement...). Des experts pourront être associés à ses travaux (infirmière, technicien de prévention, ergonomiste du travail...).

1.4

Les entreprises veilleront à ce que les représentants du personnel impliqués dans les diverses phases de la démarche bénéficient du temps et de la formation nécessaires à cette mission additionnelle. À cet effet, chaque représentant du personnel impliqué disposera d'un crédit d'heure spécifique d'au moins 21 h, à répartir entre la formation, le diagnostic et la préparation des propositions d'actions.

1.5

Dans le cadre de leur implication dans la démarche proposée, le CHSCT ou les délégués du personnel ou le Comité de pilotage paritaire, ainsi que les délégués syndicaux auront en particulier pour mission, avec les représentants de l'entreprise :

- d'identifier les emplois-types exposés aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, ou mentale constatés, en portant une attention particulière aux poly-expositions et en prenant en compte les organisations du travail, à l'aide notamment :
 - de l'analyse du Document unique d'évaluation des risques ;
 - de l'étude des accidents de travail et maladies professionnelles déclarées ;
 - de l'étude des inaptitudes d'origine professionnelle ;
 - du rapport annuel du médecin du travail ;
- de réaliser le diagnostic partagé des situations de pénibilité, au regard des caractéristiques des salariés concernés ;
- de recenser les actions déjà menées et leurs résultats ;
- d'identifier les mesures de prévention adaptées aux principaux risques de pénibilité constatés ;
- de proposer les domaines et actions prioritaires à retenir, ainsi que les objectifs à atteindre ;
- d'émettre un avis sur le projet de plan d'actions, présenté par la direction ;
- de participer au suivi de la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'actions et à l'évaluation de ses résultats.

Article 2

Réaliser un diagnostic partagé des situations de pénibilité

2.1

Procéder à cet effet, à une étude approfondie de l'exposition :

- d'une part, aux facteurs de pénibilité physique, définis conformément aux dispositions légales, par catégorie de risques, d'emplois-types et d'unité de travail ;
- d'autre part, à des risques psychosociaux, tels :
 - le stress, qui survient lorsqu'il y a un 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 ;
 - les violences et incivilités ;
 - le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
 - les addictions ou dépendances au travail, ou qui trouvent leurs sources dans le travail.

2.2

Identifier les emplois exposés aux facteurs de pénibilité définis conformément aux dispositions légales

2.3

Préciser dans quelle mesure et selon quels niveaux les salariés sont exposés à des risques psychosociaux : à cet effet, 3 ou 4 paliers peuvent être déterminés au regard de l'intensité d'exposition (par exemple, en utilisant les critères «faible», «modéré», «importante» ou «très importante», et pour la durée d'exposition, ceux de «rare», «occasionnelle», «fréquente», «permanente», une «durée moyenne d'exposition» par semaine, ou par mois, peut aussi être utilisée).

En cas de poly-exposition d'une catégorie d'emplois, l'évaluation est répétée pour chaque facteur d'exposition.

2.4

Établir ainsi une cartographie permettant d'identifier (en distinguant l'exposition, d'une part, à des facteurs de pénibilité physique définis conformément aux dispositions légales, d'autre part, à des risques psychosociaux) :

- l'exposition aux facteurs de pénibilité des postes concernés conformément aux dispositions légales, l'intensité et la durée d'exposition aux risques psychosociaux ;
- le nombre de personnes, habituellement employées, dans chaque type de postes ;

-
- la durée moyenne en années d'affectation des salariés sur les postes exposés, par catégorie de postes types ;
 - la qualification des personnes exposées ;
 - les facteurs liés au contenu du travail (activités monotones, répétitives, activités exigeant de traiter un grand nombre d'informations, périodes de surcharge de travail...)
 - les facteurs liés à l'organisation du travail (contrôle inadapté de la répartition et de la planification des tâches, imprécisions sur les missions attendues, exigences contradictoires, mauvaise communication, flux tendus, incompatibilité des horaires de travail avec la vie familiale...)
 - les facteurs liés aux relations de travail (manque de soutien de la part des collègues ou de la hiérarchie, management insuffisamment participatif, reconnaissance du travail insuffisante, isolement social ou physique...)
 - les facteurs liés à l'environnement physique (bruit, température, humidité, conception des lieux plus ou moins adaptée à l'activité...)
 - les facteurs liés à l'évolution sociologique (utilisation croissante des techniques de communication à distance, individualisation de l'activité professionnelle avec sur-responsabilisation, exigence ou agressivité de la clientèle...)
 - les facteurs liés à l'environnement économique (compétitivité, concurrence, situation économique de l'entreprise, niveau des objectifs fixés...).

Article 3

Identifier les mesures de prévention adaptées à la réduction ou la suppression des facteurs de pénibilité physique

Les mesures de prévention collectives et/ou individuelles pourront retenir, le cas échéant, certaines des propositions suivantes, selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés.

3.1

Concernant les manutentions manuelles de charges (définies par l'article R. 4541-2) et les postures pénibles, définies comme positions forcées des articulations :

- Mesures collectives de prévention :
 - Éviter le recours à la manutention manuelle, dès le stade de la conception ou de la rénovation des locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation) ;
 - Mettre en place des installations de levage, stockage, manutention (pont-roulant, monte-charge...) ;
 - Agir sur les contenants pour réduire le poids ;
 - Mettre en place des dispositifs d'aides mécaniques (tables élévatrices ou inclinables, chariots, transpalettes, convoyeurs, ponts de liaison...) ;
 - Aménager les lieux de stockage ;
 - Adapter l'organisation du travail (alternance des tâches, pauses de récupération, effectif...) ;
 - Aménager l'espace de travail ;
- Mesures individuelles de prévention :
 - Mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés (chaussures de sécurité, gants de manutention...) ;
 - Informer sur les risques encourus lorsque les manutentions ne sont pas effectuées correctement ;
 - Organiser une formation à la sécurité relative aux manutentions manuelles.

3.2

Concernant les vibrations mécaniques (mentionnées par l'article R. 4441-1) :

- Mesures collectives de prévention :
 - Choisir des équipements ayant le plus bas niveau de vibrations possible ;
 - Assurer la maintenance et la vérification périodique des équipements ;
 - Limiter les durées d'exposition aux vibrations, en favorisant la diversification des tâches ou la rotation des postes ou en instaurant des pauses ;
 - Veiller à la température des locaux et/ou à la suppression des courants d'air pour éviter l'action aggravante du froid et de l'humidité ;
 - Rechercher une amélioration ergonomique du poste de travail ou du véhicule (visibilité, accessibilité des commandes, sièges à suspension, systèmes anti-vibratiles, pneus gonflés plutôt que pleins pour les chariots) ;
 - Limiter la vitesse de conduite et/ou la réduire dans certaines zones (par exemple, en fonction du sol)

— Mesures individuelles de prévention :

- Mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle (gants anti-vibratiles) ;
- Informer le personnel exposé sur les risques pour la santé des vibrations mécaniques et sur les moyens de prévention mis en place.

