

Convention collective

COOPERATIVES ET SOCIETES D'INTERÊT COLLECTIF AGRICOLE (SICA) BETAIL ET VIANDE



N° de brochure : 3612

N° IDCC : 7001

Date de dernière mise à jour : 2020-07-17

Sommaire

Préambule 1

Titre Ier Dispositions générales 1

Titre II Institutions représentatives du personnel et liberté d'opinion 2

Titre III Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation 3

Titre IV Salaire et accessoires du salaire 5

Titre V Durée du travail et aménagement du temps de travail 6

Titre VI Embauche. - Période d'essai. - Contrat de travail 8

Titre VII Protection sociale 8

Titre VIII Cessation du contrat de travail 8

Titre IX Jours fériés. - Congés. - Autorisations d'absence 9

Chapitre Ier Jours fériés 9

Chapitre II Congés 9

Chapitre III Autorisations d'absence 10

Titre X Dispositions particulières aux femmes, Aux jeunes et aux travailleurs handicapés 10

Chapitre Ier Dispositions particulières aux femmes 10

Chapitre II Dispositions particulières aux jeunes 11

Chapitre III Dispositions particulières aux travailleurs handicapés 11

Titre XI Apprentissage et formation professionnelle 11

Titre XII Suspension du contrat de travail 11

Chapitre Ier Absences de courte durée. - Absences pour fonctions officielles 11

Chapitre II Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail 12

Titre XIII Dispositions spécifiques aux cadres 12

Titre XIV Dispositions finales 13

Textes Attachés 14

Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes 14

TITRE Ier : Bénéficiaires 14

TITRE II : Ancienneté 14

TITRE III : Garanties résultant de la mensualisation 14

Jours fériés 14

Absences pour maladie 14

Absences pour accident du travail 15

Préavis 15

Champ d'application. 15

Avenant n° 44 du 28 octobre 1980 relatif à la réduction du temps de travail 15

Réduction du temps de travail 15

Avenant n° 55 du 28 septembre 1983 relatif à l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention 15

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective 16

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective (conciliation-arbitrage) 16

Extension 16

Avenant n° 56 du 28 septembre 1983 relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation 16

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et son financement 16

Extension 16

Avenant n° 61 du 13 mars 1985 relatif au développement de la formation professionnelle 16

Préambule 16

Nature des actions de formation et de priorité 16

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 17

Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 17

Conditions d'accueil des jeunes 17

La durée, les conditions d'application de l'accord, : périodicité des négociations ultérieures 18

Demande d'extension 18

Accord n° 67 du 6 octobre 1988 relatif au développement de la formation professionnelle continue 18

Préambule 18

Les objectifs prioritaires 18

Objectif financier 18

Contrat d'étude prévisionnelle (= contrat de prospective) 19

Accord - cadre n° 80 du 5 avril 1991 relatif à l'emploi 19

Préambule 19

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine 21

Préambule 21

Champ d'application 21

Rémunération 21

Formation 21

Modalités de mise en oeuvre et suivi 21

Dispositions diverses 21

Extension 22

Accord-cadre n° 92 du 17 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail 22

Préambule 22

Champ d'application de l'accord 22

Mise en oeuvre 22

Réduction du temps de travail 23

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations 23

Aménagement du temps de travail 23

Modification des dispositions de la convention collective nationale 23

Dispositions particulières au personnel d'encadrement 24

Dispositions diverses	24
Annexe	25
Accord - cadre n° 97 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	25
Préambule	25
Champ d'application de l'accord	26
Mise en oeuvre	26
Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations	27
Aménagement du temps de travail	27
Modifications des dispositions de la convention collective nationale	28
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	28
Dispositions diverses	28
Accord-cadre n° 98 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	29
Préambule	29
Dispositions générales	29
Champ d'application	29
Mise en oeuvre ou négociation des accords collectifs de mise en oeuvre	29
Aménagement du temps de travail	30
Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations	30
Dispositions particulières au personnel d'encadrement	31
Dispositions diverses	31
Avenant n° 105 du 5 juillet 2002 relatif au travail de nuit	31
Préambule	31
Champ d'application	32
Définition du travail de nuit	32
Définition du travailleur de nuit	32
Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit	32
Durée du travail et travail de nuit	32
Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit	33
Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	33
Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel	33
Entrée en vigueur	33
Avenant n° 107 du 24 mars 2004 relatif au fonds de financement du paritarisme	33
Préambule	33
Constitution du fonds de financement	33
Recouvrement de cotisations	33
Gestion des cotisations	34
Affectation des cotisations	34
Information des partenaires sociaux	34
Entrée en vigueur	35
Avenant n° 109 du 15 mars 2005 relatif à la mise à la retraite	35
Préambule	35
Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite	35
Cas général : mise à la retraite avant 65 ans	35
Mise à la retraite des travailleurs ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés	35
Contrepartie ' emploi '	35
Contrepartie ' formation '	36
Information des instances représentatives du personnel	36
Indemnité de mise à la retraite	36
Modifications conventionnelles	36
Dispositions diverses	36
Avenant n° 112 du 15 avril 2005 relatif à l' indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective	37
Avenant n° 113 du 20 mai 2005 relatif à la refonte de la classification hiérarchique des emplois	37
Préambule	37
Objet	37
Principes généraux de classification	37
Rôle des partenaires sociaux	38
Formation	38
Notification aux salariés	38
Commission paritaire nationale de conciliation	38
Suivi des classifications	39
Dispositions générales	39
Salaires conventionnels	39
Entrée en vigueur	39
Extension	39
Glossaire	39
Critères retenus pour la détermination des niveaux	40
Liste de critères permettant la détermination des échelons	41
Exemples de contenus d'emplois-repères	42
Guide méthodologique	45
Grille des salaires minima conventionnels	47
Avenant n° 115 du 25 avril 2006 relatif à la journée de solidarité	47
Dépôt - Entrée en vigueur - Extension	47
Adhésion par lettre du 6 octobre 2006 de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	47
Avenant n° 114 du 6 février 2006	47
Préambule	48
TITRE Ier : Dispositions préliminaires	48
Champ d'application	48
Objet	48
TITRE II : La professionnalisation	48
Le contrat de professionnalisation	48

La période de professionnalisation	49
TITRE III : droit individuel à la formation	50
Le droit individuel à la formation	50
TITRE IV : Financements mutualisés	52
Création de financements mutualisés	52
TITRE V : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle	52
Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche	52
TITRE VI : Dispositions générales	53
Clause de non-dérogation	53
Suivi de l'accord	53
Révision	53
Dénonciation	53
Dépôt-Entrée en vigueur-Extension	53
Avenant n° 117 du 25 avril 2006	53
Prime annuelle	53
Prime d'ancienneté	53
Engagements des partenaires sociaux	53
Extension	54
Avenant n° 118 du 4 avril 2007	54
Préambule	54
Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté	56
Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008	56
Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	57
Accord du 3 décembre 2009 portant création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé	58
Préambule	58
Annexe	60
Avenant n° 124 du 3 décembre 2009	61
Avenant n° 126 du 31 mars 2010	61
Accord du 8 décembre 2011 relatif aux modalités de financement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	62
Préambule	62
Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels	62
Préambule	63
Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance	69
Préambule	69
Titre Ier Régime de prévoyance	70
Titre II Garantie inaptitude à la conduite	74
Titre III Dispositions générales	76
Avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance	77
Préambule	77
Avenant n° 1 du 30 septembre 2014	82
Préambule	82
Annexe I	82
Avenant n° 130 du 11 décembre 2014	83
Préambule	83
Avenant n° 132 du 8 avril 2015	84
Avenant n° 2 du 27 mai 2015	85
Préambule	85
Annexe	86
Avenant n° 135 du 26 janvier 2017	87
Préambule	87
Accord du 21 février 2018 portant reconduction de la contribution financière spécifique	88
Préambule	88
Accord du 10 avril 2019 relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs	88
Préambule	88
Avenant n° 136 du 10 avril 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	89
Préambule	89
Textes Salaires	92
Avenant n° 106 du 15 avril 2003 relatif aux salaires	92
Salaires	92
Avenant n° 111 du 15 avril 2005 relatif aux salaires	93
Avenant n° 116 du 25 avril 2006 relatif aux salaires	94
Avenant n° 119 du 4 avril 2007	95
Avenant n° 125 du 31 mars 2010	96
Avenant n° 127 du 23 mars 2011	97
Avenant n° 128 du 20 janvier 2012	98
Avenant n° 131 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015	99
Avenant n° 134 du 23 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017	100
Avenant n° 135 bis du 21 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2018	100
Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	100
Préambule	101
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM	106
Textes Attachés	109
Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	109
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	109
Préambule	110
Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	111

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	111
Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	113
Textes Attachés	119
Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	119
Préambule	119
Annexe	122
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	122
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	124
Préambule	125
Annexes	127
Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	127
Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	127
Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	127
Préambule	128
Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	133
Préambule	134
Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	135
Préambule	136
Annexe	141
Statuts	141
Textes Attachés	145
Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	145
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	146
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant n° 133	NV-1
Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
Avenant n° 134	NV-1
Avenant n° 135 Bis	NV-1
Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017)

Signataires	
Organisations patronales	Coopérative de France bétail et viande
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes (FGTA FO)
	Fédération CFTC-Agri
	Fédération nationale agroalimentaire et forêts (FNAF CGT)
	Syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA)

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises coopératives et SICA bétail et viande et à leurs salariés, un texte conventionnel lisible et actualisé, ont conclu, le 30 septembre 2014, un avenant n° 129 portant révision de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Conformément aux stipulations du préambule de l'avenant n° 129 (« conformément à la méthodologie adoptée par les partenaires sociaux préalablement à ces travaux, la liste des points de fond précitée donnera lieu à l'ouverture de négociations »), une négociation a été ouverte en janvier 2015, qui a donné lieu à la rédaction du présent avenant de révision.

Le présent avenant de révision modifie également les articles ayant fait l'objet de réserves indiquées dans l'arrêté du 24 avril 2015 portant extension de l'avenant n° 129 du 30 septembre 2014 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée :

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20 6° bis et ter du code rural.

Cette convention ne s'applique pas obligatoirement aux directeurs et sous-directeurs desdits organismes.

Article 2

En vigueur étendu

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

La présente convention abroge les conventions conclues antérieurement sur le plan régional.

Dans les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) appliquant - dans un cadre légal - une convention globalement plus avantageuse pour les salariés, l'harmonisation entre cette dernière et la présente convention sera déterminée par un accord d'établissement dans les formes prévues par la section 3 du titre III du livre deuxième du code du travail (2e partie).

Article 3

En vigueur étendu

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et, le cas échéant, de ses annexes. Toute demande de révision doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle adressée aux parties signataires.

Dénonciation

Chacune des organisations signataires pourra dénoncer la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

La convention reste en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord soit intervenu.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail (Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Les adaptations éventuelles aux conditions particulières de travail dans la région, la localité ou l'entreprise, de la présente convention ou de certaines de ses dispositions se feront conformément aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Toute dérogation aux dispositions conventionnelles ne pourra s'effectuer que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 5

En vigueur étendu

1. Autorisation d'absence

En application des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations des instances paritaires de la branche bénéficient d'une autorisation d'absence.

2. Indemnisation des absences autorisées pour participation aux instances paritaires de la branche

Aux termes des dispositions de l'avenant n° 112 du 15 avril 2005, cette indemnisation concerne pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, trois salariés d'entreprises par réunion.

Les modalités d'indemnisation des salariés d'entreprise appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective (commission sociale de branche, commission de conciliation, arbitrage, commission d'interprétation, commission paritaire de validation, commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation CPNEFP) s'établissent comme suit :

En ce qui concerne les frais de déplacement, trajet, repas, hébergement : ces frais sont indemnisés sur justificatifs annexés à la fiche de remboursement établie par le fonds national de gestion du paritarisme bétail et viande (FNGPBV) remise à chaque participant à l'issue de chaque réunion paritaire, selon les modalités et montants stipulés à l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié " accord sur le développement du paritarisme " et l'avenant n° 112 du 15 avril 2005 " indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et instances paritaires de la branche ". Ces textes conventionnels

figurent en annexe I " dialogue social " à la présente convention collective.

En ce qui concerne le remboursement des rémunérations des salariés concernés : il est effectué sur la base forfaitaire de 10 heures par réunion paritaire après envoi au FNGPBV de la fiche valant " attestation de présence " et " remboursement des maintiens des rémunérations ", dûment renseignée et signée par le président de la commission paritaire concernée.

En ce qui concerne l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective telles que commission de conciliation ou commission d'arbitrage, celle-ci s'effectuera selon les mêmes modalités que celles prévues pour la participation des salariés d'entreprises aux négociations de la convention collective.

L'horaire de reprise du travail de la journée suivant une réunion paritaire sera aménagé par la hiérarchie en tenant compte de l'heure du retour du salarié afin de veiller au respect des temps de repos quotidien légaux.

est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 22- du code du travail. (Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

(1) L'article 5

32
9

Titre II Institutions représentatives du personnel et liberté d'opinion

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail, 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 ou philosophiques, les croyances religieuses, les origines sociales et raciales des salariés pour arrêter leur décision en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, la classification ou la rémunération, l'avancement, les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Article 7

En vigueur étendu

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ont la faculté de désigner un ou plusieurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi. Le nom du ou des délégués syndicaux est porté par écrit à la connaissance de la direction.

Le fait d'être syndiqué ne doit valoir à l'intéressé, de la part de son employeur, aucune contrainte particulière en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la promotion et la rémunération.

Au contraire, l'appartenance du salarié à une section syndicale d'entreprise lui ouvre le droit de participer à la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessous.

Le délégué syndical désigné par son organisation, dans l'entreprise ou l'établissement, bénéficie, dans l'exercice de ses fonctions, de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du code du travail. En cas de licenciement, l'avis préalable du comité d'entreprise est requis ainsi que l'accord de l'inspecteur du travail.

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur. Il a mandat pour négocier tout accord d'entreprise ou d'établissement.

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

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 horaires de travail, selon les 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 les 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) La mise à la disposition des organisations syndicales, par l'entreprise, d'un local pour les réunions ;
- e) Sans préjudice du 1er alinéa de l'article L. 2142-10 du code du travail, les entreprises accordent 2 heures par an pour la tenue de réunions d'information syndicale dans l'enceinte de l'entreprise, sous réserve que l'heure et le jour soient les mêmes pour tous les syndicats ayant des adhérents dans l'entreprise et que le choix ait été fait en accord avec la direction. Ces heures sont attribuées pendant le temps de travail et doivent permettre l'information sur les résultats des réunions paritaires ;

f) Le droit pour chaque organisation syndicale ayant obtenu un élu aux élections des délégués du personnel de désigner, selon les conditions prévues à l'alinéa 1er du présent article, un délégué syndical disposant d'heures de délégation.

Ce délégué syndical dispose d'autant de fois 4 heures de délégation que son organisation compte de délégués du personnel titulaires élus, avec un minimum de 15 heures par mois. Ces heures de délégation pourront être mises à la disposition de la section syndicale ; le plafond d'heures de délégation par personne ne pouvant excéder 25 heures ;

g) Dans les unions de coopératives, les coopératives et les SICA 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.

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.

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. 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.

Le délégué syndical bénéficie du congé de formation économique, sociale et de formation syndicale, selon les dispositions légales en vigueur.

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

Mise à disposition à but non lucratif des salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Conformément aux articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, les parties conviennent qu'il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs représentatives dans la branche pour une durée initiale de 3 ans au maximum dans les conditions ci-après.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devra adresser à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

À la date de réception, l'employeur disposera de 1 mois pour accepter ou refuser la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

L'absence de réponse dans le délai de 1 mois vaut refus.

Il est rappelé que cette mise à disposition est facultative et qu'aucune des parties ne pourra l'imposer à l'autre.

À cette fin, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1er, et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devront conclure une convention de mise à disposition dans les conditions fixées aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail, prévoyant notamment la refacturation des salaires, des frais professionnels et des charges sociales y afférents ou encore la charge de l'obligation de formation.

De plus, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1er, et le salarié devront signer un avenant au contrat de travail, d'une durée

correspondante à celle prévue dans la convention à mise à disposition, dans les conditions fixées à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Les droits et avantages dont continue à bénéficier le salarié mis à disposition au sein de son entreprise d'origine sont réglés conformément aux avantages légaux et conventionnels en vigueur.

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou « un poste équivalent » dans l'entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. De plus, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent.

Article 8

En vigueur étendu

Dans chaque coopérative occupant plus de six salariés, des délégués du personnel sont élus dans les conditions fixées par les articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Article 9

En vigueur étendu

Dans les entreprises où l'application des dispositions de l'article L. 2323-86 du code du travail n'apportera pas au financement des institutions sociales du comité d'entreprise une contribution au moins égale à 1 % de la masse globale des salaires nets déclarés, l'employeur devra porter sa contribution à ce niveau.

Article 10

En vigueur étendu

Un panneau d'affichage, réservé aux communications syndicales, professionnelles ou sociales, est apposé aux emplacements choisis par la direction en accord avec les délégués, de telle façon que l'ensemble du personnel puisse y avoir accès, dans les conditions prévues par l'article L. 2142-3 du code du travail.

Article 11

En vigueur étendu

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.

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

En cas de grève, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, ou les salariés devront prendre toutes dispositions utiles en accord avec la direction de leur entreprise pour assurer les mesures de sécurité indispensables concernant le matériel, les animaux en attente d'abattage et les viandes et sous-produits stockés.

Les postes de travail nécessitant le maintien de mesures de sécurité pourront être déterminés par accord d'entreprise.

Titre III Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Article 12

En vigueur étendu

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Il est institué une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation composée de la manière suivante :

- 3 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche auquel s'ajoute, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;
- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par l'organisation patronale représentative.

La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement, pour une durée de 1 an, par le collègue salarié et le collègue employeur.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Le secrétariat est assuré par Coop de France bétail et viande.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

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

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 3 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

Dans le cadre des CPPNI, les partenaires sociaux se donnent la possibilité de prévoir des réunions préparatoires. Celles-ci sont fixées à 1 demi-journée, organisées la veille des CPPNI, dans la limite de quatre par année civile et sont financées par le fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV) dans les conditions suivantes :

- pour les remboursements de frais (1 repas, 1 nuitée d'hôtel, 1 petit-déjeuner) dans la limite de 170 € ;
- pour le remboursement du maintien de la rémunération dans la limite de 5 heures.

Dans le cadre des réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-dessus valent avenant à l'accord du 24 mars 2004 sur la mise en place du FNGPBV et modifient en conséquence l'article 4.1 'Affectation des cotisations, frais de tenue des réunions'.

Concernant la prise charge des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour les salariés participants aux CPPNI, ceux-ci seront réglés conformément à l'article 5 'Participation des salariés aux instances paritaires de la branche' de la convention collective nationale bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée.

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

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 13

En vigueur étendu

I. - Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation négocie sur les thèmes tels que définis par les dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;
- les classifications ;

- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;
- les garanties collectives complémentaires ;
- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;
- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;
- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;
- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;
- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;
- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

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

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

II. - Mission d'interprétation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

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

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative ou SICA, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur.

À cette fin, la CPPNI pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France bétail et viande domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

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

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

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III. - Mission de conciliation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

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

Article 14

En vigueur étendu

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants (1) :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.betailviande@coopdefrance.coop.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du 3° du II. de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 14 novembre 2019-art. 1)

Titre IV Salaire et accessoires du salaire

Article 15

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 16

En vigueur étendu

En ce qui concerne la classification des emplois, il convient de se reporter aux dispositions de l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 'accord national de classification professionnelle du personnel'. Cet avenant figure à l'annexe n° II 'classification professionnelle du personnel' à la présente convention.

Article 17

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, la saisine de la commission sociale de la présente convention collective, par une organisation syndicale représentative dans la branche concernant les salaires minima conventionnels portera inscription à l'ordre du jour de la commission sociale de branche dans un délai d'un mois ou au plus tard de la prochaine commission sociale fixée par le calendrier annuel des réunions paritaires.

Article 18

En vigueur étendu

Un employé occupé de façon permanente à des emplois multiples ressortissant chacun à une catégorie particulière, sera rémunéré sur la base du niveau et échelon afférents à la catégorie la plus élevée, à la condition que les emplois occupés au titre de cette catégorie représentent au moins 50 % de son temps de travail pendant la période de paie considérée. Au-dessous de 50 %, il sera rémunéré au taux moyen pondéré des différentes catégories arrondi au niveau et échelon le plus proche. L'échelon sera déterminé selon les critères indiqués dans la classification conventionnelle des emplois.

Le travailleur sera avisé, au moment de l'embauche ou de la mutation, de l'application des dispositions ci-dessus.

Avantages acquis

Les augmentations découlant de l'application de la présente annexe (classification des emplois) ainsi que celles qui résultent ultérieurement de toute modification des bases de rémunération, s'appliquent à la partie du salaire réel correspondant à la rémunération telle que définie ci-dessus.

Avantages en nature

La valeur des avantages en nature (logement, nourriture, fourniture de vêtements de travail...) est déterminée au sein de chaque entreprise.

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 20

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 21

En vigueur étendu

Tout salarié travaillant le dimanche et/ou les jours fériés bénéficie d'une majoration de 100 % de son salaire horaire.

Article 22

En vigueur étendu

1. L'attribution d'indemnités pour travaux exceptionnels, pénibles, dangereux ou insalubres, fera l'objet d'accords d'établissement qui détermineront les postes de travail devant en bénéficier.

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

- a) Position normale de travail ;
- b) Risque d'accident ou maladie (travail dangereux ou insalubre) ;
- c) Travail particulièrement salissant ;
- d) Travail pénible, dangereux ou insalubre ;
- e) Fourniture d'outillage personnel ;
- f) Octroi de jours de repos supplémentaires au personnel concerné.

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

Article 23

En vigueur étendu

A l'occasion du paiement du salaire, il est délivré à tout salarié un bulletin de paye comportant obligatoirement les mentions prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail et notamment :

- la raison sociale et l'adresse de la SICA ou de la coopérative ;
- l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ;
- le numéro de la nomenclature des activités économiques ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable ;
- le nom du salarié et l'emploi occupé (classification, niveau et échelon) ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée en distinguant, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;
- la nature et le montant des primes diverses s'ajoutant à la rémunération ;
- le montant de la rémunération totale brute ;
- la nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute (nourriture, logement, autres fournitures en nature, acomptes, cotisations sociales salariales, retraite complémentaire, etc.) ;
- le montant de la rémunération nette effectivement perçue ;
- la date de paiement de la rémunération ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante.

Il ne peut être exigé, au moment de la paye, aucune formalité de signature ou émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paye.

Conformément à l'article L. 3243-4 du code du travail, l'entreprise conserve en double les bulletins de paie des salariés.

Le livre de paye doit être tenu conformément aux dispositions légales.

Titre V Durée du travail et aménagement du temps de travail

Article 24

En vigueur étendu

Les dispositions légales relatives à la durée du travail s'appliquent à tous les salariés à l'exception des cadres dirigeants.

La durée du travail s'entend exclusivement du travail effectif, c'est-à-dire réellement accompli au sens de l'article L. 713-5 du code rural. Les pauses, mêmes payées, ne sont pas assimilées à un temps de travail effectif. (1)

Les heures de travail perdues en raison du chômage d'un jour férié ne donneront pas lieu à récupération.

Heures supplémentaires

La durée du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont fixées dans chaque entreprise, conformément aux lois et règlements en vigueur.

Les salaires étant établis sur la base de 35 heures par semaine, les parties conviennent sans préjuger des dispositions légales concernant la durée et la répartition du travail applicables dans les coopératives et SICA, de payer les heures supplémentaires sur la base des taux majorés de 25 % au-delà de la 35e heure et 50 % au-delà de la 43e. Les entreprises pourront recourir, après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel, à des heures supplémentaires dans le cadre d'un contingent annuel fixé selon les dispositions légales.

Au-delà du contingent annuel ci-dessus, les heures supplémentaires rendues inévitables pour certaines catégories de personnel, par suite de circonstances exceptionnelles, ne pourront être effectuées qu'après information et consultation du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, dans la limite d'une durée maximale hebdomadaire de 48 heures et d'une durée moyenne hebdomadaire de 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Aménagement de la durée du travail effectif :

A. - Répartition hebdomadaire

La répartition de la durée hebdomadaire entre les différents jours de la semaine peut ne pas être égale. L'horaire hebdomadaire peut être accompli sous 4 jours.

Les modalités de cette répartition sont déterminées au niveau de l'entreprise après concertation avec le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel.

B. - Dispositions de nature à améliorer l'utilisation des équipements

a) Le travail en équipes chevauchantes est autorisé, sans pour autant que puisse être allongée l'amplitude de la journée de travail. La composition nominative de chaque équipe doit être affichée ;

b) Lorsque au sein d'un même atelier ou d'une même équipe, l'organisation du travail n'exige pas une prise de poste simultanée les heures de commencement et de fin de travail peuvent être différentes selon les salariés.

C. - Horaires flexibles (2)

En cas d'horaires flexibles organisés dans les conditions prévues aux articles L. 3122-23 à L. 3122-26 du code du travail, comportant la possibilité de reports d'heures d'une semaine sur une autre semaine, ces reports faits à l'initiative du salarié n'ont pour effet, ni d'augmenter le nombre des heures payées à un taux majoré, ni d'augmenter le taux des majorations.

D. - Repos compensateur

Le repos compensateur s'appliquera conformément à la législation en vigueur.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du même code.
(Arrêté du 7 février 2017-art. 1)

(2) Le c intitulé « horaires flexibles » de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-48, L. 3121-49, L. 3212-51 et L. 3121-52 du même code
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 25

En vigueur étendu

Tout salarié a droit à un repos hebdomadaire ainsi qu'à un repos quotidien conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues par le code rural.

Article 26

En vigueur étendu

La contrepartie au temps d'habillage et de déshabillage, prévue par les dispositions de l'article L. 713-5-1 du code rural, peut être déterminée librement par accord d'entreprise. Cette négociation doit en effet être privilégiée dans la mesure du possible afin de mieux prendre en compte les spécificités de chaque entreprise. Toutefois, à défaut d'accord d'entreprise déterminant une telle contrepartie, le présent accord fixe une contrepartie sous la forme d'une indemnité d'un montant brut mensuel de 17 € pour 20 jours travaillés.

Sont visés les salariés concernés par les opérations d'habillage - déshabillage dans les conditions prévues par l'article L. 713-5-I du code rural avant décompte du temps de travail effectif.

Cette indemnité fera l'objet d'une mention spécifique sur le bulletin de paie des salariés concernés.

Cette contrepartie ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet.

(1) L'article 26 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-7 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 27

En vigueur étendu

Le travail de nuit de certains salariés hommes et femmes est nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;

- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;

- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;
- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Les présentes dispositions n'ont pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur, mais compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, elles ont pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément aux articles L. 3122-29 et L. 3122-30 du code du travail, une autre période de neuf heures consécutives, comprise 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 horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement ou par accord de branche étendu.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du CHSCT, comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accompli, sur une période de douze mois consécutifs (correspondant soit à l'année civile soit à la période de référence de l'annualisation du temps de travail mise en œuvre dans l'entreprise), au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;
- soit accompli, sur la même période, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

En cas d'embauche ou de départ d'un salarié en cours d'année civile ou de période d'annualisation, il sera procédé à une proratisation des règles d'acquisition du statut de travailleur de nuit ainsi que des contreparties attachées à ce statut et définies ci-après.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit :

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;
- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel. Ce repos est attribué à l'issue de cette période, et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du CHSCT, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée, bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande, et sous réserve du respect des temps de repos visés à l'article R. 3122-12 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues, bénéficie d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'inaptitude au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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 jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle. - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

La formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ainsi qu'aux différents dispositifs de formation en vigueur.

Le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

(1) L'article 27 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L.3122-15 du même code.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 28

En vigueur étendu

Compte tenu des spécificités locales ou propres à l'organisation de chaque entreprise, la fixation et les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité instituée par la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 seront, dans la branche coopération bétail et viande, déterminées comme suit :

'A défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou dans les entreprises non dotées de délégué syndical, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel s'ils existent, l'accomplissement de la journée de solidarité pourra s'effectuer :

- soit par choix d'un jour précédemment non travaillé (sauf jour férié) ;
- soit par imputation sur les compteurs de modulation à due concurrence de 7 heures ;
- soit par recours au fractionnement en heures dans la limite de 7 heures.'

Titre VI Embauche. - Période d'essai. - Contrat de travail

Article 29

En vigueur étendu

La direction décide de l'embauche. Elle peut faire connaître, en temps utile, ses besoins en personnel.

Avant tout engagement définitif le salarié devra se soumettre aux dispositions légales concernant la médecine du travail.

L'employeur pourra demander copie conforme des diplômes.

Lors de l'embauche, un contrat de travail est établi en double exemplaire et signé par les deux parties, confirmant à l'intéressé sa fonction et sa classification, sa rémunération horaire ou mensuelle, l'énumération des divers avantages et accessoires du salaire dont il peut bénéficier et la date de départ de son ancienneté, qui correspond à celle de l'entrée dans l'entreprise. L'un des exemplaires du contrat de travail est remis au salarié.

Un exemplaire de la convention collective est remis au salarié s'il en fait la demande.

Article 30

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Titre VII Protection sociale

Article 31

En vigueur étendu

Les employeurs affilieront leur personnel cadre et non cadre à un régime de retraite complémentaire conformément aux dispositions de la convention conclue le 9 juillet 1968 modifiée généralisant la retraite complémentaire dans les coopératives agricoles et SICA.

Article 32

En vigueur étendu

En ce qui concerne la prévoyance, les entreprises sont affiliées pour l'ensemble de leur personnel au régime conventionnel institué par l'accord national du 15 novembre 2012 modifié par l'avenant n° 1 en date du 3 décembre 2013 figurant en annexe IV ' Protection sociale ' à la convention collective.

Article 33

En vigueur étendu

Par accord du 3 décembre 2009 a été institué un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé. Cet accord figure en annexe IV ' Protection sociale ' à la convention collective.

Titre VIII Cessation du contrat de travail

Article 34

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 35

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 36

En vigueur étendu

En cas de licenciement collectif pour motif économique tel que défini par l'article L. 1233-3 du code du travail, l'ordre des licenciements est établi par catégorie de salariés de même qualification professionnelle selon les critères ci-après :

Il est attribué à chaque salarié :

1. A titre de qualités professionnelles, un nombre de points évalué par l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, allant de 1 à 10 pour tenir compte de la valeur professionnelle du salarié.
2. Titre de charges de famille, 1 point par personne à charge.
3. A titre d'ancienneté, 1 point par période complète de 2 années de présence.

Ces points sont additionnés et les licenciements se font pour chaque catégorie professionnelle de salarié en commençant par ceux qui totalisent le plus petit nombre de points.

La nature et la valeur des critères ci-dessus peuvent être complétées ou modifiées par négociation au sein de l'entreprise.

Article 37

En vigueur étendu

Au moment où il cesse de faire partie de l'entreprise, il est remis à tout salarié, en main propre ou à défaut envoyé immédiatement à son domicile, un certificat de travail comportant les mentions légales requises à l'exclusion de toute autre mention.

Si le salarié en fait la demande, une attestation de préavis pourra être mise à sa disposition dès le début de la période de préavis.

Article 38

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le premier alinéa du a de l'article 38 est exclu du bénéfice de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 1234-2 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 39

En vigueur étendu

Départ volontaire à la retraite

a) Personnel ouvriers. - Employés. - Agents de maîtrise. - Techniciens

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

b) Personnel ingénieurs et cadres

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite. Le montant de cette indemnité sera égal à la moitié de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions de l'article 38 et b.

Mise à la retraite (non-cadres et cadres)

Tout salarié mis à la retraite bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Titre IX Jours fériés. - Congés. - Autorisations d'absence

Chapitre Ier Jours fériés

Article 40

En vigueur étendu

Les jours fériés légaux tels que prévus à l'article L. 3133-1 du code du travail sont chômés et payés lorsqu'ils correspondent à un jour habituellement travaillé ; lorsque ces jours fériés sont travaillés, ils ouvrent droit pour le salarié à la majoration prévue à l'article 21 de la présente convention collective, en ses dispositions 'Travail du dimanche et des jours fériés' sous réserve des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail en ce qui concerne le 1er Mai.

Chapitre II Congés

Article 41

En vigueur étendu

La durée des congés payés est fixée conformément aux dispositions du code du travail.

La période de référence ouvrant droit aux congés est fixée au 1er juin de chaque année.

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

Tout salarié aura droit à un congé dont la durée sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Pour les périodes annuelles de référence, la durée totale du congé ne pourra excéder 30 jours ouvrables.

La cinquième semaine de congés payés ne pourra pas être accolée au congé principal, sauf pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières.

Cette cinquième semaine ne donnera pas droit aux jours supplémentaires de fractionnement prévus à l'article L. 3141-19 du code du travail.

Article 42

En vigueur étendu

La période normale de prise des congés payés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 du présent article et de l'article 43 ci-après.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

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

Le salarié en congé payé, rappelé par l'employeur, aura droit à une prolongation de congé égale à ses délais de route. Les frais de voyage occasionnés, le cas échéant, au salarié par ce rappel, lui seront remboursés. (1)

(1) Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 42 sont exclus du bénéfice de l'extension en raison du fait qu'ils sont contraire au principe du droit à congés payés, issus de l'article L. 3141-1 du même code.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 43

En vigueur étendu

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu. Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égal à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

En cas de fractionnement des congés payés en dehors de la période légale, celui-ci interviendra selon les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail.

(1) L'article 43 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-20, L. 3141-21 et L. 3141-23 du même code.

(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 44

En vigueur étendu

La durée des congés payés est augmentée à raison d'un jour par 10 années de service continu dans l'entreprise (1).

(1) A noter : les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises bétail et viande ayant eu recours aux facultés de dérogation prévues par les accords-cadres d'aménagement-réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective nationale).

Article 45

En vigueur étendu

Tout salarié a droit à un congé supplémentaire à l'occasion de chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

La durée de ce congé est fixée à 3 jours. Après entente entre l'employeur et le bénéficiaire, ces 3 jours peuvent ne pas être consécutifs mais doivent être inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou l'arrivée de l'enfant en cas d'adoption.

La rémunération de ces 3 jours est égale au salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait travaillé.

Article 46

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un congé de 10 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge légale. La rémunération versée pendant ce congé est égale à 50 % de son salaire mensuel.

Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation.

Article 47

En vigueur étendu

Des autorisations d'absence ne donnant lieu à aucune retenue sur le salaire sont accordées dans les conditions suivantes aux salariés :

- mariage ou Pacs du salarié :
- 4 jours pour le salarié ayant moins de 8 mois de présence dans l'entreprise ;
- une demi-journée par mois de présence pour le salarié ayant entre 8 et 12 mois de présence dans l'entreprise ;
- 6 jours à compter d'un an de présence.
- quelle que soit la durée de présence :
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint (marié ou pacsé) ou d'un enfant : 5 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-parent (père ou mère du conjoint marié ou pacsé) : 2 jours.

En cas de décès, un jour supplémentaire sera accordé lorsque le salarié a besoin de délais de route importants (distance domicile - lieu de l'événement supérieure à 200 km).

Ces congés ne seront payés que s'ils ont été effectivement pris au moment de l'événement.

(1) L'article 47 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-4 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Article 48

En vigueur étendu

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

Article 49

En vigueur étendu

Les salariés désireux de participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit sur leur demande à un ou plusieurs congés en application des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail. (1)

Ce congé est rémunéré conformément aux dispositions légales. (2)

Les salariés et apprentis de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organismes qui favorisent la préparation et la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs pour la jeunesse peuvent obtenir un congé de 6 jours ouvrables par an, pouvant être pris en une ou plusieurs fois à la demande du bénéficiaire conformément aux articles L. 3142-43 et suivants du code du travail.

Pour les coopératives et SICA n'ayant pas de comité d'entreprise ni de commission d'activités sociales, ces congés seront rémunérés par les entreprises à 50 % jusqu'à concurrence de la durée légale.

(1) Le premier alinéa de l'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du même code.
(Arrêté du 7 février 2017-art. 1)

(2) Le deuxième alinéa de l'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-54 et suivants du même code.
(Arrêté du 7 février 2017 - art. 1)

Chapitre III Autorisations d'absence

Article 50

En vigueur étendu

Le temps passé aux visites médicales normales est compté comme temps de travail effectif et donne lieu, par conséquent, à rémunération. Le coût de la visite médicale préfectorale prévue par les textes en vigueur, concernant les chauffeurs titulaires du permis de conduire catégorie C ou D, est remboursé par l'employeur.

Titre X Dispositions particulières aux femmes, Aux jeunes et aux travailleurs handicapés

Chapitre Ier Dispositions particulières aux femmes

Article 51

En vigueur étendu

Les femmes salariées âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de deux jours de congé payé supplémentaire par enfant à charge ; ce congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le droit au congé légal n'excède pas 6 jours.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de deux jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel soit 30 jours ouvrables.

Est réputé à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

Article 52

En vigueur étendu

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les cabinets d'aisance à usage féminin sont disposés indépendamment de ceux utilisés par les hommes.

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

A partir du 5^e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer une demi-heure après le reste du personnel, soit à sortir 1 demi-heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire.

Chapitre II Dispositions particulières aux jeunes

Article 53

En vigueur étendu

1. Les taux de salaires applicables aux jeunes salariés de moins de 18 ans ayant moins de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité sont fixés comme suit par rapport aux salaires des adultes de même qualification professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 % ;
- de 17 à 18 ans : 90 %.

2. Toutefois à situation de travail équivalente, les salaires des jeunes travailleurs doivent être égaux à ceux des adultes.

3. A partir de 18 ans, les jeunes salariés sont rémunérés comme des adultes.

Article 54

En vigueur étendu

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, au congé de 30 jours ouvrables. Toutefois, ils ne pourront 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 dans l'entreprise au cours de la période de référence.

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

Le paiement des congés payés s'effectuera sans abattement en raison de l'âge pour les salariés âgés de 16 à 18 ans, par dérogation à l'article 53.

Article 55

En vigueur étendu

En application des articles L. 3163-1 et L. 3163-2 du code du travail, le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs.

Est considéré comme travail de nuit :

- pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;
- pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Article 56

En vigueur étendu

En application de l'article L. 3164-1 du code du travail, la durée minimale du repos quotidien des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Cette durée minimale est portée à 14 heures consécutives s'ils ont moins de 16 ans.

La durée minimale de repos quotidien des jeunes salariés ne peut être inférieure à 12 heures dans le cas des dérogations prévues à l'article L. 3163-2.

Article 57

En vigueur étendu

Tout salarié ou apprenti de 16 à 25 ans bénéficie, dans le but exclusif de participer à la journée d'appel de préparation à la défense nationale, d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Chapitre III Dispositions particulières aux travailleurs handicapés

Article 58

En vigueur étendu

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises devront prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Titre XI Apprentissage et formation professionnelle

Article 59

En vigueur étendu

On désigne par 'apprenti' celui ou celle qui, âgé de plus de 16 ans, est lié à l'entreprise par un contrat d'apprentissage établi conformément aux dispositions des articles L. 6221-1 et suivants du code du travail.

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

Article 60

En vigueur étendu

Les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacune des catégories professionnelles par des commissions paritaires.

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

Article 61

En vigueur étendu

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

Article 62

En vigueur étendu

L'annexe V à la présente convention collective regroupe les dispositifs conventionnels bétail et viande relatifs à la formation professionnelle.

Titre XII Suspension du contrat de travail

Chapitre Ier Absences de courte durée. - Absences pour fonctions officielles

Article 63

En vigueur étendu

Les absences de courte durée, dues à un cas fortuit et grave (tel que décès du conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant direct, maladie ou accident grave du conjoint, incendie du domicile), dûment justifiées et portées dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, à la connaissance de l'employeur, n'entraînent pas la rupture du contrat de travail, pourvu que la durée de l'absence soit en rapport avec l'événement qui l'a motivée.

La même disposition s'applique au père ou à la mère de famille ou à tout salarié ayant charge légale d'enfant en cas de maladie ou d'accident grave de son enfant, ou de force majeure dûment justifiée le concernant.

Absences pour fonctions officielles

L'exécution de fonctions officielles ne constitue pas une rupture du contrat de travail ; l'employeur laissera au salarié le temps nécessaire pour participer aux séances plénières des organismes et institutions ou commissions qui en dépendent.

Chapitre II Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail

Article 64

En vigueur étendu

a) Personnel ouvriers-employés, agents de maîtrise et techniciens

Les absences résultant d'une maladie ou d'un accident, justifiées par l'intéressé, sauf en cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'employeur ne pourra pas procéder au licenciement d'un salarié absent pour maladie, pendant une période de suspension du contrat de travail de 6 mois pour le personnel ayant plus de 1 an de présence dans l'établissement. Cette durée est portée à 1 an lorsque la maladie est prise en charge en totalité par les assurances sociales.

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou de l'accident du travail, cette garantie d'emploi correspond à la durée de suspension du contrat de travail.

Passé ces délais et dans la mesure où l'absence du salarié entraîne une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise nécessitant son remplacement définitif, une procédure de licenciement pourra être engagée conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'employeur a la faculté de faire procéder par le médecin de la société à une contre-visite du salarié malade ou accidenté. En cas de désaccord entre le médecin traitant et le médecin de la société, ceux-ci désignent un tiers médecin qui décide en dernier ressort. L'emploi est garanti à l'intéressé pendant cette période, sous réserve qu'aucune incapacité ne l'empêche de le remplir à son retour.

En cas de maladie ou d'accident, dûment constaté par certificat de travail et entraînant l'arrêt complet du travail, le salarié bénéficiera, au titre de la garantie de salaire conventionnelle, d'un complément de salaire, sous réserve :

- d'avoir au moins une année d'ancienneté (sauf en cas d'accident ou maladie professionnels) ;
- de percevoir les indemnités journalières de la MSA et d'être en mesure de justifier la perception de ces indemnités.

Les modalités d'application des dispositions conventionnelles ci-dessous applicables en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident (professionnel ou non professionnel) sont récapitulées dans le tableau suivant :

Dispositions conventionnelles maladie. - Maladie professionnelle. - Accident du travail

	Maladie	Accidents du travail Maladies professionnelles
Ancienneté minimale requise	1 an	Dès l'embauche (pas de condition d'ancienneté).
Durée de garantie d'emploi par suspension du contrat de travail	6 mois (1)	Correspond à la durée de suspension du contrat de travail.
Point de départ de la garantie de salaire	A. - Si l'arrêt total est inférieur ou égal à 21 jours : - à compter du 8e jour B. - Si l'arrêt total est supérieur à 21 jours : - à compter du 1er jour	Accident du travail - maladies professionnelles : à compter du 1er jour Accidents de trajet : - si l'arrêt total est supérieur à 15 jours : à compter du 1er jour ; - si l'arrêt total est inférieur à 15 jours : à compter du 8e jour
Taux de garantie de salaire pendant la période de garantie	90 % du salaire brut mensuel y compris les indemnités journalières MSA (2)	Idem à la maladie
Durée totale annuelle d'indemnisation	30 jours si ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans (3) 90 jours si ancienneté supérieure à 2 ans (3)	90 jours pour chaque AT ou maladie professionnelle (pas de durée annuelle cumulée)

(1) Garantie portée à 12 mois en cas de maladie grave prise en charge à 100 % par la MSA au titre des "prestations en nature" sous réserve de justification apportée en ce sens par le salarié.
(2) La rémunération versée (indemnité journalière + complément conventionnel) ne peut excéder celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
(3) Il s'agit de jours effectivement indemnisés (ne pas prendre en compte les jours non garantis pendant les délais de carence).

b) Personnels ingénieurs et cadres

Maladie. - Accident (1)

Après 1 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 salaires du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ; - plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 2 mois 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

Par plein tarif, il faut entendre le salaire de base y compris la prime d'ancienneté, mais à l'exception de toute autre prime, gratification et autre majoration.

Le 1/2 tarif est la moitié du salaire défini à l'alinéa précédent.

Les indemnités journalières légalement dues par la mutualité sociale agricole ou par tout organisme d'assurance et de prévoyance, devront être déduites des paiements versés par l'employeur au cadre 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 cadre pour se faire rembourser directement par la mutualité sociale agricole ou tout autre organisme.

Pendant la période où le salarié touche le 1/2 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.

Accident du travail et maladie professionnelle (2)

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dûment constatée par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, les appointements du cadre continuent à être payés dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois 1/2 à plein tarif, 1 mois 1/2 à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 3 mois à plein tarif, 3 mois à 1/2 tarif.

La définition du plein tarif et les conditions dans lesquelles sont versés les appointements sont les mêmes que celles qui sont précisées en cas de maladie ou accident non professionnels.

(1) Pour les cadres ayant entre 2 ans et 3 ans d'ancienneté, il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres de l'article 5 de l'avenant n° 5 du 26 janvier 1971 modifié par l'avenant n° 45 du 28 octobre 1980 reproduit ci-après ; en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

(2) Pour les cadres ayant moins de 3 ans d'ancienneté il sera fait application des dispositions applicables aux non-cadres, en effet, cet article prévoit un régime d'indemnisation plus favorable que celui fixé par la présente clause.

Titre XIII Dispositions spécifiques aux cadres

Article 65

En vigueur étendu

Tout déplacement nécessité par des raisons de service et entraînant des frais de séjour pour l'intéressé, donnera lieu à 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 66

En vigueur étendu

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.

En cas de promotion, le collaborateur pourra être soumis à la période d'essai prévue pour l'emploi qu'il est appelé à occuper ainsi qu'à un stage de formation préparatoire. Dans le cas où cet essai ne s'avérerait pas satisfaisant, la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste avec son ancienne classification ou dans un emploi équivalent ne saurait être considérée comme une rétrogradation.

Cette période d'essai devra faire l'objet d'une lettre à l'intéressé et d'une note de service.

Article 67

En vigueur étendu

Si le contrat de travail prévoit une clause de mobilité, tout changement du lieu de travail devra en respecter les modalités.

En cas de changement de résidence proposé par l'employeur et accepté par le cadre, les frais de déménagement justifiés ainsi que les frais de voyage de l'ingénieur ou du cadre et de sa famille (conjoint et personnes à charge vivant habituellement au foyer) sont supportés par l'employeur.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux ingénieurs et cadres appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils sont engagés ou promus.

Les changements de résidence hors de la France métropolitaine feront l'objet de contrats particuliers.

Article 68

En vigueur étendu

En plus des congés payés annuels de 5 semaines, les cadres ayant plus de 5 ans d'ancienneté de cadre dans l'entreprise bénéficient d'un congé annuel supplémentaire de 2 jours ouvrables. Pour ceux qui ont plus de 8 ans d'ancienneté de cadre, ce congé supplémentaire est porté à 5 jours ouvrables.

Ces jours de congés doivent être utilisés pour participer à des sessions de formation décidées soit à l'initiative du cadre concerné, soit d'un commun accord avec la direction de l'entreprise. L'époque de ces congés sera fixée en accord avec la direction. Ils peuvent se cumuler sur plusieurs années dans une limite de 5 ans pour permettre aux cadres de bénéficier de formations de longues durées.

(1) Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux entreprises ayant eu recours aux facultés de dérogations prévues par les accords d'aménagement - réduction du temps de travail du 17 décembre 1996 et du 19 octobre 1998 (avenants n° 92 et n° 97 à la convention collective).

Article 69

En vigueur étendu

Des congés spéciaux de formation professionnelle seront prévus d'un commun accord entre l'employeur et l'ingénieur ou le cadre.

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 1 mois maximum par période de 5 ans ;
- ils devront être pris pendant la morte-saison et pourront être répartis par fraction sur les 5 années.

L'intéressé devra présenter à l'appui de sa demande une justification délivrée par l'organisme assurant sa formation.

Article 70

En vigueur étendu

En ce qui concerne les cadres féminins ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise, leurs appointements leur seront payés pendant cette période sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- plus d'un an d'ancienneté : 1 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 3 ans d'ancienneté : 2 mois à plein tarif, 1 mois à 1/2 tarif ;
- plus de 5 ans d'ancienneté : 14 semaines à plein tarif.

Titre XIV Dispositions finales

Article 71

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après. :

Annexe I « Dialogue social »

Avenant n° 107 « accord sur le développement du paritarisme » du 24 mars 2004 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008, n° 124 du 3 décembre 2009 et n° 130 du 11 décembre 2014. Avenant n° 112 du 15 avril 2005 « indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective ».

Annexe II « Classification des emplois »

Avenant n° 113 « accord national de classification du personnel » du 20 mai 2005.

Annexe III « Salaires minima conventionnels »

Avenant n° 127 du 23 mars 2011 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2011.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2012.

Avenant n° 131 du 8 avril 2015 portant revalorisation des salaires minima conventionnels pour 2015.

Annexe IV « Protection sociale »

Accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande, modifié par les avenants n° 1 du 30 septembre 2014 et n° 2 du 27 mai 2015.

Accord du 15 novembre 2012 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance, modifié par avenant n° 1 du 3 décembre 2013.

Annexe V « Formation professionnelle »

Accord du 6 février 2006 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande, modifié par l'avenant n° 132 du 8 avril 2015.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) modifié par l'avenant n° 121 du 7 octobre 2008.

Annexe VI « Durée et aménagement du temps de travail »

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine.

Avenant n° 92 du 17 décembre 1996 - Accord-cadre « Loi Robien ».

Avenants n° 97 et 98 du 19 octobre 1998 - Accords-cadres « Loi Aubry ».

Annexe VII « Conditions de travail et prévention des risques professionnels »

Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels dans la coopération bétail et viande.

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision supprimant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

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

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes

TITRE Ier : Bénéficiaires

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils acquièrent l'ancienneté nécessaire, dont le minimum est d'un an, telle qu'elle est fixée à l'article 5 du présent accord.

TITRE II : Ancienneté

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

Pour la détermination de l'ancienneté au sens de l'article premier, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

TITRE III : Garanties résultant de la mensualisation

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

Rappel des dispositions déjà inscrites dans la convention collective bétail et viandes.

1. Garantie de travail : l'article 16 de la convention collective bétail et viandes prévoit que la durée minimale du travail est de 40 heures par semaine ou 173 heures 1/3 par mois, avec compensation sur quatre semaines de travail consécutif.

2. Prime d'ancienneté : (adjonction à l'article 18 bis résultant de l'avenant n° 1 du 20 janvier 1970) ' la prime d'ancienneté est acquise sans considération de catégories de personnel. '

Jours fériés

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 4

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

L'article 37 (36) de la convention collective bétail et viandes, alinéa 2, est modifié comme suit : (1)

(1) Voir article 36 actuel de la convention collective bétail et viande.

Absences pour maladie

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 5

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

1. (Avenant n° 45 du 28 octobre 1980) ' Nombre de jours indemnisés dans l'année: les salariés ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, dans l'année, de trente jours indemnisés.

Les salariés ayant deux ans d'ancienneté bénéficieront dans les mêmes conditions que ci-dessus d'une durée d'indemnisation de quatre-vingt-dix jours. '

Les durées d'indemnisation ci-dessus fixées ne couvrent pas les huit premiers jours d'arrêt consécutifs de travail. Toutefois, ceux-ci seront indemnisés en plus des durées ci-dessus fixées et au taux tel qu'il résulte des conditions et dispositions figurant ci-dessous, lorsque la durée de l'arrêt de travail stipulée par certificat médical dépassera vingt et un jours.

2. Taux d'indemnisation : Au 1er janvier 1971, le salarié absent pour maladie sera indemnisé de 60 % de son salaire réel mensuel.

Cette garantie s'entend déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des caisses de mutualité sociale agricole ou des caisses complémentaires, mais en excluant dans ce dernier cas les prestations résultant d'une affiliation personnelle du salarié dont il supporterait seul les charges.

Au 1er janvier 1972, le salarié absent pour maladie sera indemnisé de 70 % de son salaire réel mensuel.

Toutefois, l'augmentation du pourcentage d'indemnisation ne sera applicable que si le pourcentage d'absentéisme de l'année civile 1971 par rapport à celui de l'année civile 1970 n'a pas augmenté de plus de 10 %.

Ce pourcentage d'absentéisme doit comprendre les absences pour maladie et accidents du travail, sauf pour les périodes excédant six mois. Sont également exclues les quatorze semaines de congés de maternité.

Ce pourcentage est arrêté définitivement lorsqu'il a recueilli l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, ainsi que celui des délégués syndicaux des organisations signataires, lequel avis doit intervenir avant le 10 février de l'année au titre de laquelle l'augmentation de l'indemnisation doit intervenir.

Le pourcentage d'indemnisation au 1er janvier 1973 sera de 80 % du salaire réel mensuel si le pourcentage d'absentéisme constaté pour 1972 répond aux conditions ci-dessus exposées lorsqu'il est comparé au pourcentage d'absentéisme de 1970.

Le pourcentage d'indemnisation au 1er janvier 1974 sera de 90 % du salaire réel mensuel, si le pourcentage d'absentéisme constaté pour 1973 répond aux conditions ci-dessus exposées lorsqu'il est comparé au pourcentage d'absentéisme de 1970.

Absences pour accident du travail

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

(Avenant n° 45 du 28 octobre 1980) ' L'indemnisation des accidents du travail n'obéit au régime particulier ci-dessous indiqué que lorsque la durée du congé excède quinze jours.

En dessous de ce délai, il conviendra d'appliquer le régime des absences pour maladie, tel qu'il résulte de l'article 5.

Toutefois lorsque l'accident se sera produit sur les lieux de travail, l'indemnisation devra intervenir dès le premier jour de l'arrêt de travail, même si celui-ci est inférieur à quinze jours.

En cas d'accident du travail, la durée d'indemnisation sera de quatre-vingt-dix jours sans comporter de condition de durée, ni d'ancienneté. '

Préavis

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 7

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Voir article 25 actuel de la convention collective bétail et viande.

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

L'article 30 (29) de la convention collective est ainsi modifié : (1)

(1) Voir article 29 actuel de la convention collective bétail et viande.

Champ d'application.

Mensualisation dans la coopération bétail et viandes

Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 45 du 28-10-1980 en vigueur le 4-12-1980 étendu par arrêté du 12-2-1981 JORF 3-3-1981.

Le présent accord est applicable aux salariés relevant de la convention collective des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Il ne s'applique pas dans les entreprises couvertes par un accord ayant prévu, avant le 1er janvier 1971, une mensualisation dont les avantages seraient au 1er janvier 1974 au moins équivalents dans l'ensemble à ceux résultant du présent accord.

Avenant n° 44 du 28 octobre 1980 relatif à la réduction du temps de travail

Réduction du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

A partir du 1er décembre 1980, toutes les entreprises devront avoir un horaire de travail effectif ne dépassant pas 41 heures 30 par semaine, sauf accord d'entreprise plus favorable.

A partir du 1er février 1981, cet horaire ne devra pas dépasser 41 heures.

A partir du 1er juillet 1981, cet horaire ne devra pas dépasser 40 heures.

Article 2

En vigueur étendu

Les réductions d'horaires se feront sans diminution du salaire.

Les sommes correspondant à la diminution d'horaire bénéficieront des augmentations générales appliquées à l'ensemble des rémunérations, qu'elles soient intégrées dans le taux horaire de base ou décomptées à part sur le bulletin de salaire.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 55 du 28 septembre 1983 relatif à l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour l'année 1984, la fédération nationale de la coopération bétail et viande s'engage à indemniser sur la base du tarif S.N.C.F. de 2e classe, pour le déplacement, et du tarif de prise en charge A.C.O.S.S. pour le repas et cela à raison d'un repas par journée de réunion, les salariés d'entreprises que chacune des sept organisations syndicales (C.F.D.T. - F.G.A., C.G.A. - F.G.S.O.A., F.O. - F.G.T.A., C.G.T. - F.N.A.F., C.F.T.C., F.N.C.R. - C.N.S.F., C.G.C. - S.N.C.C.A.) fera venir aux négociations paritaires de la convention collective. Cette indemnisation concerne, pour chacune des organisations syndicales précitées, deux salariés d'entreprises pour quatre réunions plénières dans l'année et un salarié d'entreprise pour chaque réunion technique restreinte.

Pour l'année 1984, les salaires de deux et un salariés d'entreprises, selon qu'il s'agit de réunions plénières ou restreintes dans le sens et les limites de l'alinéa précédent, appelés à participer aux négociations paritaires de la convention collective par chacune des sept organisations syndicales mentionnées ci-dessus, seront maintenus par les entreprises concernées, deux salariés ainsi pris en charge ne pouvant être choisis dans le même établissement.

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective (conciliation-arbitrage)

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention.

Article 2

En vigueur étendu

Les représentants des salariés d'entreprises seront pris en charge, pour l'indemnisation de leurs frais de déplacement et de repas et le maintien de leur salaire, comme par le passé, par leur propre entreprise.

Extension

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application à cette seule condition.

Avenant n° 56 du 28 septembre 1983 relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation

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

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation

Article 1er

En vigueur étendu

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 d'un salarié par an et par établissement, pour les établissements de 50 à 99 salariés, et de deux salariés par an et par établissement, pour les établissements de 100 à 299 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.

Extension

Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation

Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application à cette seule condition.

Avenant n° 61 du 13 mars 1985 relatif au développement de la formation professionnelle

Préambule

Développement de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Considérant que le développement de la formation professionnelle continue est une des conditions du progrès économique, social et de l'emploi,

Considérant que la formation professionnelle doit être ouverte, sans restriction autre que les nécessités de service, à tous les salariés,

Considérant que la formation professionnelle doit permettre une bonne adaptation du personnel à son poste de travail et lui permettre d'acquérir une meilleure qualification tout au long de sa carrière,

Considérant le rôle que les partenaires sociaux doivent jouer dans le développement de la formation,

Les parties signataires conviennent, dans le cadre de la négociation prévue par l'article L. 932-2 du code du travail, ce qui suit :

Nature des actions de formation et de priorité

Développement de la formation professionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

Les types d'action de formation pouvant être mis en oeuvre dans les coopératives bétail et viande, les coopératives d'abattage et S.I.C.A. sont les suivants :

- Actions de préformation ;
- Actions de préparation à la vie professionnelle de l'entreprise ;
- Actions préparant à l'introduction des nouvelles technologies ;
- Actions de formation spécifique à l'hygiène et à la qualité des produits ;
- Actions d'adaptation ;
- Actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- Actions pour le développement à la pluri-aptitude.

Dans la branche bétail et viande, la priorité actuelle est donnée aux actions visant à l'acquisition, l'entretien ou le perfectionnement des connaissances. Toutefois, dans les cas exceptionnels relatifs aux besoins de l'entreprise et des salariés, d'autres priorités seront admises, notamment celles qui permettent aux salariés de conserver leur emploi (action de prévention et de conversion).

Les projets individuels de formation n'entrent pas dans le cadre du présent accord de branche, dans la mesure où il existe pour cela une structure ad hoc : le congé individuel de formation dont le financement est assuré par les 0,1 % de la masse salariale brute versée par les entreprises aux structures paritaires ; les F.A.F.C.A., F.A.F.C.A.S.O., F.A.F.C.A.S.E. (1) ont été désignés pour recevoir ces fonds.

(1) Ces trois fonds d'assurance formation ont été remplacés par l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2).

La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Développement de la formation professionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre d'actions de formation ayant pour objectif le perfectionnement des connaissances et entraînant une qualification supérieure, tout salarié pourra préalablement demander à l'employeur si cette formation est susceptible d'avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.

Afin de mieux faire valoir les formations dont les salariés auront bénéficié au cours de leur carrière, l'entreprise délivrera des attestations de participation pour les formations organisées par elle et fera en sorte que les organismes de formation extérieurs remettent directement aux stagiaires, en fin de stage, une attestation de participation.

Ces attestations préciseront l'intitulé, le contenu, la durée et les objectifs du stage, certifieront qu'il a été suivi avec assiduité et que le salarié a satisfait aux épreuves éventuellement prévues.

Les salariés ne pourront pas se prévaloir de ces attestations pour exiger de leur employeur une majoration de salaire ou de coefficient, ni une modification de leur emploi.

Toutefois, du fait de la qualification supérieure ainsi acquise et reconnue, et s'il existe un poste correspondant dans l'entreprise, la candidature dudit salarié sera examinée en priorité.

Lorsque l'entreprise a décidé de promouvoir l'un de ses salariés dans un poste disponible à un échelon de classification supérieur, elle peut être conduite à faire suivre au préalable à l'intéressé une formation professionnelle lui permettant d'acquérir un complément de qualification nécessaire à la tenue de ce nouveau poste ou de sa nouvelle responsabilité. Dans ce cas de formation promotionnelle, l'entreprise s'engage, sous réserve, en cas de formation longue et continue, que le poste correspondant n'ait pas disparu entre-temps pour des motifs imprévisibles au moment du départ en formation, à promouvoir le salarié dans le poste prévu.

Les entreprises s'efforceront de porter à la connaissance de leurs salariés les postes disponibles, par voie d'affiche.

Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Développement de la formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Il sera remis aux membres des comités d'entreprise tous les moyens d'information sur la formation nécessaires à la préparation des réunions, ceci conformément à l'article L. 432-3 du Code du travail et les décrets d'application issus des articles L. 932-1 et L. 932-6 stipulant la nature des informations, et les modalités selon lesquelles ces informations doivent être fournies.

Par ailleurs seront fournies :

- des informations sur les actions effectuées :
- programmes
- objectifs
- contenu
- coût
- nombre de participants
- temps consacré
- résultats obtenus par les salariés bénéficiaires d'une formation.
- des informations sur les actions envisagées :
- types de stages en projet.
- Il sera fourni aux délégués syndicaux le résultat des négociations de branche et ses éventuelles modifications.
- Les membres de la commission formation qui, par ailleurs, ne peuvent prétendre à des heures de délégation, disposent ensemble, pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation, d'un crédit d'heures global d'une durée maximale de huit heures par an, dans les établissements occupant au moins 200 salariés, et d'une durée maximale de dix heures dans les établissements de plus de 500 salariés.