3.3

Concernant les agents chimiques dangereux (mentionnées aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60), y compris les poussières et fumées :

— Mesures collectives de prévention :

- Remplacer, si possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par des agents non-dangereux ou moins dangereux ;
- Travailler, si possible, en vase clos, avec aspiration des vapeurs ou des poussières à la source ;
- Mettre à disposition une douche de sécurité et/ou une fontaine oculaire ;
- Vérifier périodiquement les installations et dispositifs de sécurité ;
- Réduire le nombre de salariés exposés et mettre en place une signalisation limitant l'accès aux zones concernées ;
- Réduire la durée et l'intensité d'exposition ;
- Mettre en place les moyens de secours et de lutte contre l'incendie adaptés ;
- Adapter les procédures par des dispositions assurant la sécurité lors de la manutention, du stockage et du transport des agents chimiques dangereux et des déchets contenant ces agents ;
- Établir un manuel de sécurité et/ou une fiche de sécurité visant chaque type d'intervention ;
- Établir une fiche de poste et une liste de salariés exposés aux agents chimiques dangereux ;

— Mesures individuelles de prévention :

- Informer les salariés exposés ;
- Organiser une formation à l'utilisation sécurisée d'agents chimiques dangereux ;
- Organiser une formation incendie et/ou premiers secours ;
- Mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle.

3.4

Concernant les activités exercées en milieu hyperbare (définies par l'article R. 4461-1) :

— Mesures collectives de prévention :

- Désigner un conseiller à la prévention hyperbare ;
- Établir un manuel de sécurité adapté et/ou une fiche de sécurité pour chaque intervention ;
- Interdire le travail isolé ;
- Mettre à disposition les moyens de secours adaptés (réanimation, incendie, recompression...) ;

— Mesures individuelles de prévention :

- Organiser la formation des salariés concernés, afin de leur délivrer un certificat d'aptitude à l'hyperbarie ;
- Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (vêtements adaptés, appareils respiratoires, appareils respiratoires de secours et accessoires appropriés aux méthodes d'intervention et de secours).

3.5

Concernant les températures extrêmes :

3.5.1

S'agissant du froid :

— Mesures collectives de prévention :

- Limitation de la circulation extérieure en cas de grand froid et/ou de fortes intempéries ;
- Chauffer les locaux de travail ;
- Supprimer les courants d'air dans les locaux ;
- Augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux tempérés ;
- Mettre à disposition des boissons chaudes ;

-
- Adapter l'organisation du travail pour éviter qu'un salarié travaille seul dans une enceinte froide ou mettre en place une surveillance technologique ;
 - Mesures individuelles de prévention :
 - Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (gants isolants, chaussures, bonnets, vêtements isolants...) ;
 - Organiser une formation aux risques liés au froid et aux symptômes d'alarme.

3.5.2

S'agissant de la chaleur :

- Mesures collectives de prévention :
 - Procéder à l'isolation thermique des locaux (stores, volets, films antisolaires...) ;
 - Installer une climatisation des locaux ou des rafraichisseurs d'ambiance (humidificateurs, ventilateurs...) ;
 - Automatiser certaines tâches en ambiance thermique élevée ;
 - Fournir des aides mécaniques à la manutention ;
 - Augmenter la fréquence des pauses avec mise à disposition de locaux rafraîchis ;
 - Aménager l'horaire de travail ;
 - Veiller à la mise à disposition, en quantité suffisante, d'eau potable et fraîche, de boissons non-alcoolisées et, le cas échéant, de sel ;
- Mesures individuelles de prévention :
 - S'assurer de la compatibilité du port de protections individuelles avec la température et adapter celles-ci, le cas échéant ;
 - Étudier les possibilités de décalage des heures de travail ;
 - Organiser une formation aux risques liés à la chaleur, aux symptômes d'alarme et à une hygiène alimentaire adaptée ;
 - Mettre à disposition des vêtements de travail légers, non-ajustés et en fibre naturelle.

3.6

Concernant le bruit (mentionné à l'article R. 4431-1) :

- Mesures collectives de prévention :
 - Conception de machines aussi peu bruyantes que possible ;
 - Encoffrement des machines ;
 - Espacement aussi grand que possible entre les machines bruyantes et celles qui ne le sont pas ou qui le sont moins ;
 - Contrôle périodique (3 à 5 ans) de l'exposition au bruit des salariés concernés ;
 - Traitement acoustique des locaux ;
 - Signalisation des zones bruyantes ;
- Mesures individuelles de prévention :
 - Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (casques, bouchons d'oreilles moulés ou jetables normalisés) ;
 - Contrôler l'utilisation effective des équipements de protection individuelle ;
 - Organiser une surveillance médicale renforcée des salariés exposés à un niveau sonore important ;
 - Informer et former les salariés exposés à un niveau sonore important.

3.7

Concernant le travail de nuit (dans les conditions fixées aux articles L. 3122-1 et suivants) et le travail en équipes successives alternantes :

- Mesures collectives de prévention :
 - Adapter l'organisation du travail (détermination des horaires de prise de poste, fréquence des rotations des équipes, modification des horaires et délais de prévenance...) ;
 - Mettre en place ou adapter le système de pauses ;
 - Renforcer les possibilités d'accès aux postes de jour ;

-
- Proposer des possibilités d'aménagement d'horaires et/ou de passage à temps partiel ;
 - Réduire le nombre de personnes travaillant de nuit ou en cycle ;
 - Mesures individuelles de prévention :
 - Organiser une formation par le médecin du travail sur les incidences potentielles du travail de nuit sur la santé et les recommandations concernant le sommeil et l'hygiène de vie alimentaire ;
 - Accompagner les conséquences d'un aménagement d'horaires, d'un passage à temps partiel, ou d'une affectation à un poste de jour.

3.8

Concernant le travail répétitif :

- Mesures collectives de prévention :
 - Aménager les locaux et les espaces de travail et leur environnement (place suffisante, éclairage correct, température adaptée, ambiance...) ;
 - Renforcer la mécanisation ;
 - Adapter le choix des machines en renouvellement et des équipements de travail ;
 - Rechercher un matériel ergonomique ;
 - Rapprocher l'approvisionnement des postes de travail pour éviter les gestes forcés de préhension ;
 - Renforcer la rapidité de dégagement des productions ;
 - Améliorer la rotation du personnel sur les postes pour diversifier la sollicitation de groupes musculaires différents ;
 - Développer les postes assis ;
- Mesures individuelles de prévention :
 - Mettre à disposition des équipements de protection individuelle (tels des sièges tournants aux postes assis, évitant les rotations du dos...) ;
 - Adapter l'horaire de travail (décalage, pauses, accès au temps partiel choisi...) ;
 - Organiser une formation «gestes et postures» ;
 - Proposer des formations à des emplois caractérisés par un travail moins répétitifs.

Article 4

Identifier les mesures de prévention adaptées au renforcement du bien-être au travail

Par la réduction ou la suppression des facteurs de risques psychosociaux, au regard des risques professionnels d'origine et de nature variées, en particulier le stress, susceptibles de porter atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés.

4.1

Procéder à un inventaire qualitatif des facteurs de risques de souffrance au travail

Conformément aux recommandations de l'ANACT et de l'INRS, ces risques peuvent être établis en lien avec :

- la relation de travail ;
- l'organisation du travail ;
- l'environnement physique ;
- la gestion des ressources humaines et le management ;
- l'organisation de l'entreprise.

On pourra ainsi distinguer :

- les facteurs liés à la tâche :
 - quantité de travail ;
 - pression temporelle ;
 - caractéristique de la tâche : complexité, monotonie, répétitivité ; ...
- les facteurs liés à l'organisation du travail :
 - changements fréquents de mode d'organisation ;
 - répartition des rôles et des responsabilités ;
 - horaires ; ...
- les facteurs liés à l'environnement socio-économique :

-
- situation économique ;
 - perspectives d'évolution et/ou mode d'organisation ;
 - concurrence ; ...
 - les facteurs liés aux relations de travail :
 - avec la hiérarchie (management plus ou moins participatif, degré de reconnaissance, d'autonomie, de respect...) ;
 - avec les collègues (climat, niveau d'entraide, respect...) ;
 - avec les autres services (qualité de la collaboration, prise en compte des contraintes respectives...) ; ...
 - les facteurs liés à l'environnement physique et technique :
 - conditions de travail ;
 - ergonomie du poste de travail ; ...

4.2

Identifier par type de facteurs de risques les signaux annonciateurs d'une dégradation du bien-être au travail et les risques avérés en construisant, à cet effet, les outils de veille ou d'alerte.

4.3

Actualiser le Document unique d'évaluation des risques, en intégrant tous les facteurs de pénibilité en privilégiant :

- le même type de présentation ;
- le même découpage en unité de travail ;
- des principes d'évaluation comparables.

4.4

Définir une liste d'indicateurs pertinents de ces risques

Par exemple :

- pour les facteurs liés au fonctionnement de l'entreprise :
 - le niveau d'absentéisme de courte durée ;
 - les horaires atypiques ;
 - les conflits collectifs ;
- pour les facteurs liés aux relations dans le travail :
 - les demandes de changement de poste ou de service ;
 - les démissions ;
 - les violences verbales ou physiques ;
 - les réclamations individuelles ; ...
- pour les facteurs liés à la tâche et à l'organisation du travail :
 - l'augmentation du nombre et du taux de fréquence des accidents du travail ;
 - les troubles musculo-squelettiques...

4.5

Sélectionner les mesures adaptées au constat :

Par exemple :

- pour promouvoir et accompagner la démarche de renforcement du bien-être au travail :
 - établir des préconisations au regard des principaux risques identifiés ;
 - sensibiliser le personnel ;
 - former l'encadrement ;
 - mettre en place un dispositif de signalement et de traitement des situations de souffrance, suivant des modalités assurant la confiance des salariés ;
 - préciser le rôle des différents acteurs ;
 - organiser un «baromètre social» pour recueillir périodiquement la perception des salariés ; ...
- concernant les exigences du travail et de son organisation :
 - agir sur la répartition des tâches et de la charge de travail ;

-
- améliorer la planification des changements dans l'organisation ;
 - équilibrer les exigences du travail, en fonction des postes de travail ;
 - favoriser la variation des tâches et l'enrichissement des postes de travail ;
 - améliorer les conditions de travail et son environnement ;
 - veiller à concilier les exigences professionnelles et les contraintes de la vie personnelle ; ...
 - concernant les relations de travail :
 - clarifier les responsabilités respectives ;
 - développer l'esprit d'équipe ;
 - reconnaître et valoriser le travail accompli ;
 - sanctionner les faits de harcèlement ;
 - favoriser un dialogue ouvert et participatif ; ...
 - concernant l'organisation de l'entreprise :
 - anticiper, expliquer et accompagner les changements...

Article 5 **Établir l'accord ou le plan d'action de l'entreprise**

L'accord ou le plan d'action sera établi pour 3 ans.

Il retiendra au moins 5 domaines parmi les 8 domaines suivants :

- Réduction des poly-expositions à la pénibilité ;
- Adaptation et aménagement du poste de travail ;
- Réduction des expositions aux facteurs de pénibilité ;
- Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- Aménagement des fins de carrière ;
- Maintien en activité des salariés exposés à la pénibilité ;
- Renforcement du bien-être au travail ;

dont au moins 2 parmi les 3 premiers, et 3 parmi les 5 derniers domaines, avec au moins 1 action prioritaire par domaine retenu.

Exemple d'actions pouvant être retenues, par domaine :

- Domaine «Réduction des poly-expositions à la pénibilité» :
 - Réduire le nombre de facteurs de pénibilité par poste de travail ;
 - Développer les rotations de poste ; ...
- Domaine «Adaptation et aménagement du poste de travail» :
 - Renforcer la mécanisation du poste de travail ;
 - Fournir de nouveaux outils mieux adaptés ;
 - Renforcer les équipements de protection individuelle ;
 - Choisir un matériel ergonomique ; ...
- Domaine «Réduction des expositions aux facteurs de pénibilité» :
 - Évaluer la pénibilité pour les investissements majeurs, pouvant avoir des conséquences au plan ergonomique ;
 - Mener des Campagnes de sensibilisation ;
 - Sensibiliser l'encadrement aux enjeux ergonomiques ;
 - Développer les actions de formation en vue d'occuper un poste moins exposé ou non exposé ;
- Domaine «Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel» :
 - Proposer des affectations sur des postes avec une organisation de travail «classique» ;
 - Diminuer le nombre de personnes travaillant en cycle ou de nuit ;
 - Augmenter les temps de pause ou la fréquence des repos ;
 - Diminuer la durée du travail aux postes les plus exposés ;
 - Organiser une formation «gestes et postures» ; ...
- Domaine «Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation» :

-
- Développer les actions qualifiantes ;
 - Initier et/ou développer les démarches permettant l'obtention d'un CQP complet ou par bloc de compétences ;
 - Favoriser l'accès à la VAE ;
 - Mettre en œuvre la formation à distance accompagnée ; ...
 - Domaine «Aménagement des fins de carrière» :
 - Rechercher des affectations sur des emplois moins exposés à la pénibilité, pour les salariés âgés de plus de 55 ans tenant un poste exposé depuis plus de 15 ans ;
 - Proposer un accès au temps partiel choisi ;
 - Développer la participation à des actions de transfert des compétences et de tutorat ;
 - Accompagner l'accès à une retraite progressive pour les salariés remplissant les conditions requises ; ...
 - Domaine «Maintenance dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés exposés aux facteurs de pénibilité» :
 - Retenir cet engagement comme prioritaire ;
 - Réserver les postes présentant une moindre exposition à des facteurs de pénibilité, disponibles ou susceptibles de le devenir, au reclassement des salariés exposés depuis plus de 20 ans, au cumul de plusieurs facteurs de pénibilité ;
 - Anticiper les perspectives de reclassement, en cas de risques d'inaptitude, identifiés par le médecin du travail ;
 - ...
 - Domaine «Renforcement du bien-être au travail» :
 - Définir les mesures visant à améliorer l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail ;
 - Renforcer la communication visant à clarifier les orientations et les objectifs de l'entreprise et/ou les perspectives d'emploi ou d'évolution, l'utilisation des nouvelles technologies...
 - Veiller à la sensibilisation et/ou la formation des acteurs, en particulier de l'encadrement, sur la nature, les causes, et la prise en compte des risques portant atteinte au bien-être au travail ;
 - Renforcer la fixation concertée et partagée des objectifs individuels...

L'accord ou le plan d'action mis en place dans l'entreprise devra préciser, à compter du 1^{er} janvier 2018, les mesures permettant au titulaire du compte de prévention de la pénibilité d'affecter les points qui y sont inscrits au financement d'une formation professionnelle continue, qui le cas échéant, lui permettra d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé. En outre, le plan pourra également prévoir les modalités de financement d'un complément de rémunération et de cotisations sociales en cas de réduction de la durée du travail.

Article 6

Définir les mesures et postes prioritaires et mettre en place des objectifs chiffrés

Pour chaque action retenue, par domaine, il y aura lieu d'identifier les mesures de prévention retenues comme prioritaires et les postes spécifiquement concernés.