Conditions d'accueil des jeunes

Développement de la formation professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

a) Modalités

Il est proposé de tenir informés les membres du comité d'entreprise sur les conditions d'accueil prévues pour les jeunes.

Les entreprises relevant de la convention collective de la coopération bétail et viande s'efforceront de mettre en oeuvre les moyens reconnus par la loi du 24 février 1984 et les circulaires ministérielles, pour favoriser l'accueil et l'insertion professionnelle des jeunes.

Les membres du comité d'entreprise seront amenés à émettre un avis sur les projets d'accueil des jeunes. Un bilan de l'insertion professionnelle des jeunes sera fait lors d'une réunion du comité d'entreprise.

Les points suivants pourront y être évoqués :

- les conditions d'accueil des stagiaires ;
- les stages d'initiation à la vie professionnelle ;
- les contrats d'emploi des jeunes qui ont été réalisés :
- contrat de qualification six mois - deux ans
- contrat d'adaptation d'au moins un an.

Les jeunes accueillis dans les entreprises au titre de l'une ou l'autre des formules énoncées ci-dessus sont, pour l'exercice de leur activité dans l'entreprise, suivis par un tuteur, salarié de l'entreprise et désigné par celle-ci. Le tuteur a pour mission de suivre le jeune dans l'entreprise pendant toute la durée de sa formation, d'en assurer le bon déroulement.

Par ailleurs, les tuteurs pourront recevoir une formation appropriée afin de pouvoir accomplir leur mission.

b) Financement

Les parties signataires recommandent le versement de tout ou partie du 0,1 % de cotisation complémentaire à la taxe d'apprentissage et du 0,2 % dû par les entreprises assujetties à la participation à la formation professionnelle continue, au F.A.F.C.A. (1) ou à ses délégations régionales.

Les parties conviennent en outre de promouvoir la création d'une commission nationale spécialisée ' bétail et viande ' au sein du F.A.F.C.A. (1) qui agira notamment en tant qu'instance de concertation pour l'orientation de la formation à l'insertion professionnelle des jeunes et des moyens à mettre en oeuvre. Cette commission s'efforcera de travailler en liaison avec les structures ayant même vocation.

(1) Ce fonds d'assurance formation a été remplacé par l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2).

La durée, les conditions d'application de l'accord, : périodicité des négociations ultérieures

Développement de la formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

Cet accord est conclu pour une durée d'un an, renouvelable par tacite reconduction. Un bilan sera réalisé par la F.N.C.B.V. à la fin d'une période de trois ans.

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

Si tout ou partie des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 venaient à être modifiées ou abrogées, l'article 4 du présent accord cesserait de plein droit à la date de la modification ou de l'abrogation.

Dans cette hypothèse, les parties signataires conviennent qu'elles se rencontreront afin d'examiner les dispositions à prendre.

La révision du présent accord peut être demandée par chacune des organisations signataires. La dénonciation doit être accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Demande d'extension

Développement de la formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application à cette seule condition.

Accord n° 67 du 6 octobre 1988 relatif au développement de la formation professionnelle continue

Préambule

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

En vigueur étendu

- Considérant l'accord-cadre sur le développement de la formation professionnelle continue dans la coopération agricole en date du 16 novembre 1987 ;
- Considérant l'accord-cadre national de développement de la formation en agriculture conclu entre le ministre des affaires sociales et de l'emploi chargé de la formation professionnelle, le ministre de l'agriculture et les présidents de la F.N.S.E.A. et de la C.F.C.A. en date du 15 mars 1988 ;
- Considérant la nécessité de maîtriser dans la concurrence internationale les progrès des technologies et l'évolution des règles commerciales,

Le présent accord a pour objet de définir les modalités financières et les actions prioritaires susceptibles d'accroître, par la formation professionnelle tant la formation personnelle des salariés que le développement de l'emploi par l'adaptation des entreprises aux mutations technologiques.

Les objectifs prioritaires

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 1er

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 85 du 28-4-1994 en vigueur le 25-3-1995 étendu par arrêté du 16-6-1995 JORF 27-6-1995.

(Avenant n° 85 du 28 avril 1994) ' Dans le cadre des engagements de développement de la formation, les signataires s'engagent à promouvoir prioritairement les formations ayant pour objectifs :

- la mise en place de la qualité ;
- des produits,
- des relations sociales,
- de l'hygiène et de la sécurité,
- de l'adaptation des commerciaux aux nouvelles conditions du marché ;
- le développement des qualifications du personnel.

A ce titre, les publics de niveau VI et V sont considérés comme prioritaires. '

Objectif financier

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de cet accord, considérant que le soutien financier de l'Etat est basé sur l'effort supplémentaire fourni par les entreprises, chaque coopérative et S.I.C.A. désireuse de participer au processus de développement de la formation professionnelle défini ci-dessus s'engagera à travers une convention de développement de formation professionnelle avec l'Etat.

Les parties signataires conviennent de fixer des taux minima supplémentaires dégressifs, prenant comme base la moyenne des trois dernières années de leur taux de participation à la formation professionnelle continue de leurs salariés.

Le taux supplémentaire serait de 0,5 % pour une moyenne de 1,3, 1,4 et 1,5 % (de la masse salariale brute).

Il serait de 0,4 % pour une moyenne de 1,6 %.

Il serait de 0,3 % pour une moyenne supérieure ou égale à 1,7 %.

L'entreprise avec les concours éventuels qu'elle jugera les mieux adaptés (F.A.F.C.A., F.A.F.C.A.S.E., F.A.F.C.A.S.O. (1) ...), présentera le dossier à la direction régionale de la formation professionnelle compétente et apportera les justificatifs nécessaires.

La gestion de la convention sera confiée par l'entreprise à l'organisme habilité.

(1) Ces trois fonds d'assurance formation ont été remplacés par l'organisme paritaire collecteur agréé des organismes professionnels et des coopératives agricoles (OPCA2).

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 3

En vigueur étendu

Les conventions d'application indiquées à l'article 2, ci-dessus, sont établies soit :

- entre l'Etat, la délégation régionale à la formation professionnelle et une coopérative,
- entre l'Etat, la délégation régionale à la formation professionnelle et un groupe de coopératives d'un département, de plusieurs départements ou d'une région.

Contrat d'étude prévisionnelle (= contrat de prospective)

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 4

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent en outre à promouvoir une étude ayant pour objectif de mieux cerner les besoins et les formations à mettre en place, ces formations étant adaptées aux nouvelles technologies et aux nouvelles méthodes de travail de la filière coopérative bétail et viande.

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de la commission mixte F.N.C.B.V. sera mis en place un comité de suivi et d'orientation chargé de l'exécution du présent accord.

Ce comité composé de représentants des organisations signataires se réunira à la demande d'une des parties et au moins une fois l'an.

Il pourra formuler des recommandations ayant pour objet de définir les besoins de formation en tenant compte des évolutions constatées dans la branche.

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée d'un an et renouvelable par tacite reconduction.

A chaque période triennale, il sera fait un examen approfondi des engagements réalisés.

Développement de la formation professionnelle continue (Accord)

Article 7

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Accord - cadre n° 80 du 5 avril 1991 relatif à l'emploi

Préambule

Emploi (Accord - cadre)

En vigueur étendu

Les entreprises du secteur coopératif bétail et viande, comme toutes les entreprises agro-alimentaires d'autres secteurs, doivent, depuis les années 1980, s'adapter à un contexte économique, social en pleine mutation.

D'une manière générale, la filière viande se trouve confrontée à trois évolutions fondamentales :

1. L'uniformisation des habitudes de consommation au moins dans les pays développés avec l'émergence d'un mode alimentaire unifié concernant une population de plus en plus urbanisée :

- Une tendance à la mondialisation des goûts se manifeste :

yaourts, pizzas, viennoiseries, pain, ' fast food ', cuisine exotique sont présents dans presque tous les pays sous l'influence des migrations et des entreprises dynamiques à la recherche de leur expansion.

2. On assiste également à une modification de la consommation alimentaire et en particulier des viandes : la consommation quantitative a beaucoup évolué en 35 ans : consommation globale moindre du fait d'une diminution de l'activité physique déployée et d'un environnement conditionné, incidence des mutations socio-économiques (augmentation du nombre de femmes occupant un emploi à l'extérieur avec pour conséquences déstructuration et diversification des repas, diminution du temps consacré à leur préparation, développement des repas pris hors du foyer en restaurants, cantines, etc...).

La modification de la consommation alimentaire a été également facilitée par le progrès technologique (méthodes de conservation, plats cuisinés) et de nouveaux matériels (four à micro-ondes).

Modification de la consommation alimentaire du fait des nouvelles attentes des consommateurs (préoccupations diététiques s'inscrivant dans le souci plus général de ' la santé par l'alimentation ', recherche de produits ' biologiques ' apportant une garantie sur les conditions d'élevage ' naturelles ').

3. Le développement de la grande distribution alimentaire dû à l'évolution des modes de vie (recherche par les consommateurs, d'une facilité de manipulation depuis l'achat jusqu'à la consommation d'où développement croissant des produits découpés présentés en portions consommateurs).

Ces évolutions génèrent des besoins d'investissements matériels et immatériels importants pour :

- rechercher et développer des produits nouveaux correspondant aux attentes des consommateurs,

- améliorer la productivité industrielle en investissant à la fois dans les nouvelles technologies et dans la formation des hommes,

- entretenir une politique de produits de grande consommation répondant aux exigences de régularité, de qualité et de prix.

Dans ce contexte de mutations profondes, les entreprises du secteur doivent s'adapter, sont amenées à se restructurer, à mobiliser tous les acteurs intervenant dans leur fonctionnement et en particulier le personnel salarié.

Les restructurations, la modernisation des entreprises suscitent transformations ou suppressions d'emplois salariés. La prévention et la lutte contre le chômage passent par un effort de formation toujours plus important de la part des entreprises tant sur le plan quantitatif que qualitatif dans l'adaptation perpétuelle à l'environnement dont elles doivent faire preuve et dans les réponses apportées aux nouvelles aspirations des salariés (meilleure information sur le contenu et l'incidence de leurs tâches, plus grande autonomie, meilleure appréhension du fonctionnement de l'entreprise et de son environnement de marché).

Ces évolutions impliquent également de nouvelles formes de gestion du personnel : management participatif, gestion prévisionnelle du personnel, modernisation négociée.

La nouvelle dimension donnée à la formation liée à l'évolution des métiers est la clef de voûte d'une politique de gestion prévisionnelle de l'emploi.

Les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande,

- constatant l'insuffisance du niveau de formation de base d'un trop grand nombre de salariés,

- constatant la nécessité d'assurer à tout salarié, la possibilité d'acquérir, conserver, ou améliorer une compétence susceptible d'évolution dans le temps.

- constatant que l'acquisition par les salariés d'une réelle capacité à s'adapter aux situations nouvelles est la seule garantie d'un emploi qualifié et durable dans un environnement en mutation,

ont, dans le cadre conventionnel, initié la démarche d'une politique de formation pragmatique et ambitieuse.

L'avenant n° 61 du 13 mars 1985 ' Développement de la formation professionnelle (formation ' jeunes ') ', l'avenant n° 67 du 6 octobre 1988 ou ' Accord de développement de la formation professionnelle ', la conclusion d'un contrat d'études prévisionnelles le 25 juillet 1989 enfin, l'engagement des signataires de l'accord social tripartite des industries des viandes (4 juillet 1990) d'en examiner l'opportunité sont autant d'éléments amenant les signataires à convenir de ce qui suit :

Emploi (Accord - cadre)

Article 1er

En vigueur étendu

Les actions de formation de longue durée visant à favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et entreprises dans le cadre des accords, sur l'emploi tels que définis à l'article L. 322-7 du code du travail s'adressent à tous les salariés de l'entreprise et particulièrement aux salariés les plus exposés aux conséquences de l'évolution économique et technologique notamment en raison de leur âge, d'un niveau de formation de base insuffisant eu égard aux exigences imposées par les nouvelles technologies.

Dans la branche bétail et viande, la priorité actuelle est donnée aux formations visant à :

D'abord, si nécessaire :

- une sensibilisation préalable des salariés (actions de préformation ou de formations préparatoires de remise à niveau).

Puis :

- l'appréhension de l'entreprise et de son environnement permettant une sensibilisation du personnel sur le positionnement de l'entreprise dans un marché concurrentiel et sur les impératifs de gestion (exemple : formations ' initiation à l'économie '),

- la maîtrise des mécanisations et des automatismes dans tous les secteurs de l'entreprise. A titre d'exemple :

- acquisition de qualifications alliant connaissance ' produit ' et connaissance ' machine ' pour les personnels travaillant sur des matériels permettant une automatisation des opérations unitaires,

- initiation à l'informatique (démystification par l'acquisition d'un minimum de connaissance) et formations préalables à la mise en oeuvre de système d'information dans le secteur production (lignes intégrées, conditionnement, hâché) ou administratif (bureautique).

- la participation de tous les acteurs de la filière à l'objectif ' qualité ' du produit ' viande ' (connaissance du produit, acquisition des normes européennes concernant l'hygiène et la qualité, prise en compte de l'objectif qualité aux différentes phases de conception, production, transformation, distribution du produit ou du service apporté ..). A titre d'exemple : formation hygiène : prise en compte de l'hygiène produit ; formation ' classification Europa '...

- l'amélioration de la communication dans tous ses aspects (communication interne, travail en équipes, méthodologie des cercles de qualité).

- l'appréhension des nouvelles techniques de commercialisation (ex. ventes par téléphone, connaissance du marché, apprentissage de langues étrangères utiles aux activités import-export de l'entreprise, aide des distributeurs dans la gestion de leurs rayons).

- la gestion de l'administration des ventes et de la logistique en fonction des nouvelles exigences de la distribution (délais, services).

Emploi (Accord - cadre)

Article 2

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement de formations visant l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et compte tenu des besoins de formation mis en évidence au terme du contrat d'études prévisionnelles du 25 juillet 1989 les entreprises entrant dans le champ d'application de l'article 1er de la convention nationale des coopératives et S.I.C.A. bétail et viandes pourront conclure les accords d'entreprise visés à l'article L. 322-7 du code du travail et prévoyant la réalisation d'actions de formation de longue durée.

Ces actions viseront notamment les salariés présentant des caractéristiques sociales les exposant plus particulièrement aux conséquences de l'évolution économique et technologique. Pourront également bénéficier de ces actions les salariés dont l'entreprise envisage le reclassement externe, à la condition que ce reclassement soit expressément accepté par le salarié et intervienne sous contrat à durée indéterminée. Elles peuvent bénéficier d'aides de l'Etat, majorées pour les salariés âgés de plus de quarante-cinq ans.

Pour la conclusion des accords, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur les informations énumérées à l'article L. 432-1-1 du code du travail.

Emploi (Accord - cadre)

Article 3

En vigueur étendu

Dans un souci d'efficacité des formations prévues, les partenaires sociaux considèrent qu'il est nécessaire que les salariés concernés connaissent préalablement l'objectif de l'entreprise et les conséquences envisageables quant à leur propre emploi.

Si la formation vise à permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences pour un poste d'égale qualification ou même d'adapter sa formation à son poste, la réussite de ce stage n'a pas pour effet, en soi, de générer systématiquement une promotion mais participe à l'acquisition d'un potentiel utile à son déroulement de carrière éventuel.

Si le stage a pour but d'accroître la qualification d'un salarié afin de lui faire occuper un poste supérieur, sa promotion sera liée d'une part, à la validation du stage et, d'autre part, à la capacité démontrée par l'intéressé à assumer toutes les tâches du poste occupé.

Enfin, si cet accroissement de qualification doit permettre au salarié d'occuper un poste dont la création ou la libération n'est pas immédiate, il est indispensable, pour éviter toute difficulté et toute déception, que le salarié sache, avant le départ en formation dans quelles conditions et dans quel délai il pourra occuper le poste visé. La situation des entreprises proposant la mise en oeuvre de système permettant la reconnaissance d'un parcours de formation par modules séparés et complémentaires sera encouragée.

Emploi (Accord - cadre)

Article 4

En vigueur étendu

Dans les entreprises ne disposant pas de délégués syndicaux ces actions et leurs modalités pratiques de mise en oeuvre feront l'objet d'une concertation avec le comité d'entreprise ou sa ' commission formation ' quand elle existe (ou à défaut, avec les délégués du personnel) qui émettra un avis motivé sur le projet.

En tenant compte des perspectives d'évolution de l'emploi seront notamment évoqués :

- le nombre et les catégories de salariés concernés et plus généralement les critères d'éligibilité des salariés aux actions de formation,

- la nature et la durée des formations envisagées pour favoriser l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi,

- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise ou sa ' commission formation ' quand elle existe (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé des conditions de réalisation et du suivi de ces actions,

- les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise ou sa ' commission formation ' quand elle existe (ou à défaut les délégués du personnel) sera informé du bilan de ces actions et de leur validation.

Emploi (Accord - cadre)

Article 5

En vigueur étendu

Dans les entreprises ne disposant pas d'institutions représentatives du personnel, le projet fera l'objet d'un affichage dans l'entreprise ou d'une information individuelle à tous les salariés de l'entreprise.

Le document affiché ou envoyé comprendra les dispositions évoquées plus haut à l'exception de celles relatives au suivi par les institutions représentatives du personnel.

Il précisera dans quelles conditions les salariés de l'entreprise seront informés du bilan des actions projetées.

Emploi (Accord - cadre)

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires insistent sur la nécessaire prise en compte, au niveau de la mise en oeuvre régionale des dispositions du présent avenant, des priorités et actions retenues et définies par les partenaires sociaux tels qu'ils résultent des dispositions du présent accord-cadre de branche.

Le présent accord prendra effet un jour franc après la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de cette date.

Emploi (Accord - cadre)

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Préambule

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

En vigueur étendu

Le présent accord a pour finalité de permettre, au sein des entreprises qui, pour des raisons économiques le nécessitent, la mise en place d'horaires réduits spéciaux de fin de semaine.

A cet effet et compte tenu des contraintes de fraîcheur imposées par le marché dans la commercialisation des préparations de viande ou morceaux de moins de 100 g, définies par l'arrêté du 28 septembre 1989 modifié par l'arrêté du 25 février 1993 et du fait que ces matières sont susceptibles d'altération rapide, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises concernées par les fabrications peuvent faire appel pour des horaires spéciaux réduits de fin de semaine, soit à des salariés volontaires faisant déjà partie de l'effectif de l'entreprise et dont le remplacement donnerait lieu à embauches, soit à des salariés embauchés spécialement.

En ce qui concerne les salariés volontaires, ceux-ci bénéficieront d'une priorité de reclassement dans un horaire de travail de semaine sous réserve qu'ils en formulent la demande par écrit auprès du chef d'entreprise. Cette disposition est étendue aux salariés spécifiquement recrutés avec des horaires spéciaux de fin de semaine, ayant une ancienneté minimale de deux ans. Dans ces cas, l'entreprise devra réserver tout emploi disponible et correspondant à la compétence du salarié dans un délai maximum de six mois.

Rémunération

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Article 2

En vigueur étendu

Conformément à la législation, toutes les heures de travail effectuées dans le cadre de ces horaires réduits spéciaux de fin de semaine, feront l'objet d'une majoration exceptionnelle de 50 %, celle-ci n'étant pas cumulable avec les majorations prévues pour le travail de dimanche en application de l'article 15, alinéa 2 de la convention collective F.N.C.B.V.. Cette majoration ne sera pas due pendant le temps de formation, si celui-ci est inclus dans un horaire normal en semaine et en cas de retour à un horaire de semaine.

Formation

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés intégrés dans ces horaires spéciaux réduits bénéficieront du plan de formation de l'entreprise dans des conditions identiques à celles du personnel occupant les mêmes postes en semaine.

Modalités de mise en oeuvre et suivi

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Article 4

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de ces horaires réduits spéciaux de fin de semaine et leurs modalités concrètes doivent faire l'objet d'une négociation préalable avec les délégués syndicaux de l'entreprise ou de l'établissement après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent (1) .

Le recours à l'utilisation d'horaires réduits de fin de semaine étant de nature à créer des emplois, la négociation avec les organisations syndicales devra faire le point sur les prévisions d'embauches potentielles, le comité d'entreprise et les délégués syndicaux des entreprises concernées seront informés chaque trimestre des embauches effectuées. Celles-ci seront mentionnées spécifiquement dans le cadre du rapport de branche annuel présenté par la F.N.C.B.V..

(1) Cet alinéa est étendu sous réserve de l'application des dispositions législatives subordonnant à la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'établissement, l'utilisation de la dérogation au repos dominical prévue en cas d'institution d'une équipe de suppléance (arrêté du 9 janvier 1996, art. 2).

Dispositions diverses

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Article 5

En vigueur étendu

Les parties conviennent d'engager des négociations sur la situation particulière des salariés des entreprises du secteur bétail et viande travaillant en équipes alternantes.

Ces discussions auront pour double objectif d'instaurer un aménagement des temps de travail permettant la création d'emplois supplémentaires.

Extension

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Accord-cadre n° 92 du 17 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail

Préambule

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

En vigueur étendu

Le présent accord traduit la volonté affirmée par les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

la réduction du temps de travail, accompagnée d'un aménagement de celui-ci, peut s'inscrire, de manière significative parmi les mesures mises en place pour réduire le chômage.

Au niveau de la filière viande et sans préjuger des incertitudes que la crise bovine fait peser sur la plupart des entreprises, les parties ont décidé d'adopter une démarche volontariste et optimiste afin :

- soit de créer des emplois supplémentaires et plus particulièrement des emplois qui, après formation, permettront d'intégrer des jeunes, catégorie de population actuellement la plus touchée par le chômage.
- soit de maintenir l'emploi en évitant le recours à des licenciements pour motif économique ;

En parallèle, les partenaires sociaux confirment leur souci de ne pas grever les charges des entreprises de la branche, afin de préserver leur compétitivité dans un marché concurrencé tant au niveau national qu'au niveau européen, situation aggravée par un contexte de crise qui accroît leurs difficultés du fait des variations brutales et imprévisibles de consommation de viande.

Le présent accord a pour objectif de tracer le cadre des négociations qui pourront intervenir dans les entreprises bétail et viande sur ce thème de la réduction-aménagement du temps de travail.

A cet effet, les parties signataires déclarent :

d'une part,

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 :

- un dispositif incitatif (art. 1er modifiant l'article 39 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993) prévoyant un allègement des cotisations sociales pendant 7 ans pour les entreprises s'engageant dans un processus conventionnel de réduction de l'horaire collectif de travail assorti d'embauches dans les conditions précisées par le décret du 14 août 1996.

- un dispositif défensif (art. 2 ajoutant un article 39-1 à la loi du 20 décembre 1993) prévoyant un allègement des cotisations sociales pendant une durée initiale de 3 ans et au maximum de 7 ans, pour les entreprises s'engageant dans un processus conventionnel de réduction de l'horaire collectif de travail pour éviter ainsi des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

d'autre part,

mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation (modulation type III) aux fins de :

- permettre aux salariés, à travers la réduction de leur durée du travail, de bénéficier de repos supplémentaires.
- permettre aux entreprises, à la fois de mieux répondre aux fluctuations de marché et éventuellement, à une utilisation plus longue des outils et matériels afin de libérer des postes indispensables à la création d'emplois.

Les principes fondamentaux du présent accord et ses enjeux s'articulent autour des points suivants :

pour les entreprises :

- contribution - par la réduction du temps de travail - à la lutte contre le chômage par la création ou le maintien des emplois existants sans engendrer de surcoûts excessifs pour celles-ci et sans entraîner une perte de revenu inacceptable pour leurs salariés.
- occasion d'améliorer l'organisation et les conditions de travail.

pour les salariés :

- engagement dans une logique de solidarité résultant de la création ou du maintien de l'emploi.
- augmentation significative du temps libre et amélioration de la qualité de vie.
- amélioration des conditions de travail.

Ceci étant exposé, les parties sont convenues de ce qui suit :

Champ d'application de l'accord

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprise, d'une entreprise, d'un établissement ou d'une unité de travail.

Mise en oeuvre

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 2

En vigueur étendu

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituant un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- Dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement.

- Dans les entreprises ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (membres élus du comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la Commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 8-4 du présent accord-cadre.

La présente dérogation aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sera applicable jusqu'au 31 octobre 1998.

Réduction du temps de travail

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 3

En vigueur étendu

En application des dispositions de la loi du 11 juin 1996 en son article 1er, l'horaire initial, légal ou conventionnel, est réduit de 10 %.

Sauf application de l'article 39-1 nouveau de la loi précitée et aux fins d'ouverture du droit à allègement des cotisations sociales patronales, la réduction de l'horaire collectif de 10 % devra s'accompagner d'embauches correspondant à 10 % de l'effectif moyen annuel des entreprises concernées tel que défini par la loi du 11 juin 1996 et son décret d'application du 14 août 1996.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 4

En vigueur étendu

1°) Incidence sur le salaire de base :

Le salaire mensuel versé pour 169 heures, 39 heures/semaine à savoir le salaire de base est maintenu.

2°) Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier, au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

Cette mesure s'explique par le fait que l'entreprise, dans la mesure où elle effectuera des embauches compensatrices devra verser ces mêmes primes journalières au salarié embauché pour remplacer le titulaire en repos.

3°) Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

Aménagement du temps de travail

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 5

En vigueur étendu

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du Code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans les limites légales de la durée du travail n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées de 25 ou 50 %. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les entreprises bétail et viande veilleront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (tout ou partie de l'année),
- le programme indicatif de la modulation,
- le délai de prévenance des salariés,
- les conditions de recours au chômage partiel.

Modification des dispositions de la convention collective nationale

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'inciter les entreprises de la branche bétail et viande à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Cette faculté de dérogation est liée à la conclusion d'un accord d'entreprise de réduction aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 11 juin 1996 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

6-1 : Congés d'ancienneté :

Les entreprises pourront ne pas appliquer les dispositions du 2e alinéa de l'article 35 relatif à ' la durée des congés payés ', portant attribution de jours de congé pour ancienneté.

6-2 : Jours de fractionnement :

En application de l'alinéa 4 de l'article L 223-8, les jours de fractionnement prévus à l'article 38 ne s'appliqueront pas.

6-3 : Prime d'ancienneté : dispositions abrogées

6-4 : Salaires :

Les parties conviennent que les salariés concernés par la réduction du temps de travail ainsi que les nouveaux embauchés participeront au financement de cette mesure en acceptant que l'augmentation générale des salaires conventionnels applicable au cours de l'année de mise en oeuvre soit minorée de 1 %.

Ces dispositions pourront être reprises dans les négociations d'entreprise pour application sur les salaires réels.

6-5 : Nouveaux embauchés :

Les salariés embauchés dans le cadre de l'augmentation d'effectifs de 10 % correspondant à la réduction d'horaire de 10 % bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable aux nouveaux embauchés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en oeuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels tels que définis par la nouvelle grille jointe en annexe.

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 7

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord-cadre.

A cet effet, elles conviennent, pour les cadres d'autoriser les entreprises mettant en oeuvre les dispositions de l'accord-cadre à déroger aux dispositions de l'article 19 ' congés annuels ' de l'annexe 3 ' dispositions concernant les ingénieurs et cadres ' de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Les dispositions conventionnelles portant attribution de congés annuels supplémentaires spécifiques aux cadres ne s'appliqueront pas.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer forfaitairement de 10 jours de repos à prendre dans l'année en accord avec sa hiérarchie.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Dispositions diverses

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 8

En vigueur étendu

8-1 : Durée et champ d'application :

Le champ d'application du présent accord-cadre est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996) et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

8-2 : (Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 10 mars 1997.

8-3 : Commission paritaire de suivi :

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

8-4 : Commission paritaire de validation :

Une Commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la Commission paritaire de validation.

La Commission fixe son règlement intérieur.

8-5 : Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement :

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission de suivi. Cette Commission composée des signataires de l'accord d'entreprise sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer.

8-6 : Crédit d'heures formation :

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

8-7 : Entrée en vigueur :

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

8-8 : Demande d'extension :

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre)

Article 8

En vigueur non étendu

8-1 : Durée et champ d'application :

Le champ d'application du présent accord-cadre est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 11 juin 1996) et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

8-2 : *Salariés à temps partiel*

Les dispositions du présent accord sont applicables aux salariés temps partiel dans les mêmes conditions que les autres salariés concernés par la réduction-aménagement conventionnels du temps de travail. Les accords d'entreprise détermineront les modalités d'application des dispositions de la loi du 11 juin 1996 ainsi que du décret du 14 août 1996 notamment en son article 1er § III.(1)

8-3 : Commission paritaire de suivi :

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

8-4 : Commission paritaire de validation :

Une Commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L 132-10 du Code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la Commission paritaire de validation.

La Commission fixe son règlement intérieur.

8-5 : Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement :

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission de suivi. Cette Commission composée des signataires de l'accord d'entreprise sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer.

8-6 : Crédit d'heures formation :

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux appelés à négocier bénéficieront d'un crédit de formation syndicale de 3 jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

8-7 : Entrée en vigueur :

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

8-8 : Demande d'extension :

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

(1) Paragraphe exclu de l'extension (arrêté du 10 mars 1997, art. 1er).

Annexe

Développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre) ANNEXE SALAIRES applicables pour les salariés concernés par la réduction du temps de travail de 10 %

En vigueur étendu

la nouvelle grille des salaires minima de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et Viande applicable aux salariés concernés par la réduction du temps de travail de 10 % s'établit comme suit pour les salariés présents à la date de signature de l'accord ainsi que pour les nouveaux embauchés :

Coef	Entreprises ayant signé un accord de réduction du temps de travail	
	39 H = 169 H	35 H 10 = 152,10 H
130	6 464,00	6 464,00
140	6 514,50	6 514,50
160	6 612,93	6 612,93
180	6 931,18	6 931,18
200	7 249,42	7 249,42
220	7 567,67	7 567,67
240	7 885,96	7 885,96
240	7 885,96	7 885,96
260	8 284,15	8 284,15
280	8 682,38	8 682,38
310	9 279,69	9 279,69
340	9 877,04	9 877,04
370	10 474,46	10 474,46
370	10 474,46	10 474,46
400	11 544,56	11 544,56
450	13 456,03	13 456,03
500	15 368,82	15 368,82
550	17 280,28	17 280,28
600	19 191,75	19 191,75
650	21 104,53	21 104,53
700	23 016,02	23 016,02

Accord - cadre n° 97 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres de coopératives et SICA (SNCCA) CGC ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

Préambule

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

En vigueur étendu

Le 17 décembre 1996, les partenaires sociaux de la coopération bétail et viande affirmant leur volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage ont signé un accord-cadre ' destiné à favoriser l'emploi par la réduction et l'aménagement du temps de travail ' se référant à la loi n° 96-502 du 11 juin 1996 :

- en privilégiant, parmi les mesures mises en place pour réduire le chômage, la réduction du temps de travail accompagnée d'un aménagement de celui-ci ;
- en privilégiant et facilitant la négociation d'entreprise et le développement de la pratique contractuelle par le recours aux possibilités de négociation offertes par la loi du 12 novembre 1996.