Chaque mesure retenue devra être assortie d'un objectif chiffré (Exemple : X % des personnes affectées depuis plus de Y années sur des postes en 3 × 8 bénéficieront d'une proposition de reclassement sur des postes de jour).

Article 7

Définir des indicateurs et les modalités du suivi de l'accord ou du plan d'action

La mise en œuvre des actions retenues par l'accord ou le plan d'action relève de la responsabilité de la Direction de l'entreprise.

Pour veiller à l'atteinte des objectifs chiffrés, des indicateurs mesurables doivent être définis (Exemple : niveau sonore en décibels à un poste de travail), ainsi que leur base de référence.

Pour assurer le suivi, évaluer la réalisation des objectifs et proposer d'éventuelles mesures d'adaptation, le CHSCT (ou à défaut, les délégués du personnel) ou les acteurs de la démarche prévus à l'article 1^{er} du présent titre (dont le Comité de pilotage) se réuniront spécifiquement au moins une fois par an. À cette occasion, un bilan annuel du nombre de salariés exposés aux différents facteurs de pénibilité sera présenté.

Article 8

Finaliser l'accord ou le plan d'action

Pour contribuer à impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise dans la mise en œuvre de l'accord ou du plan d'action et optimiser ses perspectives de succès, celui-ci sera présenté :

- pour avis au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ;

— ainsi qu'à l'encadrement, dont le rôle dans sa mise en œuvre sera précisé.

Le personnel, plus précisément le personnel affecté à des postes prioritaires, sera informé des actions prioritaires et des objectifs chiffrés et de l'évolution des indicateurs retenus.

L'accord ou, à défaut, le plan d'action (accompagné, le cas échéant, du procès-verbal de désaccord) sera transmis à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

Titre III

Mesures d'accompagnement

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux salariés occupant un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, conformément aux articles D. 4161-1 et suivants du Code du travail.

Article 1

Résultats attendus

Les dispositions du présent accord et les Plans d'actions de prévention, qui en résulteront, contribueront à la réduction de la pénibilité physique et au renforcement du bien-être au travail.

S'appliquant à tous les salariés concernés, ils bénéficieront cependant davantage dans la durée aux salariés plus jeunes que d'autres.

Pour les autres salariés, et particulièrement pour les seniors, les signataires soulignent la nécessité de compléter les accords ou les Plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement de leur seconde partie de carrière et de la fin de celle-ci, lorsqu'ils ont été exposés à des facteurs de pénibilité pendant de nombreuses années, prévues notamment par les dispositions définies ci-après.

Ces mesures d'accompagnement peuvent être complétées par accord d'entreprise.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'actions.

Article 2

Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront à leur demande d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

Article 3

Garantie de rémunération indemnisable en salaire ou en temps

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

— soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :

- 100 % pendant les 6 premiers mois ;
- 80 % du 7^{ème} au 12^{ème} mois ;
- 50 % du 13^{ème} au 15^{ème} mois ;
- et 30 % du 16^{ème} au 18^{ème} mois ;

— soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au Compte épargne temps (s'il dispose d'un CET) ou au Congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 4 du présent titre.

Article 4

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Les salariés, en particulier :

— ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de pénibilité au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé;

— ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait,

peuvent bénéficier, à compter de leur cinquante-septième anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement

de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

— Le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;

— Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :

— soit d'un travail journalier à horaire réduit ;

— soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;

— soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;

— soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

— En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur dix-huit mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :

— 70 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six premiers mois ;

— 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six mois suivants ;

— 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six derniers mois.

— Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 5

Amélioration du congé de fin de carrière

Les salariés affectés, dans les trois années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur compte personnel de prévention de la pénibilité ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite d'au moins deux trimestres à partir de 2019, bénéficieront suivant leur choix :

— soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel d'un jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;

— soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Le dispositif prévu au présent article, ayant le même objet que le compte personnel de prévention de la pénibilité, disparaîtra à l'issue du présent accord compte tenu de la montée en charge du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Titre IV

Dispositions diverses

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou dans celui de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2017.

Ses dispositions sont sans incidence sur les accords d'entreprise ou d'établissement ou sur les plans d'action en vigueur à la date de son application et ce, jusqu'à l'échéance de ces accords ou plans d'action.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. Six mois avant son échéance, les signataires

en dresseront un bilan, afin de déterminer les conditions de son éventuel renouvellement.

Article 3 **Dépôt et demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé, d'une part, à la Direction des Relations du Travail du Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, d'autre part, au Service des conventions et accords collectifs de la Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle de Paris.

Avenant du 17 juin 2020

[Étendu par arr. 4 janv. 2021, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2020, pour une durée de seize mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 déc. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les soussignés ont dressé, lors de la réunion des CPPNI de la Coopération Laitière et de l'Industrie Laitière du 17 juin 2020, le bilan de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017.

Ils rappellent que les dispositions de cet accord arrivent à échéance au 31 août 2020 et décident, au vu du bilan positif, de les reconduire comme suit :

Article 1 **Objet**

Le présent avenant proroge l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 pour une durée de seize mois.

Article 2 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} septembre 2020, pour une durée de seize mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2021.

Article 3 **Révision et dénonciation**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

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

Article 4 **Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la Transformation laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 **Dépôt et demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la Direction des Relations du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social en application du code du travail.

Avenant n° 2 du 21 octobre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 23 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022, pour une durée de douze mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

COP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les soussignés rappellent que les dispositions de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017, prolongé par avenant du 17 juin 2020, arrivent à échéance au 31 décembre 2021 et décident de les reconduire à nouveau comme suit :

Article 1

Objet

Le présent avenant proroge l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017, prolongé jusqu'au 31 décembre 2021 par avenant du 17 juin 2020, pour une durée de douze (12) mois.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} janvier 2022, pour une durée de douze (12) mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2022.

Article 3

Révision et renonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

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

Article 4

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la Transformation laitière quel que soit leur effectif.

Article 5

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'insertion.

Avenant n° 3 du 12 octobre 2022

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 10 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

COP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les soussignés rappellent que les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 ont été prolongées une première fois, pour une durée de douze mois, par avenant du 17 juin 2020, puis une deuxième fois, par avenant n° 2 en date du 21 octobre 2021, jusqu'au 31 décembre 2022.

Article 1 Objet

Le présent avenant proroge l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017.

Article 2 Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra ainsi effet le 1^{er} janvier 2023 pour une durée déterminée de douze (12) mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2023.

Article 3 Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la Transformation laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Avenant n° 4 du 26 septembre 2023

[Étendu par arr. 10 oct. 2024, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024 pour une durée déterminée de douze mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL, COP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;
CFTC CSFV ;
FGA CFDT ;
CFE CGC Agro.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent que les dispositions de l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 ont été prolongées par trois avenants dont le dernier arrive à échéance le 31 décembre 2023. Considérant la nécessité d'élaborer un bilan de cet accord et d'étudier les conséquences de la récente réforme des retraites, il a été décidé de procéder à une dernière prorogation pour l'année 2024.

Article 1 Objet

Le présent avenant proroge l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017.

Article 2 Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra ainsi effet le 1^{er} janvier 2024 pour une durée déterminée de douze (12) mois. Par conséquent, il prendra fin au 31 décembre 2024.

Article 3 Révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Article 4 Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que les dispositions du présent avenant et, par conséquent, de l'accord sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 s'appliquent à l'ensemble des entreprises de la Transformation laitière quel que soit leur effectif.

Article 5 Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé au Service Conventions et accords collectifs de la Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail du Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Mesures d'accompagnement de la prévention des risques professionnels

Accord du 16 janvier 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 et jusqu'au 31 déc. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

LCA ;

FNIL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CGT FO.

Préambule

Les partenaires sociaux des deux branches de la Transformation Laitière ont impulsé une dynamique de prévention

des risques professionnels par le biais de l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017. Cet accord a été renouvelé depuis 2017 par plusieurs avenants successifs dont le dernier est arrivé à échéance le 31 décembre 2024.

Véritable démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés des deux branches dans la gestion et l'intégration d'une culture de prévention de la pénibilité au travail, cet accord se plaçait dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2010 qui a instauré la mise en place du Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P).

Toutefois, l'équilibre ayant permis la conclusion de cet accord en 2017 a été affecté par les nouvelles dispositions légales en matière de prévention des risques professionnels.

En effet, depuis la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la prise en compte de la pénibilité est bien inscrite dans le Code du travail et le Code de la sécurité sociale. Le terme «pénibilité» a en revanche disparu avec l'ordonnance du 22 septembre 2017. Il lui est désormais préféré l'expression de «risques professionnels».

Cette ordonnance, dans son article 1^{er}, est venue modifier le dispositif législatif mis en place, et les décrets du 27 décembre 2017 relatifs à la prévention et à la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention sont venus préciser les modalités d'application de ces nouvelles dispositions.

Le Compte Personnel de Prévention de la Pénibilité (C3P) est alors devenu le Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'obligation de conclure un accord ou un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains risques professionnels s'impose aux employeurs d'au moins cinquante salariés ainsi qu'aux entreprises appartenant à un groupe d'au moins cinquante salariés lorsque ces derniers

- soit, emploient une proportion minimale de 25 % de l'effectif de salariés déclarés exposés aux six facteurs de risques retenus pour le C2P, les facteurs de risques liés aux contraintes physiques n'imposant plus la conclusion d'un accord collectif en la matière,

- soit, ont un risque de sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles supérieur à 0,25, indice égal au rapport, pour les trois dernières années connues, entre le nombre d'accidents et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet défini à l'article L. 411-2 du code de la sécurité sociale, et l'effectif de l'entreprise défini à l'article R. 130-1 du Code de la sécurité sociale.

C'est dans ce contexte d'évolutions législatives que les partenaires sociaux des deux branches de la Transformation Laitière ont décidé de ne plus reconduire l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière du 29 juin 2017 dont la majorité des dispositions étaient devenues obsolètes.

Néanmoins, certaines mesures d'accompagnement figurant au titre III de l'accord susvisé méritent d'être prorogées dans le présent accord car elles permettent aux entreprises la mise en place d'actions contribuant à la réduction des facteurs de risques professionnels.

Les entreprises pourront, dans leurs accords ou plans d'action de prévention des risques professionnels, se référer directement aux mesures prévues dans le présent accord. Les signataires soulignent cependant la nécessité de compléter les accords ou les plans d'actions de prévention par des mesures d'accompagnement des salariés, notamment dans leur seconde partie de carrière.

Enfin, afin de continuer à s'inscrire dans une démarche d'accompagnement des entreprises et des salariés dans la gestion et l'intégration d'une culture de prévention des facteurs de risques professionnels au travail, est annexé au présent accord un modèle de plan d'action de prévention type. Ce modèle, proposé à titre purement indicatif, a pour but d'accompagner les entreprises de 50 salariés et plus afin de proposer une solution facilitante en cas d'échec des négociations sur le sujet.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application de l'accord

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

Ces mesures d'accompagnement doivent être complétées par accord d'entreprise ou plan d'action, conformément aux dispositions des articles L. 4162-4 à L. 4162-4 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord ne se cumulent pas avec les dispositions, ayant le même objet, prévues au niveau de l'entreprise par accord ou plan d'action.

Article 2

Priorité de reclassement

Quel que soit leur âge, les salariés affectés depuis plus de 15 ans à un poste exposé à au moins un facteur de risque professionnel, au-delà des seuils réglementaires, notamment ceux concernés par une poly-exposition, bénéficieront, à leur demande, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise.

En cas de reclassement dans l'entreprise du salarié concerné, dans un poste impliquant la diminution de sa rémunération, il bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une indemnité temporaire dégressive, exprimée en pourcentage entre l'ancienne et la nouvelle rémunération, par référence à la rémunération moyenne brute des 3 ou des 12 derniers mois, au plus favorable pour le salarié, de :

m 100 % pendant les 6 premiers mois ;

m 80 % du 7^{ème} au 12^{ème} mois ;

m 50 % du 13^{ème} au 15^{ème} mois ;

m et 30 % du 16^{ème} au 18^{ème} mois ;

- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au Compte épargne temps (s'il dispose d'un CET) ou au Congé de fin de carrière.

En cas de reclassement s'accompagnant d'un aménagement du temps de travail du salarié concerné, ce dernier bénéficiera uniquement des dispositions de l'article 3 du présent accord.

Article 3

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité professionnelle et retraite

Les salariés, en particulier :

- ceux affectés à des postes exposés à au moins un facteur de risque professionnel au-delà des seuils réglementaires, identifiés par le diagnostic partagé ;

- ainsi que ceux dont l'état de santé physique et/ou mentale le justifierait, peuvent bénéficier, dans les trois années précédant leur départ à la retraite et au plus tôt à 57 ans, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- Le temps partiel choisi par le salarié, notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou l'établissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;

- Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :

m soit d'un travail journalier à horaire réduit ;

m soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine

m soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;

m soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.

- En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés concernés sera progressivement adaptée sur dix-huit mois par le versement d'un complément de rémunération égal à

m 70 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six premiers mois ;

m 50 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six mois suivants ;

m 25 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six derniers mois.

Les présentes dispositions d'aménagement du temps de travail peuvent être complétées par des droits acquis au CET.

Les entreprises veilleront à l'adaptation proportionnée de la charge de travail des salariés bénéficiant des dispositions du présent article.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P) permettant au salarié bénéficiaire de réduire son temps de travail.

Article 4 **Amélioration du congé de fin de carrière**

Les salariés affectés, dans les trois années précédant leur départ à la retraite, à un poste exposé à au moins un facteur de pénibilité, au-delà des seuils réglementaires, et dont les points acquis au titre de leur Compte Professionnel de Prévention ne leur permettent pas d'anticiper leur départ en retraite d'au moins deux trimestres, bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel d'un jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les droits acquis au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P).

Néanmoins, les salariés se trouvant dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits au titre du Compte Professionnel de Prévention (C2P) du fait d'un départ en retraite dans le cadre du dispositif «carrières longues» pourront bénéficier des dispositions du présent article, tant que le cumul entre ces deux dispositifs («C2P» et «carrières longues») est incompatible.

Article 5 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

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

Les parties signataires soulignent que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises du champ de la Transformation laitière, à titre optionnel pour les entreprises de moins de 50 salariés, celles-ci n'étant pas tenues de négocier sur la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail.

Article 7 **Dépôt et demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci sera déposé au Service conventions et accords collectifs de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France, ainsi qu'à la Direction générale du Travail.

Développement des compétences et de l'emploi

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Accord 29 mai 2015)

Emploi des salariés âgés dans la transformation laitière

Accord du 4 janvier 2013

[Étendu par arr. 3 déc. 2013, JO 14 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNIL ;

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

FSCOPA ;

UNSA AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour finalité de maintenir et d'amplifier les effets positifs des dispositions de l'accord du 22 décembre 2009, qui arrivera à échéance le 31 décembre 2012.