Les partenaires sociaux de la branche coopération bétail et viande ont, par une démarche commune, permis aux entreprises et à leurs salariés d'améliorer les conditions de travail tout en préservant la nécessaire compétitivité, et apporté leur contribution à la création de près de 700 emplois sur un effectif de 14

000 salariés.

Aujourd'hui, compte tenu de ce premier bilan et soucieuses de poursuivre cette dynamique dans le cadre du nouveau dispositif de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les parties ont convenu ce qui suit :

Elles déclarent :

d'une part,

Offrir aux entreprises et à leurs salariés un cadre conventionnel leur permettant d'anticiper, dans des conditions optimales, sur les échéances prévues par la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Se référer expressément aux deux dispositifs prévus par cette loi, à savoir :

- un dispositif incitatif (art. 3-IV de la loi) prévoyant une aide de l'Etat pour les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou, pour les entreprises de 20 salariés ou moins, avant le 1er janvier 2002 et qui procèdent en contrepartie à des embauches ;

- un dispositif défensif (art. 3-V de la loi) prévoyant une aide de l'Etat pour les entreprises ou établissements qui réduisent la durée du travail avant le 1er janvier 2000 ou, pour les entreprises de 20 salariés ou moins, avant le 1er janvier 2002, dans le but d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

d'autre part,

Mettre en oeuvre, corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée sur l'annualisation (modulation type III, art. L. 212-2-1 du code du travail) aux fins de :

- permettre aux salariés, à travers la réduction de leur durée du travail, de bénéficier de repos supplémentaires ;

- permettre aux entreprises, à la fois de mieux répondre aux fluctuations de marché et, éventuellement, à une utilisation plus longue des outils et matériels afin de libérer des postes indispensables à la création d'emplois.

Les principes fondamentaux du présent accord-cadre et ses enjeux s'articulent autour des points suivants :

Pour les entreprises :

- contribution, par la réduction du temps de travail, à la lutte contre le chômage par la création ou le maintien des emplois existants sans engendrer de surcoûts excessifs pour celles-ci et sans entraîner une perte de revenu pour les salariés ;

- amélioration de l'organisation et des conditions de travail ;

- anticipation des incidences de l'abaissement de la durée légale du travail au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002.

Pour les salariés :

- engagement dans une logique de solidarité résultant de la création ou du maintien de l'emploi ;

- augmentation significative du temps libre et amélioration de la qualité de vie ;

- amélioration des conditions de travail.

Champ d'application de l'accord

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise, d'un établissement ou, en cas de motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à celles-ci, des parties d'entreprise ou d'établissement.

En ce qui concerne les salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 7 et 8-2 du présent accord.

Mise en oeuvre

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99 du 12-3-1999 BOCC 99-15 étendu par arrêté du 8-6-1999 JORF 18-6-1999.

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord-cadre constituant un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective et, pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord-cadre de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;

- dans les entreprises ou établissements ayant un effectif inférieur à 100 salariés et ne comportant pas de délégués syndicaux, mais disposant de représentants élus du personnel, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec les représentants élus du personnel (délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise) sous réserve de la validation de l'accord ainsi conclu par la commission paritaire de validation instituée à cet effet au niveau de la branche à l'article 8-4 du présent accord-cadre ;

Dans les entreprises ou établissements ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés, et ne comportant pas de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

Le salarié mandaté devra avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise et être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;

- que la cessation du mandat interviendra au terme de la signature de l'accord ou du constat d'échec des négociations ;

- qu'il y a, pour le salarié mandaté, l'obligation d'informer les salariés et l'organisation syndicale mandante du déroulement et du résultat des négociations.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant la durée de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle il a été mandaté, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Durant la période de négociation et aux fins de préparation et de communication avec les salariés, le ou les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures précités utilisés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les présentes dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sont conclues pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 4

En vigueur étendu

1. Incidence sur le salaire de base :

Compte tenu de la double nécessité :

- de ne pas entraîner, pour les salariés concernés par la réduction de temps de travail et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, une diminution du salaire de base ;

- de ne pas répercuter, au niveau des entreprises, la totalité des surcoûts induits par la réduction du temps de travail,

il a été convenu ce qui suit :

- le salaire mensuel versé pour 169 heures, 39 heures par semaine, à savoir le salaire de base est maintenu ;

- les accords d'entreprise mettant en oeuvre le présent accord-cadre pourront prévoir des dispositions telles que moindre évolution des augmentations de salaires pour une durée limitée dans le temps. Cette durée débutera au jour de la conclusion de l'accord et se terminera au plus tard au terme de la période d'engagement de maintien de l'emploi. La moindre évolution des salaires ne pourra excéder 1 % par an.

2. Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

Cette mesure s'explique par le fait que l'entreprise, dans la mesure où elle effectuera des embauches compensatrices devra verser ces mêmes primes journalières au salarié embauché pour remplacer le titulaire en repos.

3. Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

4. Nouveaux embauchés :

Les salariés embauchés dans le cadre de l'augmentation d'effectifs de 6 % correspondant à la réduction d'horaire de 10 % bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable aux nouveaux embauchés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en oeuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels (cf. grille 35 heures).

Aménagement du temps de travail

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 5

En vigueur étendu

1. Annualisation

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans la limite de 45 heures hebdomadaires, n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun. Toutefois, les accords d'entreprise pourront porter cette limite maximale à 48 heures pour tenir compte des spécificités de leur activité sous réserve de déterminer un nombre maximal de semaines concernées. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 4 semaines par salarié et par an.

En fin d'année, les heures de solde positives éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées, conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de 2 mois et par journée entière.

Les accords d'entreprises veilleront notamment à préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (toute ou partie de l'année) ;

- le programme indicatif de la modulation ;

- le délai de prévenance des salariés ;

- les conditions de recours au chômage partiel ;

- l'amplitude haute et basse des durées hebdomadaire et journalière ;

- la durée annuelle du travail.

2. Jours de repos ARTT

En complément des possibilités d'aménagement du temps de travail résultant de la mise en oeuvre d'une annualisation dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les accords d'entreprise pourront organiser la mise en oeuvre de l'ARTT sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Les modalités de répartition, de prise de ces temps de repos seront définies par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998.

3. Dispositions relatives au travail du dimanche

Compte tenu des contraintes liées aux évolutions des marchés et dans un souci d'optimiser les possibilités d'emplois dans les entreprises de la branche bétail et viande, les parties signataires conviennent, outre les cas prévus par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles, d'accorder aux entreprises ayant réduit ou réduisant la durée du travail à 35 heures, la possibilité d'organiser le travail le dimanche dans les conditions suivantes :

Cette possibilité est limitée aux activités liées à l'approvisionnement, à la transformation, au conditionnement et à l'expédition des produits à durée limite de consommation courte (5 jours).

La durée du travail le dimanche ne pourra excéder 5 heures maximum par entreprise ou établissement.

Les parties conviennent que la mise en oeuvre des dispositions ci-dessus nécessitera une négociation d'entreprise selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord-cadre.

Le travail du dimanche devra s'effectuer sur la base du volontariat.

Les heures ainsi effectuées le dimanche seront majorées à 70 % et devront s'intégrer dans l'horaire hebdomadaire indicatif. (1)

(1) Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 24 décembre 1998.

Modifications des dispositions de la convention collective nationale

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 6

En vigueur non étendu

Afin d'inciter les entreprises de la branche bétail et viande à mettre en oeuvre les dispositions du présent accord-cadre dans des conditions de coûts compatibles avec le maintien de leur compétitivité, les parties conviennent de les autoriser à déroger à certaines dispositions de la convention collective nationale du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande.

Ces facultés de dérogations, qui pourront être utilisées de manière sélective eu égard aux équilibres recherchés par les parties, sont liées à la conclusion d'accords d'entreprise de réduction - aménagement du temps de travail dans les conditions prévues par la loi du 13 juin 1998 et suivant les modalités prévues dans l'accord-cadre.

6.1. Congés d'ancienneté

Les entreprises pourront ne pas appliquer les dispositions du 2e alinéa de l'article 35 relatif à la durée de congés payés, portant attribution de jours de congé pour ancienneté.

6.2. Jours de fractionnement

En application de l'alinéa 4 de l'article L. 223-8 du code du travail, les jours de fractionnement prévus à l'article 38 pourront ne pas s'appliquer.

6.3. Prime d'ancienneté

dispositions abrogées

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 7

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord-cadre.

Le personnel d'encadrement dont l'horaire de travail est parfaitement déterminé et vérifiable bénéficiera des dispositions relatives à la réduction-aménagement du temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés telles que prévues et mises en oeuvre par l'accord-cadre conventionnel et l'accord d'entreprise. Certains aménagements personnalisés du temps de travail conduisant à une réduction minimale de 10 % pourront être mis en place pour ce personnel en fonction des contraintes de leur service. Ces aménagements seront soumis à l'approbation de la direction.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement dont les contraintes d'emploi ne permettent pas un suivi rigoureux de l'horaire moyen annuel de travail, celui-ci pourra disposer forfaitairement de 10 jours de repos à prendre dans l'année en accord avec sa hiérarchie. Ce forfait devra obligatoirement être accompagné d'un aménagement du temps de travail de l'intéressé, de manière à ce que globalement, son temps de travail se trouve réduit dans les mêmes proportions que celui des autres salariés de l'entreprise. Cet aménagement du temps de travail sera soumis à l'approbation de la direction.

En cas de départ du salarié, ces jours de repos devront être pris ou pourront donner lieu à indemnité compensatrice.

Par ailleurs, les parties prévoient, pour les cadres, la possibilité d'autoriser les entreprises mettant en oeuvre les dispositions de l'accord-cadre à déroger aux dispositions de l'article 19 ' Congés annuels ' de l'annexe III ' Dispositions concernant les ingénieurs et cadres ' de la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969, concernant les coopératives et SICA bétail et viande. Les dispositions conventionnelles portant attribution de congés annuels supplémentaires spécifiques aux cadres pourront ne pas s'appliquer.

Dispositions diverses

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonté de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage)

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification ou de non-reconduction des dispositions législatives (loi du 13 juin 1988) et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

8.2. Propositions particulières aux salariés à temps partiel

Le dispositif mis en place par la loi du 13 juin 1998 étant ouvert aux salariés à temps partiel, leur situation fera l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail.

En fonction des postes créés, la situation des salariés à temps partiel désirant reprendre un emploi à temps plein sera examinée prioritairement.

L'accord d'entreprise devra définir les conséquences de la réduction collective du temps de travail sur leur situation, dans un souci d'organisation optimale du travail et de prise en compte des aspirations de ces salariés.

8.3. Commission paritaire nationale de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

8.4. Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal, pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés avec des représentants du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 2 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

La commission fixe son règlement intérieur.

8.5. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi.

Cette commission sera composée paritairement du ou des signataires de l'accord d'entreprise et de représentants élus du personnel selon des modalités à préciser par accord d'entreprise. Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord, et notamment le contrôle des embauches selon des modalités à déterminer. Elle se réunira au moins une fois par semestre les deux premières années.

En cas de carence de représentation du personnel dans l'entreprise, les informations ci-dessus seront communiquées à la commission paritaire nationale de

suivi prévue à l'article 8-3.

8.6. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux, les salariés mandatés ou les élus appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale de 3 jours. Le maintien du salaire, la prise en charge des frais pédagogiques, des frais de transport et d'hébergement éventuels seront assurés par l'entreprise.

8.7. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

8.8. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

NOTA : La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Accord-cadre n° 98 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national des cadres de coopératives et SICA (SNCCA) CGC ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC,

Préambule

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

En vigueur étendu

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail prévoit, en son article 1er, la fixation de la durée légale du travail effectif à 35 heures à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés, et à compter du 1er janvier 2002 pour toutes les entreprises.

Elle prévoit, en outre, un dispositif d'incitation financière à la réduction du temps de travail destiné aux entreprises qui anticipent les échéances de l'application de la baisse de la durée légale dans les conditions ci-après :

- réduction du temps de travail de 10 % au moins, portant le nouvel horaire collectif à 35 heures au plus dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel ;
- réduction du temps de travail permettant de créer au moins 6 % d'emplois.

Le dispositif d'incitation financière est également mobilisable au profit des entreprises qui éviteraient des licenciements pour motif économique dans les mêmes proportions.

En l'état actuel de la législation et

- eu égard à la diversité des situations des entreprises (entreprises d'abattage et transformation des viandes et groupements des producteurs) en matière d'organisation du temps de travail et d'aptitude à anticiper les échéances de l'an 2000 ou 2002 ;
- eu égard à la volonté des partenaires sociaux :
- de permettre, d'une part, au maximum de salariés de la branche de bénéficier, à travers la réduction de leur durée du travail, de repos supplémentaires, d'autre part, aux entreprises, tout en préservant leur compétitivité, de mettre en place un aménagement du temps de travail ;
- d'offrir aux entreprises et à leurs salariés un cadre conventionnel leur permettant d'anticiper les échéances prévues par la loi du 13 juin 1998 ;
- eu égard à la volonté des partenaires sociaux de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux, et ce plus particulièrement sur les thèmes relatifs à l'organisation et l'aménagement-réduction du temps de travail,

les parties ont convenu ce qui suit :

Dispositions générales

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est un accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 d'engager des négociations sur l'aménagement-réduction du temps de travail selon les modalités exposées ci-après.

Champ d'application

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises de la branche bétail et viande conscientes des enjeux de la loi du 13 juin 1998 et s'inscrivant volontairement dans une dynamique de réduction-aménagement du temps de travail sans toutefois pouvoir prétendre au dispositif d'incitation financière rappelé en préambule faute de remplir une des conditions d'ouverture requises : réduction minimale de 10 % de l'horaire collectif de travail, seuil maximal de 35 heures hebdomadaires ou pourcentage d'embauches compensatrices de 6 %.

Le présent accord s'applique à tous les salariés des entreprises bétail et viande sans considération de catégories de personnel. Toutefois, en ce qui concerne les salariés à temps partiel et le personnel d'encadrement, des dispositions spécifiques sont prévues aux articles 6 et 7-2 du présent accord.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des entreprises, les dispositions de réduction-aménagement du temps de travail pourront concerner l'ensemble du personnel d'un groupe d'entreprises, d'une entreprise d'un établissement ou, en cas de motifs particuliers liés à des problèmes d'organisation du travail spécifiques à celles-ci, des parties d'entreprises ou d'établissement.

Mise en oeuvre ou négociation des accords collectifs de mise en oeuvre

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 99 du 12-3-1999 BOCC 99-15 étendu par arrêté du 8-6-1999 JORF 18-6-1999.

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord constituant un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation d'entreprise, les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à toutes les entreprises de la branche qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux et en application des dispositions de l'article 6 de la loi n° 96-985 du 12 novembre 1996 relative notamment au développement de la négociation collective, et pour les négociations d'entreprise portant sur l'application du présent accord de réduction et aménagement conventionnels du temps de travail, il est convenu ce qui suit :

- dans les entreprises ou établissements comportant une représentation syndicale les dispositions du présent accord ne pourront être mises en place que par négociation avec les délégués syndicaux d'entreprise ou d'établissement ;

Dans les entreprises ou établissements ayant un effectif égal ou supérieur à 100 salariés, et ne comportant pas de délégués syndicaux ainsi que dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

- dans les entreprises ne disposant pas de représentation du personnel, quel que soit l'effectif, les dispositions du présent accord pourront être mises en oeuvre par négociation avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour cette négociation par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national.

Le salarié mandaté devra avoir une ancienneté minimale ininterrompue de 12 mois dans l'entreprise et être titulaire d'un mandat écrit émanant d'un syndicat représentatif.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation ;

- que la cessation du mandat interviendra au terme de la signature de l'accord ou du constat d'échec des négociations ;

- qu'il y a, pour le salarié mandaté, l'obligation d'informer les salariés et l'organisation syndicale mandante du déroulement et du résultat des négociations.

Le salarié bénéficiera, pendant la durée de son mandat et pendant la durée de 6 mois suivant la date de signature de l'accord ou d'un procès-verbal de désaccord constatant l'échec de la négociation pour laquelle il a été mandaté, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Durant la période de négociation et aux fins de préparation et de communication avec les salariés, le ou les salariés mandatés bénéficieront d'un crédit d'heures de 15 heures par mois. Le temps passé en réunion de négociation ainsi que les crédits d'heures précités utilisés seront assimilés à un temps de travail effectif et rémunérés comme tels.

Les présentes dérogations aux dispositions des articles L. 132-2, L. 132-19 et L. 132-20 du code du travail sont conclues pour une durée de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

Aménagement du temps de travail

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 4

En vigueur étendu

1. Annualisation

Sans qu'il résulte, aux termes de la loi, de relation obligatoire entre l'annualisation et la réduction du temps de travail, celle-ci a notamment pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

Considérant que le choix d'une organisation de travail fondée sur l'annualisation s'effectue dans la perspective du maintien ou du développement de l'emploi, que ce mode de modulation est bien adapté aux entreprises connaissant des fluctuations saisonnières de charge ou d'activité importantes, qu'il répond enfin à la volonté affirmée des parties de ne plus effectuer d'heures supplémentaires, le nouvel horaire de travail sera calculé en moyenne sur la base d'une modulation type III, dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail.

Les heures modulées ou heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'accord d'entreprise et, sauf circonstances exceptionnelles, dans la limite de 45 heures hebdomadaires, n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun. Toutefois, les accords d'entreprise pourront porter cette limite maximale à 48 heures pour tenir compte des spécificités de leur activité sous réserve de déterminer un nombre maximal de semaines concernées. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 4 semaines par salarié et par an.

En fin d'année, les heures de solde positif éventuelles donneront lieu à un repos compensateur de remplacement équivalant aux heures de solde majorées, conformément aux dispositions légales. Ce repos devra être pris dans un délai de deux mois et par journée entière.

Les accords d'entreprises devront notamment préciser, lors de la mise en place de l'annualisation, les dispositions suivantes :

- la période d'application de l'annualisation (toute ou partie de l'année) ;

- l'amplitude de variation d'horaire de travail retenue ;

- le cas échéant, le nombre de semaines pendant lesquelles le plafond de l'horaire hebdomadaire maximum pourra être supérieur à 45 heures ;

- le programme indicatif de la modulation ;

- le délai de prévenance des salariés ;

- les conditions de recours au chômage partiel ;

- les garanties collectives et individuelles applicables aux salariés ;

- l'amplitude haute et basse des durées journalière et hebdomadaire ;

- la durée annuelle de travail.

2. Jours de repos ARTT

En complément des possibilités d'aménagement du temps de travail résultant de la mise en oeuvre d'une annualisation dans les conditions fixées par l'article L. 212-2-1 du code du travail, les accords d'entreprise pourront organiser la mise en oeuvre de l'ARTT sous forme de jours ou demi-journées de repos.

Les modalités de répartition de prise de ces temps de repos seront définies par accord d'entreprise, dans le respect des dispositions légales.

Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 5

En vigueur étendu

1. Incidence sur le salaire de base :

Compte tenu de la double nécessité :

- de ne pas entraîner, pour les salariés concernés par la réduction de temps de travail et présents dans l'entreprise à la date de signature du présent accord, une diminution du salaire de base ;

- de ne pas répercuter, au niveau des entreprises, la totalité des surcoûts induits par la réduction du temps de travail ;

il a été convenu ce qui suit :

- le salaire mensuel versé pour l'horaire collectif initial, à savoir le salaire de base est maintenu, et ce quel que soit le nouvel horaire collectif de travail ;

- les accords d'entreprise mettant en oeuvre le présent accord-cadre pourront prévoir des dispositions telles que moindre évolution des augmentations de salaires pour une durée limitée dans le temps. Cette moindre évolution des salaires ne pourra excéder 1 % par an, et ce pendant 2 ans.

2. Incidences sur les primes :

En ce qui concerne les primes ou indemnités dont la base de calcul est assise sur la journée de travail et non sur le taux horaire (primes ou indemnités de transport, de panier), celles-ci seront versées au même montant journalier au prorata du nombre de jours effectivement travaillés dans la mesure où la réduction de l'horaire collectif conduirait à la prise de jours de repos supplémentaires.

3. Incidences sur les majorations conventionnelles :

Les majorations pour heures de nuit, de dimanche ou de jours fériés seront calculées sur la base du nouveau taux horaire.

4. Les salariés embauchés à la suite de la présente démarche d'aménagement-réduction du temps de travail bénéficieront du nouvel horaire collectif.

La rémunération applicable à ces salariés devra être déterminée par les accords d'entreprise de mise en oeuvre du présent accord-cadre dans le respect des salaires minima conventionnels (cf. grille 35 heures).

Dispositions particulières au personnel d'encadrement

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 6

En vigueur étendu

Les parties affirment leur volonté de faire bénéficier le personnel d'encadrement des dispositions de réduction-aménagement du temps de travail telles que prévues par le présent accord.

De ce fait, les accords d'entreprise mettant en oeuvre le présent accord devront prévoir des modalités spécifiques comprenant tant l'attribution de jours de repos supplémentaires que des aménagements du temps de travail hebdomadaire du personnel d'encadrement de manière à ce que globalement son temps de travail se trouve réduit dans les mêmes proportions que celui des autres salariés de l'entreprise.

Dispositions diverses

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des négociations)

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les signataires conviennent de réexaminer les dispositions du présent accord en cas de modification des dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à la mise en oeuvre de cet accord.

7.2. Dispositions particulières aux salariés à temps partiel

La situation des salariés à temps partiel fera l'objet d'un examen individuel de leur contrat de travail.

L'accord d'entreprise devra définir les conséquences de la réduction collective du temps de travail sur leur situation, dans un souci d'organisation optimale du travail et de prise en compte des aspirations de ces salariés.

7.3. Commission paritaire nationale de suivi

La commission paritaire nationale de suivi créée dans le cadre de l'article 8-3 de l'accord-cadre d'aménagement-réduction du temps de travail, en application de la loi Aubry dans les coopératives bétail et viande, aura également en charge le suivi du présent accord.

7.4. Commission paritaire de validation

Une commission paritaire de validation est créée au sein de la branche.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale représentative dans la branche et d'un nombre au plus égal pour la délégation patronale.

Cette commission est chargée, après examen, de valider les accords collectifs de travail négociés avec les représentants du personnel dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi du 12 novembre 1996 et l'article 3 du présent accord.

L'accord de la commission de validation a pour conséquence de donner la qualité juridique d'accord collectif au texte ainsi adopté qui pourra entrer en application après dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions posées par l'article L. 132-10 du code du travail, accompagné du procès-verbal de délibération de la commission paritaire de validation.

La commission fixe son règlement intérieur.

7.5. Commission de suivi d'entreprise ou d'établissement

Les accords d'entreprise conclus en application des dispositions du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une commission de suivi. Cette commission sera composée paritairement du ou des signataires de l'accord d'entreprise et de représentants élus du personnel selon des modalités à préciser par accord d'entreprise. Elle sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et se réunira au moins une fois par semestre les deux premières années.

En cas de carence de représentation du personnel dans l'entreprise, les informations ci-dessus seront communiquées à la commission paritaire nationale de suivi visée à l'article 7-3.

7.6. Crédit d'heures formation

Dès lors que l'entreprise aura accepté d'engager une négociation en application des dispositions du présent accord-cadre, les délégués syndicaux, les salariés mandatés ou les élus appelés à négocier pourront bénéficier d'un crédit de formation syndicale de 3 jours. Le maintien du salaire, la prise en charge des frais pédagogiques, des frais d'hébergement éventuels seront assurés par l'entreprise.

7.7. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

7.8. Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

NOTA : La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Avenant n° 105 du 5 juillet 2002 relatif au travail de nuit

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et de secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Préambule

Travail de nuit

En vigueur étendu

Le travail de nuit de certains salariés, hommes et femmes, est nécessité dans les entreprises bétail et viande par les exigences spécifiques de l'activité.

En effet, ce mode d'organisation du travail résulte notamment :

- des contraintes techniques inhérentes au produit travaillé (denrées périssables et, pour certaines productions, la nécessité de respecter un process continu depuis l'abattage jusqu'à la découpe des carcasses) ;
- de la logistique et des réalités de fonctionnement de la distribution des produits ultra-frais ;
- des exigences accrues existantes en matière de sécurité sanitaire et de santé publique ;

- de la réglementation relative au ramassage et au transport des animaux vivants ;
- des contraintes liées aux activités de nettoyage et de maintenance ;
- des contraintes inhérentes au commerce international.

Le présent accord n'a pas pour objet d'étendre la pratique du travail de nuit dans les entreprises du secteur mais, compte tenu des contraintes qui lui sont attachées et du devoir de protection des salariés concernés, il a pour objet d'améliorer les conditions de travail des intéressés en encadrant le recours à cette forme particulière d'organisation du travail.

Dans le cadre de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires conviennent de renégocier l'ensemble des compensations relatives au travail de nuit et de créer à cet effet un nouvel article 15 bis intitulé ' Travail de nuit ', annulant et remplaçant le paragraphe ' Travail de nuit ' de l'article 15 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande, intitulé ' Détermination du salaire et accessoires du salaire '.

Champ d'application

Travail de nuit

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés, hommes et femmes, des entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande, à l'exception des jeunes travailleurs de moins de 18 ans pour lesquels le travail de nuit est interdit.

Il concerne les emplois relevant des activités visées en préambule.

Définition du travail de nuit

Travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Constitue un travail de nuit tout travail entre 21 heures et 6 heures.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 213-1-1 du code du travail, une autre période de 9 heures consécutives, comprise 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 horaire de nuit de 21 heures à 6 heures par accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut d'accord et lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient, cette substitution peut être autorisée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

Définition du travailleur de nuit

Travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit, sur une période de 12 mois consécutifs, au moins 320 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou de celle qui lui est substituée ;

- soit accomplit sur la même période, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail effectif durant la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée.

Contreparties générales au travail de nuit et contrepartie spécifique aux travailleurs de nuit

Travail de nuit

Article 4

En vigueur étendu

Contreparties générales au travail de nuit

Tout salarié travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures bénéficie :

- d'une majoration de 10 % de son taux horaire entre 21 heures et 22 heures ainsi qu'entre 5 heures et 6 heures ;

- d'une majoration de 20 % de son taux horaire pour les heures comprises entre 22 heures et 5 heures.

Outre cette majoration, s'il effectue au moins 4 heures de travail entre 21 heures et 6 heures, il bénéficie d'une indemnité de panier fixée à une fois et demie le minimum garanti.

Les majorations prévues ci-dessus peuvent être remplacées en tout ou partie par l'attribution d'un repos compensateur d'une durée équivalente par accord d'entreprise ou d'établissement.

Contrepartie spécifique au profit des travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit définis à l'article 3 du présent accord bénéficient, à titre de contrepartie, d'un repos compensateur forfaitaire de 3 jours par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent. Ce repos est attribué à l'issue de cette période, et pris par journées complètes dans un délai de 6 mois à l'issue de la période précitée.

Cette contrepartie en repos ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, déterminée au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Contrepartie particulière

Tout salarié ne répondant pas à la définition du travailleur de nuit telle que définie à l'article 3 mais ayant effectué, par période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, au minimum 270 heures de travail effectif au cours de la plage de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou celle qui lui est substituée, bénéficie d'un repos de 2 jours. Ce repos est attribué dans les mêmes conditions que celles définies au précédent paragraphe.

Durée du travail et travail de nuit

Travail de nuit

Article 5

En vigueur étendu

Durée quotidienne

La durée quotidienne du travail effectif effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures par jour.

Toutefois, eu égard aux caractéristiques de l'activité du secteur bétail et viande telles que rappelées en préambule au présent accord, et sous réserve du respect des temps de repos visés aux articles R. 213-4 du code du travail, d'une part, et aux articles L. 714-1 et L. 714-5 du code rural, d'autre part, la durée quotidienne du travail effectif des travailleurs de nuit peut atteindre 10 heures comme pour les autres salariés dans la mesure où les heures de nuit ne dépassent pas 6 heures consécutives.

Durée hebdomadaire de travail effectif des travailleurs de nuit sur 12 semaines consécutives

Compte tenu des caractéristiques propres à l'activité du secteur bétail et viande, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une

période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures de travail effectif.

Temps de pause

Tout salarié dont le temps de travail effectif de nuit atteint 6 heures continues bénéficie d'un temps de pause *fractionnable* (1) d'une durée de 20 minutes rémunérée à 100 %.

(1) Terme exclu de l'extension par arrêté du 21 novembre 2002.

Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit

Travail de nuit

Article 6

En vigueur étendu

Les travailleurs de nuit bénéficient de l'ensemble des garanties et protections telles que prévues par les dispositions législatives et réglementaires, notamment en ce qui concerne la priorité d'affectation sur un poste de jour. Par ailleurs, en cas d'inaptitude au travail de nuit constatée par le médecin du travail, le travailleur de nuit concerné bénéficiera, pendant 6 mois, du versement d'une indemnité différentielle calculée sur la perte de rémunération résultant des majorations pour heures de nuit. Cette indemnité différentielle sera égale à un montant de 80 % pendant les 3 premiers mois et 50 % pendant les 3 mois suivants.

En tout état de cause, les entreprises ou établissements seront attentifs à faciliter l'articulation de l'activité nocturne des travailleurs de nuit avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Travail de nuit

Article 7

En vigueur étendu

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 jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel

Travail de nuit

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle doit être privilégiée et développée pour tous les salariés. Une attention particulière devra être portée, par conséquent, aux travailleurs de nuit et aux salariés occupant un poste de travail comportant du travail de nuit afin qu'ils puissent bénéficier des actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise, accéder aux actions de formation au titre du capital temps de formation ou à un congé individuel de formation.

Les parties signataires soulignent également que le travail de nuit ne doit pas constituer un obstacle à l'exercice du droit syndical ni à l'exercice des mandats des institutions représentatives du personnel. A cet effet, les entreprises seront attentives à faciliter la conciliation de ces responsabilités avec l'activité professionnelle des salariés concernés.

Entrée en vigueur

Travail de nuit

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 5 juillet 2002.

Avenant n° 107 du 24 mars 2004 relatif au fonds de financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des coopératives et SICA bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire et forêts (FNAF) CGT ; L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France - fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Préambule

Fonds de financement du paritarisme

En vigueur étendu

Soucieuses de doter la branche de moyens en vue de développer la négociation collective et afin de conforter et de poursuivre la qualité du dialogue social et des travaux menés dans le passé au sein des instances paritaires nationales, les parties signataires de la convention collective ci-dessus désignées conviennent, par le présent accord, de créer un fonds de financement du paritarisme.

Constitution du fonds de financement

Article 1er

En vigueur étendu

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969, quelles que soient leur taille, leur activité, leur forme juridique, leur localisation géographique, sont tenues de contribuer au financement du paritarisme, chaque année, à hauteur de 0,06 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente entendues au sens des règles prévues aux chapitres Ier et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale ou au chapitre II du titre II et au chapitre Ier du titre IV du livre VII du code rural pour les employeurs des salariés visés à l'article L. 722-20 dudit code.

En ce qui concerne les entreprises entrant ou sortant du champ d'application conventionnel en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué pro rata temporis.

Recouvrement de cotisations

Fonds de financement du paritarisme

Article 2

Les cotisations seront recouvrées par OPCA 2, organisme paritaire collecteur agréé par l'Etat, 3-5, rue Lespagnol, à Paris, conformément à la décision du bureau de son conseil d'administration en date du 29 janvier 2004. Pour 2004, elles seront recouvrées le mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal officiel sur l'intégralité des rémunérations de l'année 2003, telles que définies à l'article 1er. Pour les années suivantes, les cotisations d'un montant seront recouvrées au plus tard le 1er juin.

Les cotisations d'un montant inférieur ou égal à 20 Euros correspondant à une assiette (masse salariale brute) intérieure ou égale à 40 000 Euros ne seront pas recouvrées.

Arrêté du 13 août 2004 :

Article 2 étendu sous réserve de la mise en place d'une comptabilité séparée, la collecte d'une cotisation visant à constituer un fonds pour le financement du paritarisme n'entrant pas dans le cadre des missions dévolues par l'article L. 961-12 du code du travail à un organisme collecteur paritaire agréé.

Gestion des cotisations **Fonds de financement du paritarisme**

Article 3

En vigueur étendu

Afin de redistribuer la collecte aux partenaires sociaux en toute indépendance, une association paritaire de financement du paritarisme est créée pour en assurer de manière transparente la gestion financière. A cet effet, le montant des cotisations perçues par l'organisme collecteur sera versé à cette association. Elle sera dotée de statuts et d'un règlement intérieur précisant son fonctionnement.

Affectation des cotisations

Article 4

En vigueur étendu

Le montant global des cotisations recueillies à ce titre par l'organisme collecteur désigné sera affecté comme suit :

4.1. - Frais de tenue des réunions paritaires

Frais de déplacement des délégués employeurs et salariés des entreprises participant aux commissions et groupes de travail paritaires, aux commissions d'interprétation.

Les remboursements sont calculés comme suit :

- les frais de trajet domicile-gare seront évalués d'après le barème fiscal d'un véhicule 7 CV (barème fiscal jusqu'à 5 000 kilomètres) ;
- le trajet de la gare de départ jusqu'au lieu de réunion calculé sur la base du tarif SNCF 2e classe, et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé ;
- Les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, seront remboursés sur la base des montants fixés par décision du conseil d'administration du FNGPBV. Il en sera de même pour les frais de métro.

Les remboursements sont 1 repas pour une 1/2 journée, 2 repas et 1 nuit d'hôtel (base deux étoiles) pour 1 journée, en fonction de l'horaire de réunion.

Prise en charge des rémunérations des négociateurs composant les délégations employeurs et salariés :

- pour les représentants salariés, l'association rembourse à l'employeur le salaire brut chargé correspondant à l'absence pour les commissions mixtes paritaires ;
- pour les représentants employeurs : montant forfaitaire correspondant à 1/217 du salaire annuel brut chargé du coefficient 700 ;
- frais éventuels en location de salle ;
- frais de collecte ;
- frais liés au fonctionnement de l'association de financement du paritarisme ;
- frais de secrétariat liés au fonctionnement des commissions paritaires : montant forfaitaire par réunion, correspondant à 1/2 journée de travail secrétariat, soit 1/434 du salaire annuel brut chargé coefficient 310.

La prise en charge des frais remboursés au réel sera effectuée sur production des justificatifs originaux.

4.2. - Modalités de répartition des fonds

Déduction faite des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations recueillies sont affectées pour moitié à l'organisation d'employeurs, pour moitié aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande conformément aux arrêtés fixant, tous les 4 ans, à compter de l'année 2013, les résultats, par branches, de la mesure de la représentativité.

En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose en deux parties :

- 10 % du solde réparti de manière égale entre toutes les organisations syndicales représentatives dans la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande ;
- 90 % du solde réparti entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande proportionnellement aux pourcentages d'audience publiés par arrêté, tous les 4 ans.

A titre indicatif et jusqu'à la prochaine mesure de représentativité en 2017, aux termes de l'arrêté du 11 juin 2013, la répartition des 90 % du solde précités s'effectuera, entre les cinq organisations syndicales représentatives dans la convention collective, dans les proportions ci-après :

- FGA CFTD : 30,13 % ;
- FGTA FO : 27,64 % ;
- FNAF CGT : 22,35 % ;
- CFE-CGC : 10,15 % ;
- CFTC-Agri : 9,73 %.

(Note : Les dispositions du paragraphe 4.2. entrent en vigueur à la date de versement de l'acompte sur la collecte 2015 portant sur les rémunérations versées par les entreprises en 2014, cf article 4 de l'avenant n° 130 du 11 décembre 2014 BO 2015/24).

4.3. - Utilisation des fonds répartis

Les sommes affectées au fonds de financement du paritarisme auront notamment pour objet de prendre en charge les frais occasionnés par :

- la préparation des commissions sociales paritaires et des groupes de travail ;
- la formation et l'information des employeurs et des salariés de la branche ;
- la formation et l'information des délégués et des négociateurs de la branche ;
- les frais de conseil et expertise nécessités par les travaux de la branche.

Information des partenaires sociaux **Fonds de financement du paritarisme**

Article 5

En vigueur étendu

Un budget prévisionnel du montant des frais sera établi par l'association en début d'année civile et fera l'objet d'une régularisation en fin d'année au vu des

montants réellement exposés. Il sera transmis aux partenaires sociaux.

Chaque année, l'association remettra aux partenaires sociaux, à l'occasion d'une commission mixte paritaire, un bilan de la collecte et de l'utilisation des fonds de l'année N-1.

Le quitus de gestion sera donné lors de l'assemblée générale de l'association.

Entrée en vigueur

Fonds de financement du paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 24 mars 2004.

Avenant n° 109 du 15 mars 2005 relatif à la mise à la retraite

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC (FSCOPA),

Préambule

Mise à la retraite

En vigueur non étendu

En application de l'article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003, la mise à la retraite d'un salarié par l'employeur n'est possible que si le salarié a atteint l'âge de 65 ans.

Toutefois, ce même article laisse la possibilité aux partenaires sociaux de fixer, par un accord de branche étendu, un âge de mise à la retraite inférieur à l'âge fixé par l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale (actuellement 65 ans) dès lors que le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale.

Par le présent accord, les parties signataires ont souhaité :

- utiliser, dès à présent, cette possibilité offerte par l'article 16 de la loi du 21 août 2003, en offrant le bénéfice, pour les salariés qui auront transmis l'historique de leur carrière à leur employeur, d'une mise à la retraite à partir de 60 ans (sauf pour les salariés relevant de dispositifs spécifiques visés à l'article 3 du présent accord) et avant 65 ans.

- fixer des contreparties, en termes de formation professionnelle et d'emploi, dans la perspective notamment de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes générations et le rééquilibrage de la pyramide des âges, de favoriser la formation des salariés en deuxième partie de carrière.

Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite

Mise à la retraite

Article 1er

En vigueur non étendu

L'employeur qui envisage de mettre à la retraite un salarié remplissant les conditions définies au présent accord doit lui notifier son intention 4 mois avant la date de mise à la retraite. Cette mise à la retraite ne peut être finalisée qu'après échange de vues avec le salarié. A la demande de ce dernier, cet échange pourra prendre la forme d'un entretien qui se tiendra dans le mois suivant cette notification. L'employeur prendra sa décision définitive de manière pleinement éclairée au vu de l'ensemble des éléments discutés et notifiera celle-ci 15 jours après l'entretien et au moins 2 mois avant la date de départ effective.

En accord avec l'employeur, le délai total peut être réduit lorsque le salarié peut bénéficier d'une mise à la retraite plus rapide.

Cas général : mise à la retraite avant 65 ans

Mise à la retraite

Article 2

En vigueur non étendu

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié qui, ayant atteint au moins l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale (soit actuellement 60 ans), peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties 'emploi' visées à l'article 4 du présent accord et de l'application des dispositions qui résulteront de la négociation prévue à l'article 5 ci-après.

Mise à la retraite des travailleurs ayant effectué des carrières longues et des travailleurs handicapés

Mise à la retraite

Article 3

En vigueur non étendu

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié pour lequel l'âge minimum prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale est abaissé dans les conditions visées aux articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale dès lors qu'il peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires AGIRC et ARRCO, lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des contreparties 'emploi' visées à l'article 4 ci-après et de l'application des dispositions qui résulteront de la négociation prévue à l'article 5 ci-après.

Contrepartie 'emploi'

Mise à la retraite

Article 4

En vigueur non étendu

La mise à la retraite d'un salarié effectuée dans les conditions prévues aux articles 2 ou 3 du présent accord s'accompagne de la mise en oeuvre par l'employeur, à son choix, de l'une des contreparties 'emploi' suivantes :

- évitement d'un licenciement visé à l'article L. 321-1 du code du travail, sous réserve d'un avis favorable du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel s'ils existent ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de professionnalisation ;
- conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée à raison d'une embauche pour une mise à la retraite. Cette embauche compensatrice devra être

effectuée sur un volume d'heures au minimum équivalent au volume d'heures initial. Dans le cas où le nouvel embauché quitterait l'entreprise dans les 2 ans suivant son embauche, l'entreprise devra procéder à une nouvelle embauche compensatrice.

Les contrats visés ci-dessus doivent être conclus dans un délai de 1 an maximum avant ou après la date de notification de la mise à la retraite.

Contrepartie ' formation '

Mise à la retraite

Article 5

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, dès la signature du présent accord, à ouvrir une négociation de branche intégrant, en matière de formation, des dispositions spécifiques pour les salariés âgés de 45 ans et plus.

Information des instances représentatives du personnel

Mise à la retraite

Article 6

En vigueur non étendu

Un bilan trimestriel des mises à la retraite effectuées ainsi que des contreparties mises en oeuvre sera présenté au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel lorsqu'ils existent.

Les informations ci-dessus devront être communiquées au secrétariat de la commission sociale de la branche y compris en l'absence d'institutions représentatives du personnel.

Indemnité de mise à la retraite

Mise à la retraite

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Mise à la retraite avant 65 ans

Pour le salarié mis à la retraite dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 ci-dessus, le montant de l'indemnité de mise à la retraite alloué au salarié sera égal à :

- pour les catégories ' ouvriers-employés ' et ' agents de maîtrise et techniciens supérieurs ' (AMTS) :
- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 29 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 30 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour la catégorie ' ingénieurs et cadres ' :

- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 15 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (annexe III ' Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications ').

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour toutes les catégories de personnel susvisées, le montant de l'indemnité de mise à la retraite allouée au salarié sera majoré de :

- 20 % pour les salariés âgés de 60 et 61 ans ;
- 10 % pour les salariés âgés de 62 et 63 ans.

7.2. Mise à la retraite à partir de 65 ans

Le salarié mis à la retraite à partir de 65 ans bénéficie d'une indemnité de mise à la retraite d'un montant égal à :

- pour les catégories ' ouvriers-employés ' et ' agents de maîtrise et techniciens supérieurs ' (AMTS) :
- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement visée à l'article 29 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 30 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

- pour la catégorie ' ingénieurs et cadres ' :

- soit à l'indemnité légale de licenciement prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du code du travail ;
- soit à l'indemnité de départ à la retraite visée à l'article 15 § a de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (annexe III ' Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications ').

En tout état de cause, l'indemnité la plus favorable devra être allouée au salarié.

Modifications conventionnelles

Mise à la retraite

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord abroge et remplace les dispositions conventionnelles relatives à la mise à la retraite des salariés à savoir :

- pour la catégorie ' ouvriers-employés ' et ' agents de maîtrise et techniciens supérieurs ' : le paragraphe b de l'article 30 de la convention collective nationale ;
- pour la catégorie ' ingénieurs et cadres ' : le paragraphe b de l'article 15 de l'annexe III ' Dispositions concernant les ingénieurs et cadres et classifications '.

Dispositions diverses

Mise à la retraite

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale est conclu pour une durée déterminée courant à compter de son extension et expirant le 30 novembre 2007.

Les partenaires sociaux se réuniront au cours du deuxième trimestre 2007 en vue d'examiner son éventuel renouvellement.

Les parties stipulent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, aux dispositions relatives aux contreparties ainsi qu'aux montants des indemnités de mise à la retraite telles que fixés par le présent accord de branche sauf dans un sens plus favorable.

Avenant n° 112 du 15 avril 2005 relatif à l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	La fédération nationale agroalimentaire et forêts (FNAF) CGT ; L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération FSCOPA de l'agriculture CFTC,

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé un article 4-1 dans le titre 1er de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective

Article 2

En vigueur non étendu

Cet article 4-1 est ainsi rédigé :

(voir cet article)

Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 avril 2005.

Avenant n° 113 du 20 mai 2005 relatif à la refonte de la classification hiérarchique des emplois

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France, fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Préambule

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

En vigueur étendu

Le présent avenant à la convention collective nationale porte refonte de la classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987.

Cette refonte résulte d'un double constat :

La grille de classification actuellement en vigueur, qui date de 1987, nécessite une actualisation du fait de l'évolution des emplois et des métiers compte tenu :

- d'une part, des mutations intervenues dans les techniques et modes d'organisation des entreprises de la branche ;
- d'autre part, des contraintes nouvelles résultant des dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité alimentaire, à la sécurité des salariés, au renforcement des règles d'hygiène et de sécurité.

La nécessité, par une nouvelle démarche méthodologique, de se doter d'un outil de classification des emplois :

- prenant en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte dans l'actuelle classification ;
- permettant d'intégrer d'éventuelles évolutions dans le contenu des emplois ;
- favorisant, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié.

Les parties signataires ont donc estimé nécessaire une réforme de la classification conventionnelle des emplois tenant compte des spécificités des entreprises de la branche eu égard à la diversité de leur taille, de leurs activités et de leurs modalités d'organisation du travail.

La nouvelle classification entend donc répondre aux objectifs suivants :

- être adaptable à l'évolution des métiers et des organisations ;
- se référer au contenu réel des emplois ;
- permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Objet

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Il abroge et remplace :

- les dispositions de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987 ainsi que les annexes I ' Classification ouvriers-employés', II 'Classification agents de maîtrise et techniciens supérieurs', III ' Classification des ingénieurs et cadres ' de ladite convention collective relatives à la classification ;
- les dispositions des articles 14 ' Classification hiérarchique des emplois ' et 15 ' Détermination du salaire et accessoires du salaire ' en son alinéa 1.

Principes généraux de classification

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun un glossaire définissant les termes les plus usités dans le présent accord. Ce glossaire figure en annexe I.

Les principes généraux de la présente classification s'appuient sur un dispositif de critères classants, les uns déterminant des niveaux par catégorie professionnelle, les autres déterminant des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Après répartition des emplois en 3 catégories :

- ouvriers-employés ;
- agents et techniciens de maîtrise ;
- cadres,

le contenu de chaque emploi doit être analysé à l'aide des 5 critères généraux suivants permettant de déterminer des niveaux (cf. annexe II) :

- connaissances de base et connaissances professionnelles ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique, formation ;
- encadrement, management.

A l'intérieur de chaque niveau, seront déterminés, pour chaque emploi, 3 échelons : échelon 1, échelon 2, échelon 3.

Ces échelons doivent être attribués par application de critères déterminés, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, de l'impact de cette organisation sur la dimension des emplois.

Les parties signataires du présent accord ont élaboré une liste de critères de détermination d'échelons qui figurent en annexe III, sachant qu'en aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Afin de faciliter la mise en oeuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois-repères pour les principaux métiers exercés dans la branche, exemples figurant en annexe IV.

Enfin, pour illustrer cette démarche, un guide méthodologique qui précise les différentes étapes de mise en oeuvre a été élaboré. Il figure en annexe V.

Rôle des partenaires sociaux

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 3

En vigueur étendu

Afin d'associer les institutions représentatives du personnel à la mise en oeuvre de la classification des emplois, il est convenu que :

a) Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, une commission paritaire comprenant au minimum 2 salariés par organisation syndicale représentative est créée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord d'entreprise ou d'établissement définit :

- la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission ;
- les principaux critères retenus pour la détermination des échelons ;
- les modalités pratiques de notification à chaque salarié de la dénomination de son emploi, du niveau et échelon résultant de la classification ;
- les modalités d'examen par la commission paritaire des litiges individuels ou collectifs résultant de la nouvelle classification ;
- les modalités de présentation générale des travaux de classification réalisés.

b) Dans les entreprises ou établissements non dotés de délégués syndicaux mais de représentants du personnel, une commission composée paritairement de représentants de l'employeur et d'au minimum 2 membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'au moins 2 délégués du personnel doit être créée.

Cette commission a les mêmes attributions que la commission paritaire visée au a.

Les réunions de la commission paritaire visée aux a et b ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

c) Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après mise en place de la nouvelle classification, tout litige individuel est examiné lors d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise.

Formation

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 4

En vigueur étendu

Aux fins de faciliter la négociation afférente à la mise en place de la nouvelle classification, les parties conviennent que les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire prévue à l'article 3 pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées sur le contenu et les modalités d'application du présent accord.

Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien du salaire à l'exclusion de tout autre type de prise en charge.

Notification aux salariés

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 5

En vigueur étendu

A l'issue de la démarche de classement telle que définie dans le présent accord, l'employeur notifie, par écrit, à chaque salarié sa classification (dénomination de l'emploi, niveau, échelon). Celui-ci dispose d'un délai de 6 semaines pour transmettre à l'employeur, en recommandé ou contre décharge, ses observations écrites.

Si le salarié est en congés payés, le délai est prorogé de la durée du congé.

En cas de suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai de 2 mois pour transmettre à l'employeur, sous la même forme, ses observations.

En cas de contestation par le salarié de la classification opérée, tout litige sera examiné dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Commission paritaire nationale de conciliation

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cas où le présent accord national de classification susciterait des difficultés d'application dans une entreprise ou un établissement et si les procédures prévues à l'article 3 du présent accord n'ont pas abouti, les parties se réservent la possibilité, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, de recourir à la procédure de conciliation prévue à l'article 9 de la convention collective des coopératives et SICA bétail et viandes (commission paritaire nationale de conciliation).

Suivi des classifications

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, souhaitant que le classement des emplois fasse l'objet d'un réexamen périodique, conviennent de la mise en place, en entreprise, d'une commission de suivi.

Celle-ci devra, tous les 3 ans, examiner l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur.

Cette commission sera instituée dans les mêmes conditions que la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent accord.

Un bilan sera effectué tous les 4 ans au niveau de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Dispositions générales

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Incidences de la nouvelle classification

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un échelon.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur (salaire de base plus prime d'ancienneté) doit être maintenu. Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau minimum conventionnel.

En aucun cas le salaire effectif du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué, majoré du pourcentage d'augmentation afférent à son échelon.

8.2. Adaptation en cas de changement d'emploi

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'un changement d'emploi du salarié.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- 2 mois pour un emploi de niveau III ;
- 3 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers, employés) ;
- 6 mois pour un emploi de niveau IV (AMTS) ;
- 12 mois pour un emploi de niveau V et plus.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié est placé à un niveau d'accueil qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

Si au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'employeur propose au salarié un reclassement, soit par réintégration dans l'emploi précédent, soit dans un emploi d'un niveau équivalent dans l'établissement.

Salaires conventionnels

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 9

En vigueur étendu

Les salaires conventionnels afférents à la nouvelle classification des emplois font l'objet de l'annexe VI ci-après. Ils seront négociés annuellement à compter de l'année 2006, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Entrée en vigueur

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services compétents.

La nouvelle classification devra être effective dans les entreprises au plus tôt le 1er janvier 2006 et au plus tard dans les 6 mois suivant le mois au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au Journal officiel.

Extension

Refonte de la classification hiérarchique des emplois

Article 11

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mai 2005.

Glossaire

Refonte de la classification hiérarchique des emplois ANNEXE I

En vigueur étendu

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun le présent glossaire définissant les termes les plus usités dans l'accord national de classification :

Opération (1) - C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique.

Activité. - C'est un ensemble d'opérations.

Une des attributions permanentes confiée à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, prendre en sténo, frapper, enregistrer, expédier la

correspondance est l'ensemble d'opérations correspondant à l'activité 'courrier'.

Emploi (2) - Ensemble des activités effectives d'un salarié.

Polyactivité. - Rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature.

Polycompétence. - Mobilisation de compétences distinctes permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités.

Compétence professionnelle :

Combinaison de ressources (savoir, savoir-faire, aptitudes...) s'exerçant dans le cadre d'un emploi. Elle se constate lors de sa mise en oeuvre en situation professionnelle.

'Savoir' - Connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour réaliser une activité.

'Savoir-faire' - Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en oeuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.

Aptitudes. - Qualités d'un individu d'ordre physique, intellectuel, de personnalité, etc., qui sont nécessaires pour occuper un emploi.

(1) Choix du terme 'opération' plutôt que 'tâche', terme plus restrictif.

(2) La notion d'emploi englobe celle de poste.

La notion de 'poste de travail' n'a pas été retenue :

notion souvent assimilée dans notre secteur à celle de 'travail posté'.

Critères retenus pour la détermination des niveaux Refonte de la classification hiérarchique des emplois ANNEXE II

En vigueur étendu

1. Connaissances de base et connaissances professionnelles (1).
2. Complexité de l'emploi
3. Autonomie - initiative
4. Animation - conseil technique - formation
5. Encadrement - management

(1) Remarque : en ce qui concerne le premier critère ci-dessus, les diplômes et CQP pris en considération sont appréciés en fonction des compétences requises pour l'emploi considéré.

Ouvriers, employés

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITE de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management	OBSERVATIONS
I	Connaissances minimales exigées pour réaliser des opérations dans le respect des exigences professionnelles. Emploi pouvant être tenu après un apprentissage de courte durée.	Opérations simples ou faiblement complexes pouvant être exécutées après un court temps d'adaptation.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables.	Néant.	Néant.	
II	Connaissances acquises soit par un diplôme (CAP), par un CQP, soit par une expérience professionnelle équivalente.	Activités nécessitant la mobilisation de plusieurs ressources en vue de réaliser la combinaison de plusieurs opérations.	Activités effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il peut ou doit adapter à la situation, dans un cadre d'autonomie limité par des règles préalablement définies. Capacité d'auto-contrôle.	Transmission d'un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant	
III	Connaissance approfondie de l'ensemble des techniques pouvant résulter d'une expérience professionnelle approfondie ou d'un niveau BP ou bac professionnel.	Emploi nécessitant la mise en oeuvre d'un ensemble de techniques.	Parmi les modes opératoires disponibles, choisit le plus adapté à la situation. Capacité d'interpréter des informations et de réaliser un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller voire former des salariés d'un niveau moindre ; peut animer une petite équipe.	Néant.	
IV	Expertise professionnelle d'un ensemble de techniques acquises notamment par la pratique.	Emploi nécessitant la mise en oeuvre d'un ensemble de techniques et exercé dans des situations très diversifiées.	Contribue à l'élaboration des modes opératoires et participe à l'organisation du travail. Contrôle le travail effectué par des opérateurs de moindre niveau et, si nécessaire, alerte et propose des mesures correctives.	Contribue à l'élaboration de la formation qu'il peut dispenser. Constitue le référent technique de son emploi. Anime une équipe.	Peut distribuer et organiser le travail d'une équipe d'opérateurs.	

Agents de maîtrise

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITE de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management (1)	OBSERVATIONS
IV	Connaissance professionnelle de l'ensemble des techniques acquises par la pratique ou titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2/3.	Emploi nécessitant la mise en oeuvre d'une technicité particulière (pointue) ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités nécessitant la prise d'initiatives face à des situations variées et imprévues. Rend compte très régulièrement à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente son équipe ou assure du fait de son expertise, une assistance technique. Participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences.	Encadre des ouvriers-employés de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.	

V	Maîtrise parfaite de l'ensemble des techniques inhérentes à son emploi. A acquis par l'expérience la maîtrise de compétences dans des domaines connexes.	Emploi nécessitant à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser (directement ou par l'intermédiaire de personnels de niveau précédent) des programmes de travail.	Activités nécessitant une part importante d'initiative et des ajustements permanents permettant d'optimiser les résultats attendus. Rend compte régulièrement à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes ou Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités. Participe à l'élaboration du plan de formation et à son évaluation.	Encadre des personnels de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.	
VI	Idem niveau V	Emploi nécessitant le choix des méthodes, moyens, et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme à l'élaboration desquels il a contribué. Participe à la conduite de projets.	Dans le cadre de directives générales, activité nécessitant un fort degré d'initiative conduisant à la prise de décisions ayant des incidences durables. La pertinence de ses choix ne peut être appréciée qu'à terme.	Assure l'ensemble des tâches de niveaux précédents. Anime de manière permanente le personnel de plusieurs secteurs comprenant des agents de maîtrise.	Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise.	
(1) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.						

Cadres

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITE de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management (2)(1)	OBSERVATIONS
VI	Formation technique spécialisée appuyée sur des connaissances générales acquises par des études supérieures (minimum bac + 4) ou par une expérience professionnelle équivalente.	Emploi nécessitant d'analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier en vue de réaliser les objectifs qui lui sont fixés.	Activité nécessitant la conduite de projets ou de missions en optimisant les moyens mis à disposition et en assurant, aux étapes décisives, un reporting approprié.	Anime de manière permanente les équipes placées sous son autorité. Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.	
VII	Idem Niveau VI + Les connaissances requises pour occuper des emplois relevant des niveaux VII - VIII - IX s'acquiert à partir d'expériences professionnelles, d'actualisation permanente des compétences et d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi nécessitant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Doit également anticiper les aléas de l'environnement.	Forte autonomie dans le choix et la mise en oeuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Anime, conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous son autorité. Doit par des contacts externes appropriés se tenir informé de l'évolution de l'environnement.		
VIII		Dans le cadre de la stratégie de l'entreprise à la définition de laquelle il est associé, détermine les objectifs, est responsable du choix des méthodes et moyens pour les réaliser.	Activité impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Anime, conseille, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction. Peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur. Dans son domaine, anticipe l'évolution des emplois et des compétences par des moyens appropriés.	Responsable hiérarchique directement ou par l'intermédiaire des personnels relevant de sa fonction.	
IX		Définit la politique générale de l'entreprise ou, selon la taille de l'entreprise, d'une grande fonction de l'entreprise.	Dispose d'une totale autonomie pour la mise en oeuvre de la politique générale de l'entreprise à la définition de laquelle il participe.	Anime, coordonne et contrôle les responsables de fonction placés sous son autorité.	Encadre l'équipe de direction de l'entreprise.	
(1) Pour les organisations de producteurs, ces activités concernent les adhérents, leur personnel et éventuellement d'autres publics.						
(2) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.						

Liste de critères permettant la détermination des échelons Refonte de la classification hiérarchique des emplois ANNEXE III

En vigueur étendu

Les critères ci-après seront pris en compte, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise et de l'impact de cette organisation sur la détermination des emplois sous réserve de leur pertinence par rapport au contenu de l'emploi analysé.

En aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Sont proposés les critères suivants :

- polycompétence sur des activités faisant appel à des techniques différentes ;

- importance des informations à collecter et à échanger dans l'entreprise ;
- importance des contacts extérieurs et des niveaux de communication externe ;
- aptitudes et contraintes particulières, notamment physiques ;
- habilitations particulières ;
- formations qualifiantes suivies par le titulaire en rapport avec son emploi ;
- traitement multi-espèces ;
- contraintes environnementales liées à l'activité ;
- périmètre du champ d'intervention ;
- impact de l'emploi sur la qualité produit ;
- maîtrise totale et parfaite de l'emploi permettant de parrainer de nouveaux embauchés.

Si nécessaire, d'autres critères pourront être retenus au niveau de l'entreprise après concertation avec la commission d'entreprise ou d'établissement.

Exemples de contenus d'emplois-repères

Refonte de la classification hiérarchique des emplois ANNEXE IV

En vigueur étendu

Afin de faciliter la mise en oeuvre de l'accord national de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois-repères pour les principaux métiers exercés dans la branche.

Stabulation (bouverie, porcherie, bergerie)

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Effectue des opérations simples de conduite et de soins aux animaux ou de nettoyage des installations.	- Bouvier niveau I (aide-bouvier). - Porcher niveau I (aide-porcher). - Berger niveau I (aide-berger).
II	Assure également des travaux administratifs, le suivi de l'identification des animaux, le tri. Veille en permanence au bien-être des animaux.	- Bouvier niveau II. - Porcher niveau II. - Berger niveau II.
III	Est de plus en charge des relations avec les fournisseurs, les services vétérinaires et les différents auditeurs. Peut animer une petite équipe de niveau I.	- Bouvier niveau III. - Porcher niveau III. - Berger niveau III.
IV	Anime l'ensemble de l'équipe et a la responsabilité globale du secteur. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.	- animateur bouverie. - animateur porcherie. - animateur bergerie.

Première transformation

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Effectue des opérations simples sur chaîne d'abattage ou en atelier de traitement du 5e quartier. Exemples d'opérations : - accrochage ; - coupe des pattes ; - travail des têtes ; - parage simple ; - fente du sternum ; - vidage des masses stomacales et intestinales ; - décerclage et tri des chaudins ; - dégraissage et salage des cuirs et peaux.	Ouvrier 1re transformation niveau I.
II	Effectue des opérations mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : - éviscération blanche et rouge ; - saignée au trocart ; - fente ; - transfert ; - incision des nerfs ; - parage-émoussage ; - présentation carcasses-boeufs.	Ouvrier 1re transformation niveau II.
III	Peut animer une petite équipe. Maîtrise toutes les techniques et peut remplacer sur l'ensemble des emplois.	Ouvrier 1re transformation niveau III.
IV	Anime une chaîne d'abattage et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	animateur chaîne d'abattage.

Deuxième transformation

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Effectue des opérations de désossage ou de parage faisant appel à des modes opératoires simples avec ou sans assistance mécanique. Exemples d'opérations : - désossage des pointes et des échine ; - désossage partiel quartiers avant pour des fabrications industrielles ; - parage partiel sur quartiers avant (boeuf) ; - parage poitrine-longue épaule, jambon (porc) ; - coupe des pieds et pattes (porcs) ; - piquage du jambon - prélèvement filet mignon ; - affalage ; - épiluchage sur machines (PAD-PS) ; - découennage (porc) ; - conditionnement minéral sans reconnaissance des muscles.	- Désosseur niveau I. - Pareur niveau I. - Conditionneur minéral.

II	Effectue des opérations de désossage/parage/épluchage mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : - désossage - parage quartiers arrière (boe f) ; - désossage - parage épaule, jambon, poitrine, longe (porc) ; - désossage - parage épaule, gigot et collier (ovins) ; - embossage avec identification des muscles.	Désosseur-pareur niveau II.
III	Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques.	Chef de tapis.

Troisième transformation

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
I	Effectue des opérations de piéçage faisant appel à des modes opératoires simples. Exemples d'opérations : - piéçage simple (approvisionnement d'un trancheur mécanique, abats, bourguignon, côtes de porc, sauté de porc) ; - machine à barde ; - ficelage.	Pièceur. Ficeleur.
II	Effectue des opérations de piéçage mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : - piéçage complexe à poids fixe avec optimisation matière ; - piéçage manuel complexe (bavette d'aloyau, escalope de porc) ; - conduite d'une ligne de piéçage mécanique.	Pièceur niveau II. Conducteur d'une ligne de piéçage mécanique.
III	Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques.	Chef de ligne.
IV	Anime plusieurs lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur de lignes.