Celui-ci avait pour objectif la poursuite de l'amélioration de l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, initiée dans chacune des deux branches de la Transformation laitière, par les accords des 5 et 12 décembre 2005.

Les données consolidées, au titre des deux premiers exercices d'application de l'accord de 2009, à l'aide des indicateurs de mesure retenus, permettent d'anticiper l'atteinte de la plupart des objectifs chiffrés, à l'issue de sa troisième année.

Les signataires conviennent :

- d'une part, de conserver les six domaines d'actions retenus par le précédent accord ;
- d'autre part, de maintenir son champ d'application à l'ensemble des entreprises relevant de la CCN des Coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'Industrie laitière, quel que soit leur effectif.

Les signataires soulignent, par ailleurs, leur intention commune de favoriser la mise en œuvre des dispositions concernant les possibilités de départ anticipé à la retraite à 60 ans pour les salariés remplissant les conditions requises.

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives agricoles laitières ou de la CCN de l'Industrie laitière.

Article 1er

Confirmation et adaptation par domaines d'actions des dispositions favorables antérieurement retenues

1.1

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Accès à l'emploi par recrutement ou mutation interne :

Les entreprises supprimeront tout critère d'âge dans leurs offres d'emploi et propositions de mutation interne, en particulier pour les salariés seniors ne remplissant pas les conditions requises pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Principe de non discrimination :

Les entreprises s'assureront de l'absence de discrimination concernant le recrutement, la gestion des carrières, la formation, la rémunération, la valorisation et la reconnaissance des compétences des salariés seniors.

Contrats de professionnalisation seniors :

Afin de contribuer au retour à l'emploi des salariés seniors demandeurs d'emploi, les signataires ont pour objectif de favoriser à leur intention le développement progressif des contrats de professionnalisation, en fonction des besoins des entreprises et des salariés concernés.

1.2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Entretien et bilan de compétence :

Tout salarié bénéficiera, à compter de son 45^{ème} anniversaire, puis au moins tous les cinq ans, d'un entretien spécifique destiné à identifier ses perspectives d'emploi, au vu de l'évolution de ses compétences, de son état de santé, de la pénibilité de son poste, de ses attentes et des perspectives offertes par l'entreprise. En conséquence, les entreprises veilleront à proposer cet entretien spécifique à l'ensemble des salariés concernés. Cet entretien de seconde partie de carrière permettra également d'élaborer, sous forme d'actions concrètes, un programme de formation personnalisé, adapté à la poursuite de sa carrière et de favoriser, le cas échéant, la perspective d'évoluer vers un autre emploi.

Pour compléter les conclusions de cet entretien, un bilan de compétences, réalisable dans les six mois à la demande du salarié, sera proposé aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un tel bilan au cours des cinq années précédentes. Il pourra être éventuellement anticipé à la demande du salarié ;

Les conclusions de cet entretien feront l'objet d'une synthèse écrite remise au salarié. En cas de divergence sur les conclusions, le salarié pourra solliciter un nouvel entretien auprès du responsable hiérarchique de la personne l'ayant réalisé.

Les signataires incitent les entreprises à développer les actions de sensibilisation et de formation, nécessaires à la conduite de ces entretiens, au bénéfice des salariés et du personnel encadrant et à utiliser le guide de l'entretien professionnel.

1.3

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Pour favoriser le maintien dans l'emploi ou les reclassements souhaités, les entreprises mettront en œuvre des plans d'actions, prenant en compte la pénibilité physique et/ou psychique des postes. Ces actions porteront en particulier sur l'ergonomie des postes et l'organisation du travail. À cet effet, elles informeront et consulteront le CHSCT et le comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut les délégués du personnel.

Conformément aux dispositions de l'accord du 1er mars 2012 sur la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière, une information spécifique relative au travail des seniors doit être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

À cet effet, l'appui de la Caisse régionale d'AM ou de la MSA pourra être utilement sollicité, ainsi que celui de l'ANACT.

Les seniors affectés, sans condition d'ancienneté, à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé, suivant les dispositions de l'accord du 1er mars 2012 ou, dans l'attente de son élaboration, à des postes caractérisés par une pénibilité supérieure à la moyenne, suivant le constat du CHSCT (en particulier ceux mentionnés au 2^{ème} alinéa «Congé de fin de carrière» de l'article 1.5 du présent accord), ou par un taux d'accidentabilité ou d'invalidité supérieur à la moyenne de la profession, bénéficient d'une priorité d'affectation aux postes de qualification et de rémunération équivalentes, ne relevant pas des postes identifiés par le diagnostic partagé, dans le même établissement ou la même entreprise. À cet effet, l'employeur porte à la connaissance de ces salariés, du CHSCT, ou à défaut des délégués du personnel, et du médecin du travail, la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de reclassement dans l'entreprise, dans un poste de qualification inférieure accepté par le salarié senior, celui-ci bénéficiera, suivant son choix :

- soit d'une garantie de rémunération par le maintien de son salaire de base par le versement d'une indemnité différentielle mensuelle et du maintien de son positionnement dans la classification en vigueur au niveau atteint à la date de son reclassement ;
- soit de la transformation de cette indemnité en jours affectables au Compte Épargne Temps, s'il dispose d'un CET, ou au congé de fin de carrière.

1.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Engagement relatifs à la formation :

Les entreprises affecteront à la formation prioritaire des seniors une partie du financement de leur Plan de Formation correspondant au taux de cette population, appliqué au montant de l'obligation légale du Plan de Formation, avec un minimum de 10 %, en veillant à une répartition équilibrée par collège.

La formation des seniors est retenue parmi les priorités de la transformation laitière pour l'utilisation au titre des périodes de professionnalisation ou d'actions, ou de bilans de compétence ou de VAE, des financements mutualisés, et plus généralement, des fonds mutualisés de la formation professionnelle, afin de :

- maintenir leur employabilité ;
- conforter leurs compétences à leur poste ;
- favoriser l'évolution de leur emploi ou leur reconversion ;
- développer la transmission de l'expérience.

Les demandes d'utilisation du DIF, présentées par des seniors pour :

- faciliter leur réorientation ou reclassement professionnels sur un projet identifié,
 - ou pour favoriser la transition entre la vie active et la retraite,
- bénéficieront d'une priorité de traitement.

Les entreprises informeront les seniors sur l'accès à la VAE.

Les présentes dispositions pourront, de plus, opportunément s'inscrire dans le cadre des contrats de sécurisation professionnelle, par le bénéfice d'une prise en charge personnalisée impliquant la mise en œuvre de mesures telles que le bilan de compétences, l'entraînement à la recherche d'emploi, l'accompagnement de celle-ci, des formations d'adaptation à un nouvel emploi.

La formation des seniors fera l'objet d'une information et d'une consultation spécifique, dans le cadre de l'information et de la consultation annuelle du Comité d'entreprise, ou du Comité d'établissement, sur la Formation ou à défaut, des délégués du personnel.