Produits élaborés

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
I	Effectue des opérations simples de transformation, conditionnement, de manutention, d'approvisionnement de machines. Exemples d'opérations : - approvisionnement d'un broyeur, d'un mélangeur, d'un cutter saucisserie, d'une machine à brochettes ; - poussoir en saucisserie.	Opérateur de troisième transformation.
II	Conducteur d'une machine, sachant monter, démonter, régler, nettoyer, faire fonctionner sa machine et d'autres machines de conditionnement à poids fixe ou constant, assure le respect des rendements-matière. Conduite-réglage d'une ligne de conditionnement composée de machines simples. Conduite d'un cutter et mise en oeuvre d'une recette de fabrication.	Conducteur de machine de conditionnement. Conducteur broyeur haché. Cutteriste-saucisserie.
III	Conduite-réglage de machines complexes. Opérateur pouvant animer une petite équipe.	Conducteur-régleur de machines complexes. Chef de ligne.
IV	Anime des lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur de lignes.

Préparation de commandes. - Expédition

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
I	Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement faisant appel à des modes opératoires simples. Exemples d'opérations : - étiquetage - poids - prix ; - palettisation ; - opération d'embossage simple en fin de ligne ; - mise en barquettes, en caissettes, cartons, rolls.	Opérateur de conditionnement.
II	Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement mobilisant un ensemble de compétences et nécessitant une bonne connaissance matière, le contrôle des cahiers des charges et, le cas échéant, le suivi des stocks et des DLC. Exemples d'opérations : - allotement ; - mise en quartiers cheville, préparation commandes, pesée ; - préparation de commandes de produits finis.	Préparateur de commandes. Opérateur de mise en quartiers.
III	Affecte et régule l'activité ; optimise la gestion des stocks.	Chef de ligne de préparation commandes.
IV	Anime une équipe et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur d'équipe.

Chauffeurs. - Manutention. - Chargement

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
I	Effectue des tâches simples de manutention-chargement. Exemples d'opérations : - utilisation d'un transpalette manuel ou électrique, non autoporté avec gerbage simple ; - utilisation d'un transpalette autoporté sans gerbage ou avec gerbage simple sur un niveau.	Opérateur de chargement. Cariste. Opérateur de manutention.
II	Conduite d'un chariot autoporté avec gerbage (élévation sur deux niveaux et plus). Chargement avec ordonnancement. Peut déplacer des véhicules à l'intérieur de l'entreprise. Conduite de véhicules nécessitant permis poids lourd.	Opérateur chargement niveau II. Cariste qualifié. Chauffeur poids lourds.
III	Conduit véhicules nécessitant permis poids lourd et effectue port de carcasses ou manipulation d'animaux.	Chauffeur vif. Chauffeur-livreur de carcasses.
IV	Chef de quai capable de modifier si nécessaire l'organisation des tournées. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.	Chef de quai.

Magasinage. - Maintenance

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
--------	-------------------------	----------------------------

I	Opérations simples de maintenance : manutention, entretien espaces, réparations simples et répétitives. Approvisionnement en magasin.	Ouvrier service maintenance. Ouvrier de services généraux.
II	Professionnel qualifié dans la technique d'un emploi. Magasinier utilisant un élévateur ; effectue des opérations de contrôle, validation, réception (entrée et sortie), tenue des stocks.	Electricien. Mécanicien. Chaudronnier. Frigoriste.
III	Professionnel effectuant des travaux nécessitant la maîtrise de l'ensemble des techniques de plusieurs emplois. Responsabilité d'un magasin avec possibilité d'animation d'une petite équipe.	Electromécanicien. Electronicien. Responsable d'un magasin.
IV	Animation d'une petite équipe de maintenance. Responsable de magasin pouvant remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur d'équipe maintenance.

Nettoyage

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
I	Utilise des produits de nettoyage qu'il dose et pèse selon le plan de nettoyage défini. Effectue nettoyage manuel ou à l'aide de machines. Effectue nettoyage de petit matériel.	Opérateur nettoyage niveau I.
II	Réalise la totalité des opérations de nettoyage dont il contrôle l'efficacité à partir d'un plan de nettoyage (nettoyage locaux et équipements).	Opérateur nettoyage niveau II.
III	Planifie le travail de l'équipe. Gère les stocks de produits de nettoyage. Contribue à l'amélioration du plan de nettoyage.	Opérateur nettoyage niveau III.
IV	Animation de l'ensemble des équipes de nettoyage (locaux ou équipements).	Animateur d'équipe de nettoyage.

Agents de maîtrise de production

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
IV	Assure la responsabilité, à partir d'objectifs prédéfinis, de la conduite de travaux habituellement effectués par des ouvriers concernant une partie du cycle de fabrication.	Agent de maîtrise de production niveau IV.
V	Assure, à partir d'objectifs et d'un programme, la responsabilité de la conduite et de l'organisation des travaux portant sur un cycle de production. Assure cette responsabilité soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de secteurs.	Agent de maîtrise de production niveau V.
VI	Exerce son activité, à partir de programmes élaborés, fixant globalement son cadre d'action en vue d'objectifs à moyen ou long terme et dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.	Agent de maîtrise de production niveau VI.

Laboratoire / Qualité

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
II	Effectue les manipulations aux fins d'analyses à partir d'un protocole prédéfini.	Laborantin(e).
IV	Effectue la lecture et l'interprétation des analyses. Participe à l'élaboration des protocoles d'analyses. Peut prendre l'initiative d'assurer des analyses complémentaires.	Technicien de laboratoire.
V	Effectue : - l'animation d'une équipe de techniciens ; - l'élaboration des protocoles d'analyses ; - le suivi documentaire. Alerte sa hiérarchie en cas de dysfonctionnements ; assure le reporting auprès du responsable qualité ou du chef d'entreprise.	Responsable laboratoire.
VI	Est garant de la traçabilité : - assure la mise en place et le suivi HACCP ; - est responsable de la mise en place et du respect de la politique qualité de l'entreprise.	Responsable qualité.

Filière commerciale

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
II	Prend des commandes à partir d'un catalogue de produits (sans négociation tarifaire).	Télévendeur ou télévendeuse niveau II.
III	Mêmes attributions avec souci de gestion, d'optimisation des stocks et négociation tarifaire dans un cadre prédéfini.	Télévendeur ou télévendeuse niveau III.
IV	Coordonne l'activité d'une petite équipe de télévendeurs. Effectue l'achat d'animaux vivants en campagne ou sur un marché en fonction des plannings d'abattage et de transformation et en fonction des cahiers des charges.	Télévendeur ou télévendeuse niveau IV. Acheteur - estimateur.
V	Employé itinérant : - négocie les prix dans un cadre prédéfini ; - assure la gestion d'un portefeuille clients qu'il doit développer notamment par prospection ; - veille au respect des suivis de commandes et des conditions d'encaissement.	Attaché commercial niveau V (carcasse).
V	Employé itinérant : - veille au respect des accords et cahiers des charges conclus avec les clients ; - assure par des visites régulières le suivi en clientèle des accords commerciaux ; - propose la mise en oeuvre d'actions promotionnelles ; - est en charge du merchandising.	Attaché commercial niveau V (produits élaborés).
VI	Employé itinérant : - mêmes attributions que les précédents mais avec des connaissances matière et un pouvoir de négociation plus large ; - assure les remontées d'informations sur le produit ; - participe à la définition du cahier des charges produits ; - participe à la gestion des stocks.	Attaché commercial niveau VI (muscles).

Employés administratifs

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPERES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPERES
--------	-------------------------	----------------------------

I	Effectue des tâches administratives simples : - saisie de données administratives, commerciales ou comptables ; - tenue d'un standard ; - saisie d'écritures ; - accueil ; - classement-archivage.	Employé(e) niveau I.
II	Collecte et interprète des informations. Effectue : - des tâches de secrétariat courantes ; - des tâches administratives récurrentes nécessitant l'utilisation de la bureautique.	Employé(e) niveau II.
III	Gère de manière autonome les dossiers qui lui sont confiés.	Employé(e) niveau III.
IV	Assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service administratif avec prise des initiatives nécessaires sur les dossiers en charge. Peut animer une petite équipe de niveau I à III. Peut être responsable des activités du service.	Employé(e) très qualifié(e) niveau IV.

Filière organisations de producteurs

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
II	Assure le chargement, le déchargement, la pesée des animaux et s'occupe de leur garde, de leur entretien et de leur surveillance pendant le séjour en étable. Assure également le nettoyage et l'entretien du bâtiment et peut assurer une fonction de gardiennage.	Ouvrier de centre d'allotement.
III	Conduit des véhicules nécessitant le permis poids lourd et effectue la manipulation des animaux. Peut prendre des initiatives d'organisation. Effectue la remontée d'informations/qualité.	Chauffeur (vif).
III	Participe à la mise en oeuvre de programmes d'élevage.	Assistant de production.
IV	Effectue le tri des animaux selon les critères établis par l'entreprise (traçabilité). Aide à la mise en marché. Est responsable de la bonne marche du centre (la gestion du stock d'aliments, autres fournitures...) Peut exercer un rôle hiérarchique.	Agent de centre de tri.
IV	Effectue l'appui technique auprès des adhérents dans le cadre de la mission qui lui est confiée (génétique, bâtiment, transport...).	Technicien niveau IV.
IV	Organise les tournées, anime l'équipe des chauffeurs).	Technicien transports niveau IV.
IV	Effectue les actes commerciaux simples d'achat et de vente selon les instructions données par l'entreprise : - assure la relation commerciale sans attribution d'un secteur déterminé (ex. a en charge l'approvisionnement d'une production spécifique) ; - avec des connaissances en estimation des animaux (poids-qualité).	Agent commercial niveau IV.
V	Effectue les mêmes opérations que le niveau précédent et a la charge de mettre en oeuvre des décisions.	Technicien niveau V.
V	Effectue la coordination du service transport : organisation des tournées, animation de l'équipe de chauffeurs placés sous sa responsabilité hiérarchique. Assure la gestion du parc transport.	Coordinateur de transport niveau V.
V	Technicien itinérant : - mêmes attributions qu'au niveau IV avec compétences plus larges et notions de prospection, d'import-export ; - peut assurer la responsabilité, au niveau de la structure, d'une production spécifique (ex. : vaches allaitantes).	Attaché commercial niveau V.
VI	Assure la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille d'adhérents. Exerce des fonctions d'animation technique. Anime des groupes d'éleveurs.	Technicien niveau VI.

Guide méthodologique

Refonte de la classification hiérarchique des emplois ANNEXE V

En vigueur étendu

Afin de procéder à la mise en oeuvre, dans les entreprises, des nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux classifications hiérarchiques des emplois, il convient :

- en un premier temps, secteur par secteur ou atelier par atelier, de recenser et d'analyser le contenu de l'ensemble des emplois existants ;
- en un second temps, de positionner les emplois en niveaux à l'aide des critères fixés en annexe II ;
- puis, de procéder à l'examen des critères pouvant être retenus pour la détermination des échelons (liste de critères en annexe III).

Le présent guide propose une méthodologie en sept étapes successives, illustrant de manière concrète les modalités de classification des emplois.

Première étape

Découpage de l'activité de l'entreprise en unités de travail (ou secteurs ou ateliers)

Exemples :

- stabulation ;
- hall d'abattage ;
- atelier de traitement du 5e quartier.

Deuxième étape

Inventaire de l'ensemble des opérations effectuées à l'intérieur de chaque unité de travail

Exemple : Pour le secteur ' stabulation ' :

- déchargement des animaux ;
- identification ;
- saisie informatique d'informations ;
- mise en logettes ou en cases ;
- nettoyage ;
- soins aux animaux ;

- amenée au poste d'anesthésie, etc.

Troisième étape

Identification des emplois existants, par regroupement des activités effectuées

Exemples :

Emploi a :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi b :

- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi c :

- participation au déchargement des véhicules ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi d :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Activités auxquelles il faut ajouter :

- responsabilité en matière de contrôle qualité et relations avec services extérieurs.

Emploi e :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie ;
- peut être amené occasionnellement et partiellement à remplacer l'agent de maîtrise.

Emploi f :

- encadrement équipe du secteur.

Quatrième étape

Détermination des compétences requises (en termes de connaissances, de savoir-faire et d'aptitudes)

Exemples :

Sur emploi a :

- connaissances zootechniques de base ;
- connaissances sur la manipulation des animaux ;
- enregistrement d'informations sur outil informatique.

Pour effectuer cette démarche, l'entreprise peut utilement s'appuyer sur des données existantes dans la branche ou l'entreprise.

Exemples : référentiels CQP, fiche de poste, fiches de fonction et sur l'observation des situations de travail.

Cinquième étape

Positionnement de chaque emploi dans la grille des niveaux par application des cinq critères ci-après

- connaissances de base et connaissances professionnelles ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie - initiative ;
- animation - conseil technique - formation ;
- encadrement - management.

Exemple de positionnement :

Emploi a :

- en connaissances de base ... N II ;
- complexité de l'emploi ... N II ;
- autonomie - initiative ... N II ;
- animation, conseil technique - formation ... néant ;
- encadrement - management ... néant.

En conséquence, l'emploi n° 1 relève du niveau II.

Sixième étape

Détermination des critères d'enrichissement de chacun des emplois (critères non retenus dans la détermination des niveaux) permettant d'attribuer un échelon

Exemple dans emploi a :

Le positionnement de cet emploi en échelon 2 résulte de la prise en compte des critères ' échelons ' ci-après :

- polycompétence ;
- impact du travail sur la qualité du produit ;

- traitement multi-espèces.

Septième étape

Examen de la cohérence globale du classement des emplois entre eux à l'intérieur du secteur concerné et entre les différents secteurs d'activité de l'entreprise

En tant que de besoin et dans la mesure où leur contenu est identique, possibilité pour ce faire de se référer aux emplois-repères (cf. annexe IV).

Grille des salaires minima conventionnels
Refonte de la classification hiérarchique des emplois ANNEXE VI

En vigueur étendu

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 225	1 250	1 274
II	1 275	1 301	1 326
III	1 335	1 362	1 388
IV	1 415	1 443	1 472
IV	1 415	1 472	1 531
V	1 665	1 732	1 798
VI	1 920	1 997	2 074
VI	1 920	2 074	2 227
VII	2 505	2 705	2 906
VIII	3 305	3 569	3 834
IX	4 305	4 649	4 994

Avenant n° 115 du 25 avril 2006 relatif à la journée de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agro-alimentaire ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF) FNCR ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Journée de solidarité

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est inséré dans la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande, un article 16 ter ainsi rédigé :

Article 16 ter

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

(voir cet article)

Dépôt - Entrée en vigueur - Extension

Journée de solidarité

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Les parties demandent son extension.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Adhésion par lettre du 6 octobre 2006 de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande

Lettre d'adhésion de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande

En vigueur

Paris, le 6 octobre 2006.

Coop de France, 49, avenue de la Grande-Armée, 75116 Paris, au service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, 18, avenue Carnot, 92234 Cachan.

Monsieur le secrétaire général,

Dans la perspective de la fusion-absorption de la FNCBV (fédération nationale de la coopération bétail et viande) dans Coop de France et, sous réserve des décisions des assemblées générales des 11 octobre et 7 décembre 2006, le conseil d'administration de Coop de France a pris la décision, au cours de sa réunion du 29 juin 2006, de faire adhérer Coop de France à la convention collective nationale du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande pour les entreprises relevant du champ d'activité de ladite convention.

En vous remerciant de bien vouloir prendre note de cette adhésion, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Avenant n° 114 du 6 février 2006

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des coopératives bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ;

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises bétail et viande et leurs salariés sont confrontés :

- à des évolutions structurelles et concurrentielles majeures ayant un impact direct sur l'emploi et les qualifications ;
- à un marché du travail en pleine mutation qui exige une meilleure anticipation des compétences ;
- à la nécessité de développer l'attractivité de leurs métiers.

Dans ce contexte, la formation est perçue d'une part comme une composante essentielle du développement et de la pérennité des entreprises ainsi que des emplois de leurs salariés, d'autre part comme le moyen privilégié de prise en compte des aspirations de ces derniers, notamment en favorisant la construction de parcours professionnels mobilisant les différents dispositifs existants.

Ces parcours de progression professionnelle commencent, pour les salariés, dès leur intégration dans l'entreprise, notamment par le recours à des dispositifs tels que les contrats de professionnalisation et l'optimisation du tutorat ; ils se poursuivent à travers le développement, l'enrichissement de leurs compétences dans les différents emplois occupés, notamment par le recours au dispositif des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ils se poursuivent également à travers la reconnaissance des compétences acquises, des savoir-faire par le biais des classifications hiérarchiques des emplois, la mise en oeuvre de certificats de qualification professionnelle ou encore des procédures de validation des acquis de l'expérience.

Ces parcours de progression professionnelle doivent prendre en compte également la nécessité de favoriser l'égalité hommes-femmes dans l'accès à la formation professionnelle ainsi que l'aménagement de la seconde partie de carrière professionnelle, notamment par des actions spécifiques favorisant le maintien des aptitudes et compétences des seniors et la transmission de leur savoir-faire.

Afin de permettre aux entreprises bétail et viande et à leurs salariés de poursuivre et développer la politique de formation professionnelle mise en place dans la branche depuis de nombreuses années, les partenaires sociaux ont décidé de définir, par le présent accord, les modalités de mise en oeuvre d'une politique de formation professionnelle tout au long de la vie en recourant aux dispositifs prévus par la loi du 4 mai 2004.

TITRE Ier : Dispositions préliminaires

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Il se substitue de plein droit aux dispositions ayant le même objet contenues dans les accords antérieurs.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord a notamment pour objet de préciser les modalités de mise en oeuvre dans les entreprises relevant du champ d'application visé au précédent article, des dispositions du titre Ier de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et de ses textes d'application.

Il concerne :

- la professionnalisation (contrats et périodes) ;
- le droit individuel à la formation ;
- la création et les missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche coopération bétail et viande.

Il pourra être complété, si nécessaire, en fonction des besoins et des évolutions intervenues dans la branche.

TITRE II : La professionnalisation

Le contrat de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

Objet et finalité du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ou par l'acquisition d'une qualification prévue à l'article L. 900-3 du code du travail :

- qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005) ;
- qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande.

Article 3.2

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, quel que soit leur niveau de formation ;
- soit pour leur dispenser une formation leur permettant d'acquérir ou d'accéder à une qualification professionnelle ;
- soit pour compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, sans condition de durée ni d'inscription à l'ANPE, lorsqu'une professionnalisation favorise leur retour vers l'emploi.

Article 3.3

Règles générales relatives au contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de type particulier, soit à durée déterminée d'une durée de 6 à 12 mois, soit à durée indéterminée, la durée de l'action de professionnalisation étant alors comprise entre 6 et 12 mois.

L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée peut être portée à 24 mois pour :

- les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- les personnes dont la qualification ne correspond pas à la nature des qualifications requises.

Il en est de même pour l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat de professionnalisation conclu à durée indéterminée.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés dans le cadre de l'action de professionnalisation sont au minimum de 20 % de la durée de ladite action. Elles peuvent être portées à 40 % de la durée de l'action pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle et pour celles dont la qualification ne correspond pas à l'objectif de professionnalisation du contrat.

Article 3.4

Rémunération du salarié en contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation percevront, pendant la durée du contrat de professionnalisation ou de l'action de professionnalisation, qu'ils soient titulaires ou non d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle d'un niveau équivalent ou supérieur, une rémunération minimale fixée comme suit :

- salariés âgés de 16 à 25 ans révolus : 100 % du SMIC ;
- salariés âgés de 26 ans à 44 ans révolus : 95 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation, sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC ;
- salariés âgés de 45 ans et plus : 100 % du salaire minimum conventionnel du poste effectivement occupé pendant la durée de l'action de professionnalisation sans que cette rémunération puisse être inférieure au SMIC.

Article 3.5

Financement des contrats de professionnalisation

L'ensemble des coûts relatifs aux actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation du contrat de professionnalisation est pris en charge par OPCA 2 sur la base d'un forfait horaire porté à 10 dans la branche bétail et viande.

Si l'action de professionnalisation a pour finalité l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), la prise en charge par OPCA 2 s'effectuera sur la base horaire de 15 .

Article 3.6

Tutorat

Les partenaires sociaux, conscients de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil, à la formation, et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation conviennent de mettre en place un dispositif de tutorat. A cet effet, l'employeur désignera, parmi les salariés volontaires et notamment parmi les salariés en fin de carrière, un tuteur pour accompagner toute personne sous contrat de professionnalisation.

Pour exercer la mission de tuteur, tout salarié devra justifier d'une expérience minimale professionnelle de 2 ans dans une qualification ou un secteur en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé dans le contrat.

Les tuteurs ont pour mission :

- d'accueillir, aider, informer et guider les salariés au cours de leur contrat de professionnalisation, le tuteur exerçant ses fonctions simultanément à l'égard de 2 salariés au plus ; lorsque le tuteur exerce effectivement une fonction de management dans l'atelier ou le service dans lequel s'exerce l'action de formation, il ne peut assurer sa mission tutorale qu'à l'égard d'un seul salarié ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de contribuer à l'évaluation des compétences acquises ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en oeuvre de son projet professionnel ;
- d'assurer éventuellement la liaison avec les organismes chargés de la formation ou l'accompagnement des salariés à l'extérieur de l'entreprise.

Préalablement à l'exercice de sa première mission, le tuteur devra bénéficier d'une formation spécifique préalable incluant un volet pédagogique.

La valorisation de la fonction tutorale se traduira par une priorité d'accès, pour le tuteur, aux actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) soutenues par l'entreprise et une prise en compte de cette fonction dans le cadre de sa gestion de carrière. Si l'exercice de la fonction tutorale est partie intégrante de la mission du salarié, elle doit être prise en compte dans l'attribution de sa classification. Si tel n'est pas le cas et s'il assure cette fonction tutorale de façon temporaire, elle devra donner lieu au versement d'un complément de rémunération.

La période de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

Article 4.1

Objet et finalité

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation en alternance, le maintien dans l'emploi ou l'évolution de salariés en poste dans les entreprises.

Article 4.2

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés sous contrat à durée indéterminée :

- ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 6 mois dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- dont la qualification n'est plus en adéquation au regard des évolutions technologiques ou organisationnelles de l'entreprise, dans le cadre des priorités retenues par la branche et définies ci-après ;
- envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- reprenant une activité professionnelle après un congé maternité ou un congé parental d'éducation ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail et notamment les salariés amenés à changer d'orientation professionnelle suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Article 4.3

Actions prioritaires

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;
- d'acquérir une qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche ;
- de participer à une action de formation entrant dans les orientations et priorités arrêtées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

professionnelle bétail et viande ;

- de bénéficier de toute formation participant au maintien dans son emploi ou à sa reconversion.

En ce qui concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ceux-ci bénéficieront, à partir de 45 ans, d'un entretien au cours duquel seront examinés leurs besoins spécifiques de formation. Cet entretien pourra être renouvelé, à la demande des salariés concernés, tous les 3 ans.

Au vu des résultats de cet entretien, ces salariés pourront bénéficier d'un accès prioritaire au dispositif des périodes de professionnalisation.

Article 4.4

Mise en oeuvre de la période de professionnalisation

Les actions de formation des périodes de professionnalisation se déroulent prioritairement pendant le temps de travail. Elles peuvent également se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

En cas de mobilisation du DIF à l'initiative du salarié, la durée de formation réalisée hors temps de travail sera limitée à 50 % des droits ouverts au titre du DIF auxquels s'ajoutent, en application de l'article L. 982-4 du code du travail, 80 heures sur une même année civile.

Lorsque la période de professionnalisation s'exerce à l'initiative de l'employeur, la durée de formation réalisée hors temps de travail ne pourra excéder 50 % des heures acquises au titre du DIF (référence calcul), sans pouvoir être imputée sur ce même DIF.

Dans ces 2 cas, 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 heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionnalisation, mises en oeuvre pendant le temps de travail, donnent lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail ouvrent droit au versement de l'allocation de formation prévue par les textes en vigueur.

Article 4.5

Financement de la période de professionnalisation

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est subordonnée à l'acceptation de prise en charge par OPCA 2 dans la limite des frais réellement engagés plafonnée à hauteur de 25 par heure.

Article 4.6

Tutorat

Les partenaires sociaux engagent les entreprises à recourir au tutorat pour les périodes de professionnalisation.

TITRE III : droit individuel à la formation

Le droit individuel à la formation

Article 5

En vigueur étendu

Article 5.1

Objet - Définition

Le droit individuel à la formation (DIF) est un dispositif qui permet au salarié de s'engager dans des actions de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience avec l'accord de son employeur.

Article 5.2

Bénéficiaires et principes de calcul

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), disposant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie *annuellement* (1) d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans, soit 120 heures au maximum.

Tout salarié à temps plein, titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), disposant d'une ancienneté de 4 mois consécutifs ou non dans les 12 derniers mois, bénéficie annuellement d'un droit individuel à la formation (DIF) d'une durée proportionnelle à son temps de présence, sur la base de 20 heures par an, plafonné à 120 heures.

Tout salarié à temps partiel répondant aux conditions ci-dessus bénéficie d'un DIF calculé proportionnellement à son temps de travail. Par dérogation, tout salarié à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 4/5 de la durée légale du temps de travail, bénéficie d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an.

Les salariés employés sous contrat d'apprentissage ainsi que ceux sous contrat de professionnalisation sont expressément exclus du dispositif DIF.

Article 5.3

Ouverture des droits

Les partenaires sociaux choisissent l'année civile comme période de référence pour le calcul du droit individuel à la formation ; pour les salariés ayant au minimum 1 an d'ancienneté, les droits à DIF sont mobilisables au 1er janvier de l'année suivante.

Chaque salarié sous contrat à durée indéterminée ayant 1 an d'ancienneté est informé individuellement de ses droits à DIF, cumulés et arrêtés au 31 décembre de l'année précédente, au plus tard à la fin du 2e mois de l'année civile.

Chaque salarié sous contrat à durée déterminée est informé individuellement de ses droits à DIF à la fin du 2e mois de l'année civile suivante. (2)

Pour la période transitoire allant du 7 mai 2004 au 31 décembre 2004 :

- les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel aux 4/5 de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise au plus tard le 7 mai 2004, bénéficient au 1er janvier 2005 d'un droit individuel à la formation de 20 heures ;

- les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et ceux à temps partiel aux 4/5 de la durée légale du temps de travail, entrés dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004, bénéficient d'un droit individuel à la formation proratisé, soit 1,67 heure par mois.

A partir du 1er janvier 2005, pour les salariés entrés en cours d'année civile, les droits à DIF sont calculés pro rata temporis sur la base de 1,67 heure par mois.

Article 5.4 (3)

Suspension du contrat de travail

Sont prises en compte, pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF), les périodes de suspension de contrat de travail suivantes :

- accident du travail et maladie professionnelle ;

- congé de maternité ou d'adoption ;

- congé de paternité ;

- maladie,

lorsque ces périodes sont assimilées par le code du travail ou la convention collective, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Article 5.5

Modalités de mise en oeuvre

Le droit individuel à la formation s'exerce à l'initiative du salarié avec accord de l'employeur.

La demande doit être formulée par écrit et faire l'objet d'un courrier en recommandé avec accusé de réception, dans le délai de 3 mois avant le début de l'action de formation envisagée.

Elle devra comporter obligatoirement les mentions suivantes :

- objectif de la formation ;
- programme ;
- calendrier (dates et durée de l'action, horaires) ;
- lieu ;
- coût ;
- identité du prestataire.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois à réception de la demande conforme, pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur, dans le délai de 1 mois calendaire à compter de la réception de la demande complète, est considérée comme valant acceptation du choix de l'action de formation.

Dans le cas où l'employeur n'est pas d'accord avec le choix de l'action de formation, il fait connaître son refus par un écrit motivé.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur durant 2 années civiles consécutives sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, OPCA 2 assure en priorité la prise en charge financière de l'action, dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), sous réserve que l'action corresponde à ses priorités et critères. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à OPCA 2 le montant de l'allocation de formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du code du travail, et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article 983-1. Les droits correspondants sont déduits des droits acquis par le salarié au titre du DIF.

Le droit individuel à la formation se déroule en dehors du temps de travail. Il peut également s'exercer en partie pendant le temps de travail, après accord écrit entre l'employeur et le salarié.

La formation exercée pendant le temps de travail donne lieu au maintien de la rémunération.

La formation exercée en dehors des heures de travail donne lieu au versement de l'allocation de formation définie par les textes en vigueur.

Article 5.6

Actions de formation prioritaires

Compte tenu de la volonté des partenaires sociaux de s'attacher prioritairement aux besoins de formation des salariés les moins qualifiés ou les moins formés, les parties conviennent de retenir prioritairement les axes suivants :

- lutte contre l'illettrisme ;
- priorité d'examen des actions de réorientation professionnelle en faveur des personnes de plus de 45 ans ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (avenant n° 113 à la convention collective nationale en date du 20 mai 2005) ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- actions de formation ayant pour but l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande ;
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle ;
- actions de développement des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier de la branche bétail et viande ;
- actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- bilans de compétences.

Ces actions pourront être précisées ou modifiées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche bétail et viande (CPNEFP).

Article 5.7

Cessation du contrat de travail

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute lourde, l'employeur précise dans la notification du licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité qui lui est offerte de demander avant la fin du préavis, une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Cette somme doit permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation sous réserve que ladite action soit engagée dans un délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Le salarié doit faire sa demande à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que le préavis soit travaillé ou que le salarié soit dispensé par son employeur de l'effectuer.

En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du délai-congé.

En cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite, le DIF n'est pas mobilisable.

Article 5.8

Transférabilité du DIF d'un salarié à l'intérieur d'un groupe

1. Transfert d'un salarié à l'intérieur d'un groupe :

En cas de transfert d'un salarié entre 2 entreprises entrant 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 de sociétés au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, le salarié conserve, chez son nouvel employeur, les heures acquises avant sa mutation, au titre du DIF.

2. En cas de licenciement pour motif économique :

Lorsqu'un salarié, relevant du champ d'application du présent accord, est licencié pour motif économique et qu'il retrouve, dans les 12 mois suivant la date de rupture de son contrat de travail, un emploi dans une entreprise relevant du même champ d'application, il peut, sous réserve d'en informer son employeur au moment de son embauche, transférer dans la nouvelle entreprise le solde de ses droits acquis et non utilisés au titre du DIF.

Dans ce cas :

- l'entreprise ayant procédé au licenciement économique établit un document attestant des droits à DIF acquis et non utilisés, document que le salarié remet à son nouvel employeur ;
- les coûts pédagogiques correspondant à ses droits à DIF seront pris en charge par OPCA 2 ;
- l'allocation formation correspondant au DIF acquis dans l'entreprise ayant procédé au licenciement économique sera versée par celle-ci à l'entreprise ayant

procédé à l'embauche du salarié, sous réserve que l'action correspondante se déroule dans l'année suivant son embauche.