Les seniors, en particulier :

- ceux affectés à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé ou, dans l'attente de son élaboration, les seniors dont la pénibilité du poste physique ou psychique le justifierait ;
- ainsi que ceux dont l'état de santé le justifierait,

peuvent bénéficier, à compter de leur cinquante-cinquième anniversaire, à leur demande et en accord avec l'employeur, qui communiquera sa réponse dans un délai de six mois (le refus éventuel devant être motivé), d'un aménagement de leur temps de travail, susceptible de contribuer à un accès à la retraite choisi et progressif, dans les conditions suivantes :

- Le temps partiel choisi par le salarié (régi pour les entreprises relevant de la CCN de l'Industrie laitière par l'article 6 de l'accord du 13 septembre 1996), notamment annualisé, s'entend d'un emploi comportant un horaire inférieur à la durée collective de travail appliquée dans l'entreprise ou rétablissement et, pour le personnel forfaitisé, d'un nombre d'heures ou de jours inférieur au forfait de référence appliqué dans l'entreprise ou l'établissement ;
- Cet aménagement du temps de travail en fin de carrière pourra prendre la forme :
 - soit d'un travail journalier à horaire réduit ;
 - soit de la réduction à quatre jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
 - soit de la réduction à trois semaines ou moins, du nombre de semaines travaillées dans le mois ;
 - soit de l'attribution d'un congé annuel additionnel, non rémunéré, ou rémunéré, par utilisation par exemple de jours de CET, portant la durée annuelle de travail exprimée en jours ou en heures, à un niveau inférieur à la durée de référence applicable dans l'entreprise pour un travail à temps complet.
- En cas d'aménagement du temps de travail prenant l'une des formes définies ci-dessus, la rémunération des salariés seniors sera progressivement adaptée sur dix-huit mois par le versement d'un complément de rémunération égal à :
 - 80 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six premiers mois ;
 - 55 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six mois suivants ;
 - 30 % de l'abattement susceptible d'être effectué les six derniers mois.

Afin de garantir les droits sociaux des seniors bénéficiant d'un aménagement du temps de travail, particulièrement en matière de retraite et de prévoyance, les cotisations correspondantes, à la charge de l'employeur et du salarié concernant la retraite de base, la retraite complémentaire et la prévoyance, seront maintenues sur la base de la rémunération équivalent temps plein. Les entreprises prendront en charge le supplément de cotisations patronales, ainsi que les suppléments de cotisations imputables aux salariés concernés, jusqu'à la date de leur départ en retraite.

Concernant les membres de l'encadrement, ces dispositions d'aménagement du temps de travail tiendront compte de leur degré de responsabilité. À cet effet, les délégations de responsabilité, attachées à leur fonction, seront adaptées à la situation nouvelle.

Congé de fin de carrière

Les salariés poursuivant leur activité professionnelle effective pendant au moins 6 mois au-delà de l'âge légal de départ à la retraite leur étant applicable et justifiant d'au moins 15 années à des postes exposés à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé ou, dans l'attente de son élaboration, les salariés justifiant d'au moins 15 années :

- d'un travail à la chaîne,
- ou en équipes successives,
- ou impliquant au moins 200 nuits de travail par an, au sens de l'article L. 3122-31 du Code du Travail,
- ou d'un travail en cave,
- ou dans des conditions de température particulièrement élevées (supérieures à 30°) ou basses (inférieures à 5°),
- ou impliquant régulièrement des manipulations manuelles de charges importantes,

bénéficient de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel d'une journée par année d'ancienneté dans l'entreprise. Ils pourront, le cas échéant, compléter celui-ci par la transformation de tout ou partie de leur indemnité de fin de carrière ou dans le cadre des dispositions relatives au Compte Epargne-Temps. Le cas échéant, ce droit additionnel pourra être affecté, au choix du salarié, au rachat d'annuités manquantes.

Les signataires soulignent de plus qu'aux termes des dispositions de l'article 5 de l'accord du 1^{er} mars 2012, ce congé de fin de carrière peut être augmenté comme suit :

«Les salariés affectés, dans l'année précédant leur départ à la retraite, à des postes exposés à des facteurs de pén-

bilité, au-delà des seuils définis par le diagnostic partagé, bénéficieront suivant leur choix :

- soit de l'attribution d'un congé de fin de carrière additionnel d'un jour par année passée au sein de l'entreprise, dans un poste relevant de cette catégorie ;
- soit d'un abondement de 30 % de la part de leur indemnité de fin de carrière qu'ils décideraient d'affecter à leur congé de fin de carrière, pour bénéficier d'un départ en retraite anticipé, ou d'une retraite progressive, avec maintien de leur rémunération.»

Augmentation de l'indemnité ou allocation de fin de carrière en cas de poursuite de l'activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, applicable au salarié concerné

Lors du départ en retraite intervenant à la demande du salarié, l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 54 de la CCN des coopératives laitières et à l'article 14 de son annexe V, ou l'allocation de fin de carrière, prévue à l'article 16.2 de la CCN de l'industrie laitière et l'article 16 de son annexe II, sera majorée de 5 % par année complète travaillée au-delà de l'âge légal applicable, avec un plafond de + 25 %.

Information des salariés seniors

Les entreprises veilleront à l'information des seniors, en particulier des plus de 55 ans, sur les dispositifs résultant du présent accord et sur leurs droits en matière de retraite, ainsi que sur l'entretien de seconde partie de carrière.

1.6

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Les seniors volontaires, quel que soit leur collègue, et justifiant des pré-requis exigés par la fonction tutorale ou celle de formateur, bénéficieront d'une priorité d'accès à certaines formations, en particulier celles prévues pour le tutorat et la formation de formateurs, développées dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur.

L'exercice d'une mission de tuteur (suivant les dispositions résultant des accords relatifs au développement du tutorat du 6 décembre 2004 dans les industries alimentaires et du 24 novembre 2005 dans la Coopération laitière) ou de formateur confiée au salarié senior bénéficiera du maintien de la rémunération brute annuelle, y inclus les éléments variables de la rémunération, liés au cycle de travail, et sera pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels, à travers la reconnaissance de son parcours professionnel.

Les seniors pourront également être sollicités pour participer à des comités de pilotage, des commissions d'évaluation, ou des jurys, dans le cadre de démarches CQP ou de VAE.

Article 2

Les objectifs chiffrés et les indicateurs de mesure retenus

2.1

Objectif global concernant l'emploi des seniors

Les résultats de la dernière Enquête des données sociales dans la Transformation laitière (pour 2011) soulignent :

- d'une part, que les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 29,3 % des effectifs ;
- d'autre part, que les salariés âgés de 55 ans et plus représentent 13,6 % des effectifs.

Les signataires retiennent en conséquence, un objectif global d'amélioration du maintien dans l'emploi des salariés de 55 ans et plus, en augmentant à nouveau de + 10 % leur taux d'emploi, sur la durée de l'accord, qui sera donc porté à 14,96 % au 31 décembre 2015.

- **Indicateur :** un indicateur mesurant le pourcentage de salariés âgés de 55 ans et plus sera publié chaque année.

La réalisation de cet objectif s'appuiera sur les actions rappelées à l'article 1er, notamment sur le renforcement du tutorat, en vue de la transmission des savoirs par les seniors, auprès des jeunes.

2.2

Trois objectifs spécifiques chiffrés sont également retenus

2.2.1

Un objectif d'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Pour inciter au développement et à la généralisation progressive de l'entretien de seconde partie de carrière, rappelé à l'article 1.2, il est convenu :

Que 100 % des salariés âgés de 45 ans et plus, en ayant fait la demande, devront avoir bénéficié de l'entretien professionnel de seconde partie de carrière, à l'issue du présent accord.

- **Indicateurs :**

- un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant demandé à bénéficier de l'entretien de seconde partie de carrière

- et un indicateur mesurant le pourcentage de salariés de 45 ans et plus ayant bénéficié de l'entretien de seconde

partie de carrière
seront publiés chaque année.

2.2.2

Un objectif de développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation

Pour conforter les dispositions de l'article 1.4, il est convenu :

D'affecter au moins 12 % de l'obligation Plan de formation à la formation des seniors.

— **Indicateur** : un indicateur mesurant le pourcentage de l'obligation Plan de formation consacré à la formation des salariés de 50 ans et plus sera publié annuellement. Cet indicateur sera complété, par une répartition par collège et par sexe.

2.2.3

Un objectif de transmission des savoirs et des compétences et de développement du tutorat

Pour inciter au développement du tutorat et des actions de formation confiées à des seniors, contribuant conjointement à valoriser leur expérience professionnelle et à transmettre leurs savoirs aux plus jeunes, il est convenu :

D'augmenter le nombre de seniors ayant participé à une action de formation, en qualité de tuteur ou de formateur, de + 15 % sur 3 ans.

— **Indicateur** : un indicateur mesurant le nombre de salariés de 50 ans et plus ayant participé à une action de formation comme tuteur ou formateur sera publié chaque année. Cet indicateur sera complété par une répartition par collège et par sexe.

Article 3

Modalités de suivi des objectifs

Pour assurer le suivi des objectifs, les indicateurs retenus et l'évolution de leurs résultats seront inclus dans le Rapport Annuel des données sociales dans la transformation laitière. Ils seront à cet effet regroupés dans un chapitre spécifique «seniors», pour être examinés dans le cadre de la réunion paritaire annuelle de présentation et de discussion de ce rapport.

Trois mois avant l'échéance du présent avenant, les parties se réuniront pour en dresser le bilan et convenir des suites à y apporter.

Article 4

Dispositions finales

4.1

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord, qui se substitue à l'accord du 22 décembre 2009, est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2013 et se terminera donc au 31 décembre 2015.

4.2

Clause de non dérogation

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés, sous réserve, jusqu'à leur échéance, des accords ou plans d'actions en vigueur à la date de dépôt du présent accord.

4.3

Clause de rendez-vous

Vu les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération, et celles du projet de loi destiné à en élargir le champ et à en préciser les modalités, les signataires conviennent de se rencontrer dans les trois mois suivant la publication de ces nouvelles dispositions légales et réglementaires, pour négocier un avenant au présent accord afin de favoriser la mise en œuvre du contrat de génération dans les entreprises de la Transformation laitière.

4.4

Dépôt et demande d'extension

Les parties signataires en demandent l'extension. Il sera déposé auprès de la Direction des relations du travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Accord du 27 septembre 2017

[Étendu par arr. 20 févr. 2018, JO 13 mars, applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CDT ;

CFE CGC AGRO.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu les dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;

Vu les dispositions de la Convention Collective Nationale du 7 juin 1984 concernant les Coopératives laitières agricoles et les usages des partenaires sociaux de la Coopération laitière ;

Les organisations signataires décident de modifier la dénomination de la Commission paritaire nationale de la Coopération laitière et de mettre à jour ses missions, conformément aux nouvelles dispositions légales.

Article 1er

Mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la Coopération laitière est mise en place.

Elle se substitue à la Commission paritaire nationale et à la Commission d'interprétation prévues par les dispositions de la CCNCL.

Son champ professionnel et territorial concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des Coopératives Laitières.

Article 2

Objet

La CPPNI est notamment chargée de contribuer au développement du dialogue social au sein de la Coopération laitière et, plus largement, au sein de la Transformation laitière avec la CPPNI de l'Industrie laitière.

À cet effet, la CPPNI a notamment pour missions, conformément aux dispositions du code du travail :

- de négocier sur les thèmes définis par les dispositions légales en vigueur. Les parties rappellent que la CPPNI peut définir les garanties applicables aux salariés relevant de la CCNCL dans les matières visées par l'article L. 2253-1 du Code du travail. Les dispositions de la CCNCL portant sur ces thèmes prévalent sur les accords collectifs d'entreprise conformément aux dispositions légales en vigueur ;
- de représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- d'exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- d'établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée par le Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Ces accords collectifs sont mis à disposition en amont de la réunion portant sur la présentation du rapport annuel (soit 15 jours avant).

Ces accords collectifs sont transmis après suppression préalable des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, à la CPPNI par voie numérique ou postale à l'une des adresses suivantes :

CPPNI-Coopérationlaitière@atla.asso.fr

CPPNI de la Coopération laitière

42 rue de Châteaudun

75009 Paris

Les signataires précisent que ces adresses pourront être modifiées par le secrétariat de la CPPNI et communiquées par celui-ci à la Direction Générale du Travail, ainsi qu'aux organisations représentatives siégeant à la CPPNI ;

- de rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCNCL ou d'un accord collectif de

branche relevant du champ de la CCNCL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire prévu par l'article L. 2232-10 du Code du travail.

Article 3 **Composition**

La CPPNI est composée de deux collèges :

— Pour le collège des salariés, d'un nombre de représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans la branche, et suivant les conditions fixées à l'article 11 de la CCNCL.

Lorsque la CPPNI se réunit avec la CPPNI de l'Industrie laitière, le collège des salariés est composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés, reconnue représentative dans chacune des branches.

— Pour le collège des employeurs, représentant la FNCL, d'un nombre de représentants au plus égal à celui du collège des salariés.

Lorsque la CPPNI se réunit pour rendre un avis, notamment à la demande d'une juridiction, sur l'interprétation de la CCNCL ou d'un accord collectif de branche relevant du champ de la CCNCL dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, sa composition est fixée par l'article 82 de la CCNCL.

Article 4 **Fonctionnement**

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an en vue des négociations visées par les dispositions du Code du travail et de celles décidées d'un commun accord entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives et la FNCL. Elle définit son calendrier de négociations conformément au Code du travail.

Des groupes techniques paritaires peuvent également être mis en place en vue, notamment, de préparer une éventuelle négociation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FNCL.

La CPPNI est présidée par le collège employeur.

Les ordres du jour des réunions sont adressés avec les convocations, au moins quinze jours à l'avance.

Lorsque la CPPNI est amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la CCN, celui-ci est formulé par accord entre les deux collèges, la position exprimée par chaque collège étant l'expression de la majorité des organisations représentatives présentes. Cet avis est rédigé lors de la réunion de la CPPNI par le secrétariat. En cas de désaccord, un relevé de conclusions est établi par le secrétariat et adressé aux organisations représentatives siégeant au sein de la Commission.

Article 5 **Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique**

Les dispositions de la CCN des Coopératives laitières sont mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord (cf. articles 5, 11 et 82 de la CCNCL).

Article 6 **Entrée en vigueur**

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

Article 7 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Révision et dénonciation**

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

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

En cas de demande de révision, celle-ci sera accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser et notifiée à l'ensemble des organisations représentatives.

Article 9 **Demande d'extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et de l'avenant technique en résultant. Ceux-ci seront déposés au Service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de PARIS et à la Direction des Relations

du Travail du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation et du Dialogue social.

Contrat de génération

(Voir CCN «Alimentation industries agro-alimentaire», Contrat de génération, Accord du 18 juillet 2013)

Garanties complémentaires de frais de santé

(Voir CCN «Agriculture : Accords nationaux», Garanties complémentaires de frais de santé, Accord 18 nov. 2014)