Article 5.9

Financement du droit individuel à la formation pour les salariés en CDI

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires sont imputables sur le versement effectué par les entreprises au titre de la contribution ' professionnalisation-DIF ' telle que définie au quatrième alinéa de l'article L. 951-1 et au 3e alinéa de l'article L. 952-1 du code du travail.

L'allocation de formation et/ou le maintien de la rémunération sont pris en charge par les entreprises et imputables sur leur participation au financement de la formation professionnelle.

Article 5.10

Financement du droit individuel à la formation pour les salariés en CDD

Les coûts pédagogiques, les frais de déplacement, d'hébergement et de repas des stagiaires ainsi que l'allocation de formation sont pris en charge par l'OPACIF collecteur du 1 % CIF-CDD dont relève l'entreprise, en fonction des priorités et des règles définies par ses instances paritaires.

(1) Terme exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 931-20-2 susmentionné du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail (arrêté du 14 décembre 2006, art. 1er).

TITRE IV : Financements mutualisés

Création de financements mutualisés

Article 6

En vigueur étendu

Article 6.1

La contribution ' professionnalisation-DIF '

En application de la loi du 4 mai 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, et des articles L. 951-1, 4e alinéa, et L. 952-1, 3e alinéa, du code du travail, les entreprises coopératives bétail et viande versent, à OPCA 2, la contribution destinée notamment au financement des actions liées aux contrats et périodes de professionnalisation, au droit individuel à la formation, aux dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et qualifications.

Article 6.2

Mutualisation partielle de l'obligation ' plan de formation '

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises bétail et viande ;
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche ;
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1er mars 2017 sur la masse salariale de l'année précédente.

Article 6.3

Création d'une section professionnelle ' bétail et viande '

Les partenaires sociaux demandent conjointement au conseil d'administration d'OPCA 2, la constitution en son sein, d'une section professionnelle ' bétail et viande ' composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale et d'un nombre égal d'employeurs de la branche coopération bétail et viande.

La gestion des contributions mutualisées visées aux articles 6.1 et 6.2 ci-dessus est confiée à OPCA 2 dans le cadre de cette section professionnelle.

(NOTE : L'avenant n° 132 du 8 avril 2015 BO 2015/24 abroge et remplace les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie de la coopération bétail et viande du 6 février 2006 en son titre IV « Financements mutualisés », articles 6.2 « Mutualisation partielle de l'obligation ' plan de formation ' » et 6.3 « Création d'une section professionnelle ' bétail et viande '.

Cet avenant n° 132 est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur fixée au lendemain de la date de son dépôt. A l'issue de cette période de 3 ans, l'avenant n° 132 cessera de produire effet.)

TITRE V : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'instituer une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche coopération bétail et viande.

Cette commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre équivalent d'employeurs.

La présidence de la commission est assurée annuellement, à tour de rôle, par un représentant d'une organisation patronale ou syndicale.

La CPNEFP de la branche se réunira en tant que de besoin et au minimum 1 fois par an.

Article 7.1

Missions de la CPNEFP bétail et viande

La commission a pour objet d'étudier toutes les questions relevant de l'emploi et de la formation professionnelle. A cet effet, les missions de la commission consistent notamment :

- à prendre tous contacts nécessaires avec l'ensemble des institutions et organisations publiques et privées jouant un rôle en matière d'emploi et de formation ;
- à procéder à l'information réciproque des membres de la commission sur la situation de l'emploi et son évolution dans la branche et engager toutes réflexions à entreprendre dans son domaine de compétence ;
- à proposer les missions et études à réaliser par l'observatoire paritaire prospectif des métiers et des qualifications, à suivre le déroulement des travaux qu'elle lui aura confiés et à s'assurer de leur bonne fin ;
- à définir les orientations de la section professionnelle ' bétail et viande ' prévue à l'article 6 du titre IV du présent accord et constituée au sein d'OPCA 2.

Plus particulièrement dans le domaine de la formation professionnelle, la commission aura pour rôle, en complément des articles 3.1, 3.3, 4.3 et 5.6 du présent accord :

- en ce qui concerne la professionnalisation :

- d'actualiser la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au titre de l'article L. 900-3 du code du travail (art. 3-1 du présent accord) ;
- de préciser si nécessaire les publics pour lesquels la durée de l'action de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation ouvrant droit au bénéfice de cette disposition (art. 3-3 du présent accord) ;
- de préciser les publics pour lesquels la durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et d'enseignement peut être portée à 40 % ainsi que la liste des formations ou parcours de professionnalisation pouvant bénéficier de cette disposition (art. 3-3 du présent accord) ;
- de définir, pour la branche, les actions prioritaires ainsi que d'actualiser, en tant que de besoin, la liste des qualifications susceptibles d'être acquises par les bénéficiaires des périodes de professionnalisation (art. 4-3 du présent accord) ;
- en ce qui concerne le droit individuel à la formation (DIF) :
- de mettre à jour chaque fois que nécessaire la liste des actions considérées comme prioritaires dans la branche ;
- en ce qui concerne les certificats de qualification professionnelle (CQP) institués dans la branche bétail et viande :
- de procéder à la validation des CQP bétail et viande tant pour la création de nouveaux référentiels que l'actualisation des référentiels existants ainsi qu'à la validation du titre professionnel visé.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche bétail et viande informera la commission paritaire nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle dans la coopération agricole (CPNIEFP) des résultats de ses travaux, et notamment transmettra toutes informations relatives :

- à l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications dans le secteur coopératif bétail et viande ;
- aux priorités de formations professionnelles retenues par la branche (actions et publics prioritaires) dans le cadre des dispositifs de la professionnalisation et du droit individuel à la formation.

TITRE VI : Dispositions générales

Clause de non-dérogation

Article 8

En vigueur étendu

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération bétail et viande, ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Suivi de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le suivi du présent accord est confié à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche, prévue au précédent titre.

Révision

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord à durée indéterminée peut être révisé, en tout ou partie, par avenant se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, un projet sur le ou les articles concernés.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 2 mois suivant la réception de la demande de révision, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent accord restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte remplaçant la partie révisée.

Les parties conviennent de se rencontrer en cas de modifications législatives ou réglementaires qui auraient des conséquences sur le contenu ou l'application du présent accord.

Dénonciation

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé par chacune des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Dépôt-Entrée en vigueur-Extension

Dépôt - Entrée en vigueur - Extension.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail. Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt.

Les parties demandent son extension.

Fait à Paris, le 6 février 2006.

Avenant n° 117 du 25 avril 2006

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des coopératives et SICA bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	L'union nationale des syndicats autonomes UNSA agriculture agroalimentaire ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France (CNSF), fédération nationale des chauffeurs routiers (FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-Agri),

Prime annuelle

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Prime d'ancienneté

Engagements des partenaires sociaux

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux s'engagent, dès la signature du présent avenant à la convention collective nationale :

- à demander à la branche ' Industrie et commerces en gros des viandes ' (ICGV) de participer aux travaux du groupe de travail paritaire visant à élaborer une charte de bonnes pratiques favorisant le présentéisme ;
- à engager une réflexion sur l'opportunité de créer un régime conventionnel ' Frais de santé ' ;
- à examiner les pratiques et besoins des entreprises bétail et viande en matière de période de prise des congés payés annuels.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Avenant n° 118 du 4 avril 2007

Signataires	
Organisations patronales	COOP de France Bétail et viande,
Organisations de salariés	La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des chauffeurs routiers et des salariés de France (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération de l'agriculture CFTC-Agri,

Les annexes au présent avenant ne sont pas reproduites dans la présente parution mais consultables sur le site :

journal-officiel.gouv.fr rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Préambule

En vigueur étendu

Par avenant n° 102 du 29 mai 2000 à la convention collective nationale du 21 mai 1969, les partenaires sociaux de la branche coopération Bétail et viande ont créé des certificats de qualification professionnelle (CQP) propres à leur secteur d'activité, complémentaires de la formation initiale et des diplômes existants.

Ainsi, en un premier temps, 7 CQP ont été créés, d'autres CQP pouvant être créés en fonction des besoins exprimés par les parties signataires.

A ce jour, compte tenu de la volonté réaffirmée des parties signataires :

- de promouvoir et développer une démarche de certification des qualifications professionnelles tant pour les salariés en alternance que pour les salariés en place ;
- d'assurer aux salariés des entreprises une reconnaissance et une valorisation de leurs compétences et une formation adaptée aux évolutions de leur métier ;
- d'optimiser et mettre en oeuvre la gestion des emplois et compétences inhérente à la nouvelle classification conventionnelle des emplois (avenant n° 113 du 20 mai 2005) à la convention collective nationale et à l'accord du 6 février 2006 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (avenant n° 114 à la convention collective nationale) ;
- d'actualiser et enrichir le dispositif CQP Bétail et viande existant.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 102 du 29 mai 2000.

Champ d'application et durée

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et viande du 21 mai 1969. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Certificats de qualification professionnelle (CQP) Bétail et viande

Article 2

En vigueur étendu

Les différents certificats de qualification professionnelle Bétail et viande s'intitulent comme suit :

- CQP « Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie » ;
- CQP « Agent de centre de tri » ;
- CQP « Technicien de production en organisation de producteurs » ;
- CQP « Opérateur en 1re transformation des viandes » ;
- CQP « Opérateur en 2e transformation des viandes » ;
- CQP « Opérateur en piéçage de viande » ;
- CQP « Conducteur de machine(s) de fabrication et/ou de conditionnement » ;
- CQP « Opérateur en réception des matières premières » ;
- CQP « Opérateur chargé de la stabulation des animaux » ;
- CQP « Opérateur en préparation de commandes » ;
- CQP « Opérateur en nettoyage industriel » ;
- CQP « Opérateur en traitement des cuirs et peaux » ;
- CQP « animateur d'équipe » ;
- CQP « Responsable d'atelier » .

D'autres CQP pourront être créés en fonction des besoins exprimés par les parties signataires. Ils seront validés par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) Bétail et viande et feront l'objet d'une annexe au présent avenant négociée en commission sociale mixte.

Les référentiels « Emploi » de ces différents CQP figurent en annexe I du présent accord.

Chaque référentiel pourra être modifié, en tant que de besoin, à la demande des partenaires sociaux, afin que les CQP soient adaptés au développement des techniques et des profils d'emploi.

Publics pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

Pourront accéder à l'acquisition d'un CQP, tous les salariés de l'entreprise salariés en place ou sous contrats en alternance.

La préparation d'un CQP peut résulter d'une initiative du salarié. Elle peut également être mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur, après concertation et accord des salariés concernés, sans aucune condition d'ancienneté préalable.

Mise en oeuvre des CQP dans les entreprises

Article 4

En vigueur étendu

Tout projet de CQP doit faire préalablement l'objet d'un dossier élaboré par l'entreprise, sur la base d'un dossier type.

Ce dossier est envoyé au responsable formation de la branche qui l'instruit (assisté en tant que de besoin d'experts de la profession) et émet un avis de recevabilité transmis par écrit à l'entreprise dans un délai maximum de 1 mois.

a) Modalités d'évaluation des compétences.

Chacun des domaines de compétences définis par le référentiel concerné fera l'objet d'une évaluation dans les conditions suivantes :

1. Evaluation des connaissances par le formateur faisant l'objet d'un test : elle donne lieu à l'établissement par le formateur de la fiche de synthèse d'évaluation de fin de parcours.
2. Evaluation des savoir-faire par le tuteur : elle donne lieu à l'établissement par le tuteur de la fiche de synthèse d'évaluation de fin de parcours.
3. Evaluation finale de la maîtrise professionnelle du candidat par le jury : elle donne lieu à l'établissement par le jury, de la fiche de synthèse d'évaluation finale. A l'issue de cette évaluation, le jury décide de l'attribution ou non du CQP.

Cette évaluation finale n'est possible que si les évaluations 1 et 2 ci-dessus ont satisfait aux critères inscrits dans chaque référentiel. Néanmoins, selon le principe des unités capitalisables, chaque domaine de compétences peut être évalué séparément et demeure acquis pendant une durée de 2 ans.

Les différentes évaluations sont réalisées conformément à la grille d'évaluation figurant dans chaque référentiel CQP.

b) Préparation des épreuves d'évaluation.

Chaque épreuve d'évaluation des connaissances est conçue par l'organisme de formation ou par l'entreprise lorsqu'il n'y a pas recours à un organisme de formation. Ces documents sont transmis au responsable formation de la branche un mois avant l'évaluation, pour validation.

Deux mois au plus tard avant la tenue des épreuves finales, l'entreprise devra informer le responsable formation de la branche des dates et lieux de déroulement souhaités pour la tenue du jury, afin qu'il puisse le constituer sous 15 jours.

Préalablement à l'évaluation finale par le jury, l'entreprise doit établir la liste des candidats qui passent l'épreuve finale, s'assurer que les livrets de suivi sont à jour et consultables par le jury, et préparer une synthèse des évaluations (théoriques et pratiques).

En ce qui concerne le CQP « Chauffeur collecte et livraison d'animaux de boucherie », pour certaines épreuves pratiques, l'évaluation peut se concevoir sur la base de cas de chargement, transport et déchargement, réalisés dans l'entreprise et proposés au candidat sous forme de montage vidéo.

En ce qui concerne le CQP « animateur d'équipe », le CQP « responsable d'atelier » et celui de « technicien de production en organisations de producteurs », l'évaluation finale par le jury consiste en la présentation écrite et orale, par le candidat, d'un projet d'amélioration.

Le rôle et la composition du jury du CQP

Article 5

En vigueur étendu

Lorsque les résultats à l'évaluation des connaissances et des savoir-faire sont satisfaisants, le candidat est présenté au jury national. Ce jury national est chargé de :

- confirmer les résultats de ces évaluations ;
- faire passer aux candidats les épreuves finales d'évaluation de la maîtrise professionnelle ;
- émettre un avis définitif sur la certification du candidat en fonction des résultats obtenus aux 3 évaluations.

Il est composé des personnes suivantes pour pouvoir délibérer :

- un représentant des employeurs et un représentant des salariés n'appartenant pas à l'entreprise concernée ; la présence de l'un des deux étant nécessaire pour que le jury délibère valablement ;
- un représentant de l'organisation professionnelle à laquelle adhère l'entreprise ;
- le tuteur et le formateur peuvent participer au jury à titre consultatif.

Délivrance du CQP

Article 6

En vigueur étendu

Le CQP est délivré par le président du jury, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Bétail et viande (CPNEFP Bétail et viande).

Le diplôme est signé par le président de la CPNEFP Bétail et viande.

En cas d'avis défavorable du président du jury, le candidat ou l'entreprise peuvent demander un nouvel examen du dossier par la CPNEFP.

Niveau de qualification visé pour chaque CQP

Article 7

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Financement et accompagnement des certificats de qualification professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Aux termes du titre V, articles 6. 2 et 6. 3, de l'accord sur la formation tout au long de la vie dans la COOP Bétail et viande du 6 février 2006 (avenant n° 114 à la convention collective nationale), a été créée une contribution mutualisée de 0,1 %.

Un des objectifs de cet accord est de favoriser l'accès des salariés de la branche aux certificats de qualification professionnelle (CQP) en amplifiant ce

dispositif de démarche qualifiante par un appui financier.

Les modalités de financement et accompagnement des CQP, et notamment les modalités de prise en charge des frais liés au fonctionnement des jurys, seront fixées par la CPNEFP Bétail et viande.

Suivi et information de la branche

Article 9

En vigueur étendu

Le responsable formation de la branche présentera, une fois par an, à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche Bétail et viande (CPNEFP), un bilan qualitatif et quantitatif des CQP réalisés.

Dépôt. - Entrée en vigueur. - Extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt. Les parties demandent son extension.

Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	Les COOP de France bétail et viande,
Organisations de salariés	L'UNSA 2A ; La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions conventionnelles relatives à la prime d'ancienneté :

- de l'article 15 de la convention collective nationale, alinéas 1 et 2 du paragraphe « Prime d'ancienneté » ;
 - du paragraphe 6. 3 de l'article 6 de l'avenant n° 92 du 17 décembre 1996 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (accord d'aménagement et réduction du temps de travail) ;
 - du paragraphe 6. 3 de l'article 6 de l'avenant n° 97 du 19 octobre 1998 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (accord d'aménagement et réduction du temps de travail) ;
 - de l'article 5 de l'avenant n° 103 du 25 juin 2001 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ;
 - de l'article 2 « Prime d'ancienneté » de l'avenant n° 117 du 25 avril 2006 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande,
- sont abrogées et remplacées par les articles 2 et 3 suivants.

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord ne peut, en ses dispositions prévues aux articles 1er et 2 ci-dessus, porter atteinte aux droits ayant le même objet, acquis par les salariés antérieurement à sa date de signature, lorsque ceux-ci sont d'ores et déjà plus favorables que les stipulations qu'il contient. Le cas échéant, ces droits, qu'ils soient acquis par accord d'entreprise, usage ou engagement unilatéral de l'employeur, seront maintenus jusqu'à la date à laquelle l'application des stipulations du présent accord sera plus favorable, date à compter de laquelle elles seront mises en oeuvre selon les modalités prévues.

Les dispositions du présent accord, relatives à la prime d'ancienneté, se substituent aux clauses ayant le même objet comprises dans les accords particuliers intervenus dans l'une ou l'autre des entreprises, lorsque ces clauses sont moins avantageuses pour les salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties stipulent qu'il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe aux dispositions du présent avenant sauf dans un sens plus favorable.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 4, paragraphe 4. 1 « Frais de tenue des réunions paritaires », de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 relatif au développement du paritarisme est modifié comme suit en ce qui concerne les remboursements des frais de repas et de métro.

L'alinéa ci-après : « les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, dans la limite du seuil d'exonération prévu pour les repas pris au restaurant lors des déplacements professionnels » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les frais de repas, sur production de justificatifs originaux, seront remboursés sur la base des montants fixés par décision du conseil d'administration du FNGPBV. Il en sera de même pour les frais de métro. »

Article 6

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008

Signataires	
Organisations patronales	Les COOP de France bétail et viande,
Organisations de salariés	L'UNSA 2A ; La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri,

Revalorisation de la grille des salaires au 1er octobre 2008

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er octobre 2008, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I, échelon 1 est porté à 1 326,97 € ;
- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 370,48 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 3 %.

En conséquence, au 1er octobre 2008, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
I	1 326,97	1 353,51	1 380,05
II	1 370,48	1 397,89	1 425,30
III	1 423,81	1 452,29	1 480,76
IV	1 509,12	1 539,30	1 569,48
IV	1 509,12	1 569,48	1 629,85
V	1 775,75	1 846,78	1 917,81
VI	2 047,72	2 129,63	2 211,54
VI	2 047,72	2 211,54	2 375,36
VII	2 671,63	2 885,36	3 099,09
VIII	3 524,86	3 806,85	4 088,84
IX	4 591,38	4 958,69	5 326,00

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009

Signataires	
Organisations patronales	Les COOP France bétail et viande,
Organisations de salariés	L'UNSA 2A ; La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CNSF FNCR ; Le SNCOA CFE-CGC ; La CFTC-Agri,

Revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2009

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er février 2009, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I, échelon 1 est porté à 1 346,87 € ;
- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 392,41 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 1,5 %.

En conséquence, au 1er février 2009, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 346,87	1 373,81	1 401,29
	II	1 392,41	1 420,26	1 448,66
	III	1 445,17	1 474,07	1 503,55
	IV	1 531,76	1 562,39	1 593,64
AMTS	IV	1 531,76	1 593,03	1 656,75
	V	1 802,39	1 874,48	1 949,46
	VI	2 078,44	2 161,57	2 248,04
Cadres	VI	2 078,44	2 244,71	2 424,29
	VII	2 711,70	2 928,64	3 162,93
	VIII	3 577,73	3 863,95	4 173,07
	IX	4 660,25	5 033,07	5 435,72

Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2009

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2009, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I, échelon 1 est porté à 1 360,34 € ;
- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 409,12 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 1 %.

En conséquence, au 1er juillet 2009, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 360,34	1 387,55	1 415,30
	II	1 409,12	1 437,30	1 466,04
	III	1 459,62	1 488,81	1 518,59
	IV	1 547,07	1 578,02	1 609,58
AMTS	IV	1 547,07	1 608,96	1 673,32
	V	1 820,41	1 893,23	1 968,96
	VI	2 099,22	2 183,19	2 270,52
Cadres	VI	2 099,22	2 267,16	2 448,53
	VII	2 738,82	2 957,93	3 194,56
	VIII	3 613,51	3 902,59	4 214,80
	IX	4 706,85	5 083,40	5 490,07

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

L'article 48 « Dispositions particulières aux femmes » est modifié comme suit en son alinéa 3 : les termes « 1 / 4 d'heure » sont remplacés par « 1 / 2 heure ».

En conséquence, l'alinéa 3 de l'article 48 est rédigé comme suit :

« A partir du 5e mois de grossesse, toute salariée est autorisée, selon son choix, soit à entrer 1 / 2 heure après le reste du personnel, soit à sortir 1 / 2 heure avant l'ensemble du personnel, sans perte de salaire. »

Article 5

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 3 décembre 2009 portant création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	LA FGA CFTD ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

En instituant par le présent accord un régime collectif obligatoire de remboursement complémentaire de frais de santé, les partenaires sociaux conviennent d'améliorer de façon significative les régimes de protection sociale existants.

Le régime collectif de remboursement complémentaire de frais de santé institué par le présent accord comprend la couverture de tout ou partie des dépenses de santé restant à charge après intervention du régime obligatoire de mutualité sociale agricole ou de caisse primaire d'assurance maladie. Il va donner aux salariés la possibilité d'accéder à ces prestations sociales complémentaires dans les meilleures conditions fiscales et sociales.

Souscrit auprès d'une mutuelle régie par le livre II du code de la mutualité, ce régime conventionnel est basé sur un principe de solidarité et est destiné à être cofinancé par l'ensemble des entreprises de la branche.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Sont bénéficiaires des garanties du régime mis en place l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail.

Ainsi sont visés :

- les ouvriers et employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;

- les cadres.

Cependant, le présent accord dispose que s'applique l'ensemble des exceptions au principe d'adhésion obligatoire prévu par la circulaire N° DSS/5B/2009/32 du 30 janvier 2009 relative aux modalités d'assujettissement aux cotisations et contributions de sécurité sociale des contributions des employeurs destinées au financement de prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire. Ces dispositions sont développées aux articles 3 et 4 du présent accord.

Exceptions au principe d'affiliation obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord dispose que l'adhésion peut être facultative pour :

Les salariés bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé :

Les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale peuvent être dispensés d'affiliation.

La dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à l'échéance du contrat individuel (si l'intéressé ne peut pas le résilier par anticipation).

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers :

Le présent accord prévoit que l'adhésion peut être laissée au choix du salarié pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs saisonniers. Deux cas de figure sont à considérer selon la durée de présence dans l'entreprise :

- les salariés visés au précédent alinéa, bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à 12 mois, qui demandent à être dispensés d'affiliation doivent le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs ;
- en revanche, la dispense d'affiliation est de droit pour les salariés bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à 12 mois.

Les salariés à employeurs multiples :

Peuvent également choisir de ne pas cotiser les salariés bénéficiant d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire dans le cadre d'un autre emploi.

Le salarié à employeurs multiples qui demande à être dispensé d'affiliation doit le faire savoir par écrit en produisant tous documents justifiant de la couverture souscrite par ailleurs.

Les salariés à faible rémunération :

- les salariés à temps très partiel : cette disposition ne vise que les salariés à temps très partiel n'ayant qu'un seul employeur et qui n'entrent pas dans la catégorie des salariés sous contrat à durée déterminée ou travailleurs saisonniers.

Le présent accord admet que les salariés à temps très partiel qui devraient acquitter une cotisation, qu'elle soit forfaitaire ou proportionnelle au revenu, au moins égale à 10 % de leur rémunération, peuvent choisir de ne pas cotiser ;

- les apprentis : s'appliquent aux apprentis les dispositions relatives aux salariés à temps très partiel.

Couverture des ayants droit

Article 4

En vigueur étendu

Les salariés ont la possibilité, à titre facultatif, de faire adhérer au système de couverture et de prestations, leurs ayants droit tels que définis à la convention d'assurances, en contrepartie du paiement des cotisations correspondantes définies hors champ d'application du présent accord, et qui sera intégralement à leur charge.

Prestations

Article 5

En vigueur étendu

La nature et le montant des prestations du régime de couverture complémentaire frais de santé sont présentés dans le tableau annexé au présent accord.

Cotisations et répartition

Article 6

En vigueur étendu

Le taux de cotisation mensuelle est fixé à 0,88 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur et réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Pour les salariés relevant du régime obligatoire applicable à l'Alsace et la Moselle, le taux de cotisation mensuel est fixé à 0,45 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur et réparti comme suit :

- 50 % à la charge des employeurs ;
- 50 % à la charge des salariés.

Ces pourcentages sont applicables pour les exercices 2010 et 2011 dans le cadre de la réglementation applicable au 1er janvier 2010.

Par la suite, une clause d'indexation pourra être appliquée annuellement après analyse des comptes de résultats par la commission paritaire.

Suspension du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail, le salarié bénéficiaire d'un maintien total ou partiel de sa rémunération soit par l'employeur, soit par un régime de prévoyance, bénéficiera automatiquement du maintien des garanties prévues au présent accord, dans les mêmes conditions tarifaires et selon la même répartition employeur-salarié que celles prévues pour les salariés en activité.

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail :

Le salarié aura la possibilité de maintenir son adhésion par le biais d'un contrat individuel souscrit auprès de la mutuelle. La totalité de la cotisation, identique à celle prévue pour les salariés en activité (part employeur et part salarié), sera appelée directement sur le compte bancaire du salarié.

Le salarié pourra également contacter la mutuelle pour connaître les conditions de souscription d'un contrat individuel adapté à ses besoins.

Désignation de l'organisme assureur

Article 7

En vigueur étendu

SMI (société mutualiste interprofessionnelle, 2, rue Laborde, 75374 Paris Cedex 08) est désignée pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord en annexe I.

Conformément aux dispositions des articles L. 912-1 et L. 912-2 du code de la sécurité sociale, cette désignation est établie pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant l'échéance quinquennale pour confirmer ou re-désigner un organisme assureur après avoir réexaminé les modalités d'organisation de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Antériorité des régimes frais de santé en place dans les entreprises

Article 8

En vigueur étendu

Les entreprises disposant au jour de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant l'ensemble des garanties pour un niveau globalement supérieur à celles figurant au tableau en annexe peuvent ne pas remettre en cause leur propre accord et ne pas rejoindre l'organisme désigné à l'article 8 ci-dessus.

En tout état de cause, la participation de l'employeur devra être au moins équivalente en valeur à celle définie par l'article 6 du présent accord.

Commission nationale paritaire de suivi

Article 9

En vigueur étendu

La commission nationale paritaire aura en charge le suivi de l'accord, à savoir d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par l'organisme assureur désigné.

Elle se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 4 du décret n° 90-769 du 30 août 1990.

Date d'effet

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et, de ce fait, deviendra obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans le champ de la convention collective précitée.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, sauf celles concernées par les dispositions de l'article 8 du présent accord.

Une notice d'information sera rédigée par SMI (société mutualiste interprofessionnelle) et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge).

Modalités de dénonciation

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Tableau des garanties

GARANTIES	REMBOURSEMENTS Garanties conventionnelles en complément de la MSA, dans la limite des frais réels engagés
Honoraires médicaux	
Consultations, visites généraliste	50 % de la BR médecins CAS/30 % de la BR médecins non CAS
Consultations, visites spécialiste	100 % de la BR médecins CAS/80 % de la BR médecins non CAS
Analyses	40 % de la BR
Auxiliaires médicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicures, orthopédistes, sages-femmes)	40 % de la BR
Actes de prévention	
Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code	100 % du TM
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	170 % de la BR médecins CAS/150 % de la BR médecins non CAS (*)
Radiologie	
Actes d'imagerie, d'échographie	50 % de la BR médecins CAS/30 % de la BR médecins non CAS
Actes techniques médicaux	50 % de la BR médecins CAS/30 % de la BR médecins non CAS
Pharmacie	100 % du TM
Vaccins non pris en charge par la MSA (prescrits médicalement)	100 € par an
Dentaire	
Soins	30 % de la BR
Orthodontie	55 % de la BR
Prothèses prises en charge par la MSA	190 % de la BR + 300 € par an
Optique	
Enfants (moins de 18 ans)	
Un équipement (monture + 2 verres). Ces délais débutent à partir de la date d'achat de l'équipement.	
Monture	75 €

2 verres simples	219 €
1 verre simple + 1 verre complexe ou hypercomplexe	219 €
2 verres complexes ou hypercomplexes	219 €
Lentilles prises en charge par la MSA	390 % de la BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la MSA	100 € par année civile et par bénéficiaire
Adultes (18 ans et plus)	
Un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue. Ces délais débutent à partir de la date d'achat de l'équipement.	
Monture	150 €
2 verres simples	266 €
1 verre simple + 1 verre complexe ou hypercomplexe	266 €
2 verres complexes ou hypercomplexes	266 €
Lentilles prises en charge par la MSA	390 % de la BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la MSA	100 € par année civile et par bénéficiaire
Appareillage, prothèses médicales	
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages	40 % de la BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale hors ambulatoire	
Frais de soins et séjour en secteur conventionné	100 % du TM
Frais de soins et séjour en secteur non conventionné	De 0 % à 20 % de la BR
Dépassements d'honoraires (en secteur conventionné ou non)	150 % de la BR
Forfait hospitalier	Frais réels
Chambre particulière	25 € par jour
Transport terrestre	35 % de la BR
Maternité	
Prime de naissance	200 €
Garanties supplémentaires	
Sevrage tabagique (médicaments, patches)	50 € par an
Diététicien (consultation)	30 € dans la limite de 2 consultations par an
Ostéopathie (dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou par un kinésithérapeute possédant un diplôme d'Etat)	40 € dans la limite de 2 consultations par an
SMI Assistance	Garanties souscrites auprès de FIDELIA

BR : base de remboursement de la MSA.

TM : ticket modérateur.

Sauf indication contraire dans le tableau ci-dessus, en secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'autorité.

Médecins CAS : médecins ayant signé le contrat d'accès aux soins.

Médecins non CAS : médecins n'ayant pas signé le contrat d'accès aux soins. Contrat d'accès aux soins : dispositif par lequel les médecins s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.

Pour savoir si votre médecin adhère au CAS ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

(*) Pour les médecins non CAS, le cumul du remboursement de la sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 225 % de la BR, quels que soient le régime et la situation géographique.

Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application, et ce afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat.

NOTE : " Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent en ce qui concerne les dispositions de l'article 1er relatives au « Tableau des garanties » de l'annexe I".

(article 4 de l'avenant n° 2 du 27 mai 2015 BO 2015/33)

Avenant n° 124 du 3 décembre 2009

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; L' UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1er « Constitution du fonds de financement » de l'accord sur le développement du paritarisme, avenant n° 107 du 24 mars 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande est complété comme suit.

« En ce qui concerne les entreprises entrant ou sortant du champ d'application conventionnel en cours d'année civile, le versement de la contribution au financement du paritarisme sera effectué pro rata temporis. »

Article 2

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 126 du 31 mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	Les COOP de France bétail et viande,

Signataires	
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 8 décembre 2011 relatif aux modalités de financement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande.
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FGTA FO ; CFTC-Agri ; UNSA2A ; SNCOA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

1. L'article 6.2 de l'avenant n° 114 du 6 février 2006 à la convention collective nationale du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande institue une contribution formation mutualisée de 0,1 % de la masse salariale imputable sur l'obligation « plan de formation » fixée conventionnellement à 1 % en application des dispositions de l'accord-cadre du 3 février 1997 sur « les objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés de la coopération agricole ».

2. L'article 18 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 a mis en place le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dont la vocation est d'orienter une partie des financements formation des entreprises vers les salariés les plus fragiles et les demandeurs d'emploi.

Le financement du FPSPP est assuré notamment par un prélèvement sur les obligations légales formation professionnelle des entreprises (bases 0,55 % pour les moins de 10 et 1,60 % pour les 10 et plus). Le taux du prélèvement FPSPP est fixé annuellement par arrêté entre 5 % et 13 %. Pour l'année 2012, ce taux est fixé à 10 % (arrêté du 22 novembre 2011).

La loi prévoit que, par accord de branche, le taux de prélèvement sur la professionnalisation, d'un côté, et sur le plan de formation, de l'autre, peut faire l'objet de taux différenciés.

3. L'accord du 10 décembre 2009 relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels dans la coopération agricole dispose en son article 2 que la contribution des entreprises au FPSPP assise sur la participation légalement due au titre du plan de formation et de la professionnalisation est imputée respectivement à hauteur de :

- 50 % au titre de la section du plan de formation ;

- 50 % au titre de la section professionnalisation.

L'accord du 16 décembre 2009 sur les modalités de financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation des coopératives et SICA bétail et viande ayant cessé de produire ses effets au 31 décembre 2010,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Modalités de financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation

Article 2

En vigueur non étendu

Le financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation en application des dispositions conjointes de l'article 18 de la loi du 24 novembre 2004 et de l'accord du 10 décembre 2009 cités en préambule est assuré par prélèvement sur l'obligation instaurée par l'article 6.2 de l'avenant n° 114 également cité en préambule.

Entrée en vigueur et durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature et s'applique dès 2012 sur l'obligation au titre de la masse salariale 2011.

Il cessera automatiquement de produire ses effets au 31 décembre 2013, les parties excluant toute reconduction tacite.

Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC-Agri ; UNSA2A ; SNCOA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Contexte général

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a allongé la durée de l'activité professionnelle des salariés. Parallèlement, elle a érigé la prévention de la pénibilité comme un moyen d'améliorer les conditions d'exercice de leur activité professionnelle en réduisant les risques professionnels de dégradation de leur santé.

Cette loi, en ses dispositions relatives à la pénibilité, prévoit une obligation de négocier un accord ou d'élaborer un plan d'action sur la prévention de la pénibilité dans les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés), dont au moins 50 % des effectifs sont exposés à des facteurs de pénibilité.

Les dispositions du décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 portent sur la définition des facteurs de risques professionnels susceptibles de rentrer dans la définition de la pénibilité (exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé).

Le décret n° 2011-824 du 7 juillet 2011 est relatif au contenu des accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité.

Contexte conventionnel bétail et viande

La branche bétail et viande disposait déjà de dispositifs conventionnels ayant pris en compte la problématique de la santé au travail, à savoir :

- l'avenant n° 105 du 5 juillet 2002 à la convention collective nationale bétail et viande sur le travail de nuit ;
- l'accord du 25 février 2003 modifié relatif au dispositif conventionnel de prévoyance, notamment en ses dispositions relatives à l'inaptitude ;
- l'avenant n° 113 du 20 mai 2005 à la convention collective nationale bétail et viande relatif aux classifications des emplois ;
- et plus particulièrement l'accord de branche du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et à la deuxième partie de carrière.

Par ailleurs, une déclaration commune d'intention préalable a été signée le 8 décembre 2011 avec les partenaires sociaux de la branche.

Dans cette déclaration, les partenaires sociaux, conscients des spécificités de l'activité bétail et viande en matière de risques professionnels et du nombre important de salariés exposés, pour le secteur abattage et transformation, à des facteurs de pénibilité, ont convenu :

- de poursuivre l'impulsion donnée par l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors notamment en son article 6 « Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité » ;
- de la nécessité de s'engager plus encore sur la santé au travail dans le cadre d'une approche globale liant prévention des risques professionnels et prévention des risques psychosociaux ;
- d'initier et d'impulser au niveau de la branche une véritable politique de prévention inscrivant la « santé au travail » au cœur des préoccupations des entreprises, en réponse aux enjeux sociaux et économiques spécifiques à l'activité bétail et viande en matière de risques professionnels ;
- d'initier une démarche de branche ambitieuse ne se limitant pas aux seules notions de prévention de la pénibilité et de compensation/réparation.

Sur la base des constats et des pistes d'action définis par le diagnostic préalable de branche, les partenaires sociaux affirment, par le présent accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans la branche bétail et viande, leur volonté de contribuer à impulser une démarche générale à long terme de « santé au travail » à la fois novatrice, efficace et de qualité dans un but de préservation de la santé de l'ensemble des salariés et d'une meilleure performance globale des entreprises. Le présent accord s'inscrit dans une démarche fondée sur une action commune des employeurs et des institutions représentatives du personnel en y associant les salariés.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Dans le souci d'harmoniser et d'impulser une démarche nationale de prévention et d'amélioration des conditions de travail, les parties ont défini le champ d'application du présent accord de branche comme suit :

Il est d'application directe pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés ou appartenant à un groupe de 50 salariés à 299 salariés employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail. Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche visées ci-dessus soumises à cette obligation sont couvertes par le présent accord de branche.

Toutefois, si à la date d'effet du présent accord de branche ces entreprises sont déjà dotées d'un accord collectif ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, 4 actions parmi celles prévues par le présent accord de branche devront figurer soit dans ledit accord collectif, soit dans leur plan d'action, soit dans leur programme annuel de prévention.

En ce qui concerne les entreprises de 300 salariés et plus :

- si elles n'ont pas conclu d'accord d'entreprise ou de plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront respecter la méthodologie privilégiée dans le présent accord de branche et, au regard de leurs spécificités d'entreprise, mettre en œuvre dans leurs programmes annuels de prévention, un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord ;
- si elles sont déjà dotées d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels, elles devront, dans leurs programmes annuels de prévention, mettre en œuvre un minimum de 4 actions parmi celles prévues par le présent accord.

En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et employant une proportion minimale de 50 % de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité prévus par l'article D. 4121-5 du code du travail, entreprises non tenues à une obligation de négociation ou de mise en place d'un plan d'action, le présent accord de branche a pour vocation de les accompagner dans la mise en place d'une politique « santé au travail » notamment lors de l'actualisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels et de l'établissement, en tant que de besoin, des fiches individuelles d'exposition à certains facteurs de risques professionnels prévues par l'article L. 4121-3-1 du code du travail.

Dès lors, les signataires incitent ces entreprises à mettre en œuvre deux actions prévues par l'accord de branche sur la base de la méthodologie privilégiée dans la branche. Les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel devront les associer dans le choix et la mise en œuvre des actions retenues.

Objet

Article 2

En vigueur étendu

L'objet du présent accord de branche est d'offrir aux entreprises de la branche bétail et viande un dispositif inscrivant « la santé au travail » au cœur de leurs préoccupations, un cadre général de « bonnes pratiques » en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, incluant les risques psychosociaux en :

- spécifiant les enjeux socio-économiques des entreprises de la branche ;
- proposant une démarche commune dans un guide méthodologique diffusé à l'ensemble des entreprises adhérentes ;
- facilitant le travail des entreprises dans leur démarche d'identification des facteurs et situations de pénibilité sur la base des constats du diagnostic préalable de branche ;
- mettant à disposition des entreprises un ensemble de « pistes d'actions » (boîte à outils) leur permettant de mettre en œuvre des actions concrètes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ;
- remplissant son rôle d'accompagnement et de suivi des entreprises par la promotion d'actions particulières de prévention et par la production d'outils d'information et de sensibilisation : création d'un label « management responsable » et création d'un outil de pilotage « santé au travail ».

Diagnostic préalable de branche

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Fondements du diagnostic de branche

La déclaration commune d'intention préalable à la négociation d'un accord d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris les risques psychosociaux dans la branche bétail et viande, déclaration signée par les partenaires sociaux le 8 décembre 2011, a acté les éléments suivants :

- validation de la méthodologie et du cahier des charges pour la mise en œuvre d'un diagnostic préalable à la négociation adoptant une démarche pluridisciplinaire tant au niveau des acteurs mobilisés que de l'approche des conditions de travail prenant en compte l'écoute des salariés dans leur situation de travail ;
- modalités d'établissement du diagnostic préalable, dont la réalisation a été confiée à M. ..., cabinet MASTER (management de la santé au travail par l'écoute et la réponse).

3.2. Présentation du diagnostic de branche

3.2.1. Constats et spécificités

Le diagnostic de la branche s'est appuyé sur :

- la mobilisation des différents acteurs au niveau national, mobilisation basée sur les échanges du cabinet MASTER avec tous les acteurs de la commission sociale de branche, représentants employeurs et représentants d'organisations de salariés ;
- les échanges avec les acteurs institutionnels, notamment la CCMSA ;
- les données existantes notamment à travers les accords de branche, statistiques MSA, travaux de l'observatoire des métiers de la coopération agricole, rapport annuel de branche... ;
- les statistiques de la branche en matière de TMS, d'AT/MP, tant pour les entreprises d'abattage-transformation que pour les organisations de producteurs ;
- les données de la branche relatives à l'absentéisme, au turn-over et plus généralement sur la problématique spécifique d'attractivité des métiers de la filière viande ;
- la nécessité de dépasser la notion de facteurs de pénibilité pour plus largement traiter de la prévention des risques professionnels englobant pénibilité et risques psychosociaux ;
- les entretiens réalisés dans un échantillon de 8 entreprises représentatives tant en termes d'activité que de typologie de structure (organisations de producteurs et entreprises d'abattage-transformation) ;
- les enquêtes en entreprises, sur différentes activités, en situation de travail, en mobilisant tous les acteurs concernés par la problématique santé au travail : dirigeants, salariés, encadrement, membres du CHSCT, personne en charge du document unique d'évaluation des risques professionnels, médecin du travail, préventeur MSA... ;
- une démarche d'identification des facteurs de risques enrichie par une prise en compte du « ressenti » des salariés en situation de travail.

Compte tenu des enjeux sociaux et économiques inhérents à la mise en place d'une politique d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels y compris des risques psychosociaux, le diagnostic de branche s'est appuyé sur une approche plurielle tant au niveau national qu'au niveau des entreprises de l'échantillon.

3.2.2. Identification des facteurs de risques professionnels dans les activités bétail et viande

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent :

- le rôle essentiel du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, dans la concertation préalable à l'évaluation des risques professionnels, et notamment dans la détermination des postes exposés à la pénibilité ;
- leur volonté d'intégrer les risques psychosociaux à l'identification des risques professionnels.

Au titre des contraintes physiques marquées

Le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque comme un chantier important au regard des spécificités du secteur bétail et viande.

Sans être exhaustif, l'examen des situations de travail fait apparaître :

- des risques liés aux transferts d'animaux et de produits :
- risques liés à la manipulation et au contact des animaux (notamment pour les chauffeurs en vif) ;
- risques liés au transfert des animaux en sortie de bétailière ;
- risques liés à la manutention aux début et fin des différentes chaînes (abattage, transformation...) ;
- risques liés à la manutention des carcasses et au transfert des carcasses sur rails ;
- risques liés au transfert par des « rolls » ou « chariots à viande », notamment dans les ateliers de découpe ;
- risques liés au transfert des bacs en industrie de transformation ;
- risques liés aux positions debout prolongées dans les travaux postés ;
- risques liés aux conduites de véhicules pour les chauffeurs ;
- risques liés aux positions assises prolongées ;
- risques routiers.

Au titre des environnements physiques agressifs

Des risques liés au bruit des machines et au bruit des animaux au sein des entreprises d'abattage et transformation.

Des risques liés au bruit des animaux et des dispositifs d'aiguillage des bêtes au sein des organisations de producteurs (OP) dans les centres d'allotement.

Des risques liés aux températures extrêmes dans :

- l'activité abattage : variation des températures ;
- l'activité transformation : températures extrêmes dans les tunnels de surgélation et les entrepôts de congélation ;
- les ateliers : ambiance au froid constant avec risques liés aux courants d'air augmentant la sensation de froid (ressenti).

Des risques liés à l'utilisation d'agents chimiques dangereux (nettoyage industriel).

Au titre des contraintes liées à des rythmes de travail

Travail de nuit :

- dans les entreprises d'abattage et de transformation, activité des salariés sur des périodes chevauchant les plages d'horaire de nuit et de jour ;
- dans les organisations de producteurs (OP), la plage horaire de nuit concerne principalement l'activité transport.

Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à cadence élevée (lien stress et TMS) : le diagnostic préalable a permis d'identifier cette catégorie de risque qui concerne la grande majorité des postes de production dans les entreprises d'abattage et de transformation.

Travail en équipes successives et alternantes.

Autres facteurs de risques identifiés au titre des risques psychosociaux

Les risques découlant d'une insuffisance ou de dysfonctionnement en matière de reconnaissance, de possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien de la hiérarchie et des collègues relèvent de la catégorie des risques psychosociaux.

A ce titre, dans le cadre du diagnostic préalable, ont pu être identifiés :

- dans les rapports salariés/managers : une « écoute disponible mais principalement ascendante » ;
- un ressenti « salariés » d'une implication insuffisante dans les décisions de l'entreprise ;
- un besoin d'amélioration de l'ambiance et du collectif de travail ;
- la nécessité de faire évoluer le modèle managérial existant.

La réalisation et la restitution du diagnostic préalable de branche en commission sociale paritaire ont permis de dégager plusieurs axes de réflexions et d'ouvrir de nouvelles perspectives d'actions à mettre en œuvre dans les entreprises de la branche.

Pistes d'actions pour la mise en œuvre d'une politique de santé au travail

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Réduction des poly-expositions

Elle concerne les salariés exposés à plusieurs facteurs de pénibilité tels que définis par l'article D. 4121-5 du code du travail.

En amont

Mettre en place des « bonnes pratiques » dans la conception des bâtiments et locaux de travail (recours au site AGROBAT) et dans les achats de matériels et équipements.

Organiser une polyvalence maîtrisée, accompagnée et planifiée par :

- des mesures de rotation régulière des salariés avec un accompagnement formation ;
- des mesures d'organisation du travail visant à une meilleure programmation des plannings ;
- le développement de la polyvalence des salariés tout au long de leur carrière professionnelle (et non poste à poste ou semaine par semaine).

Objectif : 100 % des matériels, équipements ou bâtiments intégrant dans le cahier des charges lors de leur conception, rénovation, renouvellement, l'objectif de prévention-réduction de pénibilité et donc de certains facteurs de poly-exposition.

Indicateur : pourcentage de matériels, équipements, bâtiments ayant permis une baisse d'un ou de plusieurs facteurs de pénibilité.

En poste

Préparer les salariés à l'exercice d'une activité physique préalablement à la prise de poste.

Optimiser l'utilisation des moyens de manutention mécanique et matériels de levage.

Après 10 ans de poly-exposition, la candidature du salarié concerné sera prioritaire pour un reclassement sur un poste équivalent moins exposé.

Objectif : réduction du nombre d'années durant lesquelles le salarié est exposé à plusieurs facteurs de pénibilité.

Indicateur : pourcentage de salariés occupant un poste avec poly-exposition ayant bénéficié d'un reclassement dans un poste comportant une poly-exposition réduite.

4.2. Amélioration des conditions de travail

Procédures d'accueil et intégration

Mettre en place des procédures d'accueil préalable à la prise de poste pour tout type de contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, intérim...) : présentation de l'entreprise (contexte, histoire, activités, métiers en présence), prévoir une demi-journée d'accueil préalable.

Objectif : optimisation et généralisation des livrets d'accueil existants.

Indicateur : nombre de livrets d'accueil remis.

Mettre en place une procédure « rapport d'étonnement », à savoir une procédure de post-intégration réalisée dans les 3 mois suivant l'embauche.

Objectif : proposer à tous les nouveaux arrivants la possibilité de renseigner un « rapport d'étonnement ».

Indicateur : nombre de « rapports d'étonnement » renseignés.

Mesures d'amélioration des conditions de travail

Solliciter systématiquement les services « santé au travail » pour les risques identifiés prioritaires dans le document unique d'évaluation des risques (DUER).

En ce qui concerne les transferts des produits : aménager l'espace de travail (accès, stockage, état des sols et entretien) afin de réduire les contraintes liées aux manutentions manuelles.

En ce qui concerne les postures pénibles (cf. risques liés aux début et fin de chaînes et notamment les opérations de palettisation-dépalettisation, contraintes, fréquence, poids, cadences, hauteurs), exemples de mesures d'amélioration :

- automatiser le filmage des palettes ;
- mécaniser les opérations de palettisation et dépalettisation.

Objectif : diminuer le nombre de maladies professionnelles.

Indicateurs :

- nombre d'aménagements de l'espace de travail réalisés ;
- nombre d'interventions des services santé au travail pour les postes identifiés prioritaires dans le DUER (document unique d'évaluation des risques professionnels) ;
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles ;

En ce qui concerne la manutention manuelle de charges et pour améliorer les opérations d'accrochage manuel : outre le recours maximum à l'assistance mécanique et à la mise à disposition d'outils de levage et de mise à niveau supplémentaires, former tous les salariés aux bonnes pratiques en matière de manutention.

Objectif : former 100 % des nouveaux embauchés potentiellement concernés, ainsi que tout salarié en faisant la demande, aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

Indicateur : pourcentage de salariés formés aux bonnes pratiques en matière de port de charges.

Pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées : aménagement de dispositifs individuels de mise à hauteur des salariés, mise à disposition de sièges assis-debout.

Objectif : augmenter le nombre de dispositifs individuels limitant les risques liés aux positions debout prolongées.

Indicateur : pourcentage d'augmentation des dispositifs individuels mis en place pour pallier les risques liés aux positions debout prolongées.

Aménager les postes concernés par des dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés en veillant à la mise à disposition d'outils ou de commandes facilitant le travail de l'opérateur.

Objectif : diminuer la survenance des TMS.

Indicateur : nombre de dispositifs limitant les mouvements de torsion, flexion ou extension répétés.

Prévenir la pénibilité en matière de vibrations : intégration dans le contrôle annuel des engins à conducteur porté de l'état des dispositifs d'absorption des vibrations.

Objectif : 100 % des engins à conducteur porté devront faire l'objet d'un contrôle annuel de vibrations.

Indicateur : pourcentage d'engins à conducteur porté ayant fait l'objet d'un contrôle.

Prévention des risques liés aux températures extrêmes (froid négatif ou température supérieure à 30° C) :

- dans les ateliers (températures contrôlées), diminuer la sensation de froid et les courants d'air en privilégiant le recours à des gaines textiles ;
- limiter ou aménager les durées d'exposition aux températures extrêmes ;
- améliorer le confort aux postes de travail : vêtements et équipements de travail adaptés, pauses et temps de récupération supplémentaires après des expositions à températures extrêmes ;
- pour toute période d'activité de 4 heures et plus comprenant une poly-exposition aux facteurs bruit - températures extrêmes, mise en place d'un temps de pause minimum de 30 minutes ;
- limitation de tout travail intense et de port de charges répétitif ou, à défaut, organisation du travail en binôme ;
- veiller à la température des locaux annexes tels que locaux de restauration, de repos, vestiaires, douches...

Mesures relatives au travail de nuit : en entreprise d'abattage et de transformation comme dans les organisations de producteurs (OP), limiter le nombre de prises de poste en plage de nuit en favorisant le volontariat pour une meilleure organisation vie familiale et vie professionnelle.

Objectif : diminuer le travail de nuit imposé pour les salariés qui en font la demande.

Indicateur : pourcentage de demandes acceptées pour un poste de jour.

Objectif : diminuer le travail de nuit pour les salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans et porter systématiquement à leur connaissance les postes de jour disponibles.

Indicateur : pourcentage de salariés travaillant pour partie sur la plage de nuit depuis 10 ans ayant accédé à des postes de travail de jour.

Mesures pour les salariés exposés au bruit : réalisation d'une cartographie estimative du bruit dans l'entreprise (cf. les services MSA) ; pendant le temps de travail, mise en place d'EPI (équipements de protection individuelle) associée à une réunion de sensibilisation sur les risques encourus ; mise en place de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes les plus bruyants.

Autre mesure : intégrer le facteur bruit dans les cahiers des charges lors du renouvellement des matériels.

Objectif :

- diminuer les maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit ;
- 100 % des cahiers des charges des matériels renouvelés intégrant le facteur bruit.

Indicateurs :

- pourcentage d'entreprises ayant mis en œuvre des réunions de sensibilisation ;
- nombre de mesures organisationnelles favorisant l'isolation des postes ;
- pourcentage de matériels renouvelés diminuant le facteur bruit ;
- pourcentage de diminution des maladies professionnelles liées à l'exposition au bruit.

Mesures relatives au travail répétitif et cadencé caractérisé par la répétition d'un même geste : les gestes répétitifs et éventuellement cadencés par le déplacement automatique des produits à travailler concernent la grande majorité des postes de production en entreprise d'abattage et transformation. Ces gestes répétitifs constituent un facteur de risque de TMS s'inscrivant dans un contexte multifactoriel :

- âge et ancienneté des salariés (à terme problématique de l'aptitude physique) ;
- contraintes biomécaniques des postes et process ;
- contraintes environnementales (travail au froid) ;
- contraintes liées à l'organisation du travail ;
- contraintes liées aux aspects managériaux, au climat social et au stress favorisant la survenance des TMS : « les TMS sont la combinaison de multiples causes. Les situations défavorables peuvent être liées au poste de travail et à son environnement (...), à l'organisation du travail (...), au climat social de l'entreprise, par exemple les mauvaises relations de travail, le défaut d'entraide entre collègues, le manque de reconnaissance, l'incertitude sur l'avenir, le sentiment d'être en situation d'échec, le manque de moyens pour bien faire son travail, les situations de stress » (source INRS).

Les différentes actions de prévention liées à ce risque spécifique sont nécessairement diversifiées.

Sur le plan technique :

- aménagement de la conception des postes de travail (conception d'une alternative au stockage sur rolls, conception des débuts et fins de chaînes...) de manière à réduire certaines postures ;
- actions sur les contraintes biomécaniques des postes et poursuite d'une modernisation des process.

Sur le plan organisationnel :

- alternance des tâches et organisation de la polyvalence ;
- aménagement du temps de travail : logistique, travail en amont avec les différents acteurs amont et aval soit (coopératives et clients-distribution) pour limiter les pointes de production ou mieux les anticiper ;
- pendant le temps de travail, organisation systématique auprès des salariés exposés à des gestes répétitifs, de formations aux bonnes pratiques correspondant au poste dans les 3 mois suivant l'embauche ;
- pendant le temps de travail, proposition de formations à la pratique d'un échauffement préalable à la prise de poste pendant le temps de travail ;
- optimisation organisationnelle des relations de travail (dynamique d'écoute, implication, reconnaissance) ;
- actions visant au développement de l'intérêt des tâches et à remédier aux difficultés d'implication (polyvalence-formation, accueil, organisation de modalités

plus fréquentes d'échanges entre salariés et management de production...);

- actions pour un « collectif de travail à préserver » ;
- actions liens/collègues et hiérarchie ;
- actions pour un management plus participatif (actions de sensibilisation et formation).

Objectif : diminuer la survenance des TMS liés au travail répétitif et cadencé.

Indicateurs :

- pourcentage des nouveaux embauchés formés à la prévention des TMS liés au travail répétitif et cadencé ;
- pourcentage de propositions de formations à un échauffement préalable à la prise de poste ;
- nombre de réunions de sensibilisation à un management participatif.

4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans le souci d'inscrire la santé au travail dans une démarche globale de branche, les parties signataires conviennent :

- de favoriser le développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) conventionnels en rappelant le lien santé au travail-sécurité-management inscrit dans les référentiels de certification (ex. : CQP « responsable d'atelier ») par l'optimisation de l'information des entreprises de la branche sur le contenu des CQP existants, par la facilitation de l'ingénierie préalable à leur mise en œuvre ;
- de favoriser le développement des dispositifs de formation « lutte contre l'illettrisme » ;
- de transcrire la santé au travail dans les priorités de formation : orientations prioritaires de la CPNEFP bétail et viande.

Objectifs : favoriser le développement de CQP et la mise en œuvre de dispositifs de formation « lutte contre l'illettrisme » et « santé-sécurité au travail ».

Indicateurs : nombre de CQP ; nombre de formations « illettrisme » ; nombre de formations « santé-sécurité au travail » réalisées.

- de prévenir la désinsertion professionnelle.

Objectif : réaliser 100 % des entretiens de reprise pour tout arrêt de travail d'une durée minimale de 2 mois.

Indicateurs :

- pourcentage de salariés ayant bénéficié d'un entretien de reprise ;
- nombre de recours au dispositif REHALTO ;
- de professionnaliser le tutorat, « charnière de fidélisation et de professionnalisation des nouveaux entrants » et opportunité de diversification et d'évolution pour les salariés ;
- en renforçant les formations tutorales ;
- en créant ou en mettant en place un « livret tutorat » ;
- en créant une certification « tuteur » spécifique à la branche portant revalorisation de la classification du tuteur par un changement d'échelon à l'intérieur de la catégorie socioprofessionnelle dont il relève.
- de mettre en œuvre des actions de sensibilisation-formation managériale : prise en compte de la santé-sécurité au travail au cours de l'entretien professionnel.

Objectif : augmenter les actions de sensibilisation-formation managériale dans la branche.

Indicateurs :

- pourcentage d'entretiens professionnels réalisés comportant un volet « santé-sécurité » au travail ;
- nombre d'actions de formation « santé au travail » mises en œuvre dans la branche.

Les parties signataires conviennent :

- de transcrire la mise en place d'une politique santé au travail dans les priorités de formation de la CPNEFP bétail et viande ;
- de créer un label de branche « management responsable ».

4.4. Aménagement des fins de carrière

Aménagements organisationnels : aménagement de postes, passage travail de nuit à travail de jour.

Accompagnement à l'accès aux dispositifs de retraite anticipée carrières longues et/ou de retraite progressive.

Dans le prolongement de l'accord de branche bétail et viande du 23 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors et dans le souci de répondre à l'amélioration des conditions de travail des seniors et à la nécessaire prévention des situations de pénibilité, les parties ont convenu des dispositions ci-après.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, bénéficieront, s'ils le souhaitent et sous réserve d'une validation des aptitudes requises pouvant nécessiter une action de formation, d'une priorité d'affectation aux postes de qualification équivalente ne relevant pas de cette catégorie, dans le même établissement, la même entreprise ou le même groupe.

Dans le cadre d'un reclassement sur un poste aménagé ou un autre poste identique à qualification équivalente, le salarié concerné bénéficie du maintien de sa rémunération à l'exclusion des éléments de rémunération inhérents aux contraintes du poste antérieurement occupé.

En cas de reclassement à un niveau de qualification inférieur accepté par écrit par le salarié et afin d'atténuer la perte de salaire pouvant en résulter, les entreprises bétail et viande mettront en œuvre les dispositions ci-après.

Si le salarié a 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 12 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 3^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Si le salarié a 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise :

- maintien pendant 6 mois de sa rémunération mensuelle à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- les 6 mois suivants : 75 % du différentiel éventuel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération mensuelle résultant de son reclassement à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste occupé antérieurement ;
- la 2^e année et les années suivantes : 50 % du différentiel de rémunération tel que défini ci-dessus.

Passage des seniors (55 ans et plus) à temps partiel

Les seniors de 55 ans et plus pourront, à leur demande, bénéficier d'un passage à temps partiel.

L'employeur ne pourra refuser ce passage à temps partiel qu'en justifiant par écrit au salarié de perturbations causées au fonctionnement de l'entreprise.

Dans le cadre de ce passage à temps partiel des salariés seniors âgés de 55 ans et plus, les cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire seront, afin de garantir leurs droits en matière de retraite, calculées sur la base du salaire à temps plein, l'employeur prenant en charge le surplus des cotisations patronales et salariales.

A titre d'exemple, le travail à temps partiel pourra s'effectuer selon les modalités ci-après :

- travail journalier à horaire réduit ;
- réduction à 4 jours ou moins du nombre de journées travaillées dans la semaine ;
- réduction à 3 semaines ou moins du nombre de semaines travaillées dans le mois.

Dans le but d'atténuer l'impact de cette mesure sur la rémunération du salarié, les entreprises mettront en œuvre les dispositions suivantes.

Les salariés ayant au minimum 10 ans d'ancienneté bénéficieront :

- pendant 4 mois : de 75 % du différentiel existant entre la rémunération antérieure et la nouvelle rémunération correspondant à leur nouvel horaire, à l'exclusion des éléments inhérents aux contraintes du poste ;
- les 4 mois suivants : de 50 % du différentiel tel que défini ci-dessus ;
- les 4 mois suivants : de 25 % du différentiel tel que défini ci-dessus.

Ces garanties ne s'appliquent pas en cas de cumul d'emplois.

Le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) est informé chaque année du nombre de seniors ayant bénéficié des mesures d'aménagement définies ci-dessus.

Lors de la création d'un poste de tuteur : proposition systématique au salarié âgé de 50 ans et plus de bénéficier de la possibilité d'être tuteur, ainsi que de la formation associée.

Objectif : améliorer les conditions de travail des seniors de 55 ans et plus par la prévention des situations de pénibilité (reclassement) et par des aménagements organisationnels (passage à temps partiel).

Indicateurs :

- pour les salariés de 55 ans et plus, affectés à des postes définis comme pénibles, pourcentage de reclassements réalisés sur des postes à pénibilité réduite ;
- pourcentage de salariés seniors (55 ans et plus) ayant bénéficié d'un passage à temps partiel ;
- pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié d'actions de tutorat ;
- pourcentage de salariés de 50 ans et plus ayant bénéficié de formations tutorales.

4.5. Maintien en activité et prévention de la désinsertion professionnelle

Les risques professionnels susceptibles d'altérer la santé des salariés peuvent donner lieu à des situations d'inaptitude totale au travail.

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent d'introduire, dans leur dispositif conventionnel de prévoyance, les dispositions ci-après, relatives à l'inaptitude totale d'origine professionnelle.

Les salariés justifiant d'une ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient en cas d'inaptitude totale d'origine professionnelle reconnue par la médecine du travail, des prestations de CCPMA Prévoyance selon les conditions ci-après :

- salarié de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salarié de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salarié de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'inaptitude totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Le dispositif conventionnel de prévoyance - accord collectif national du 25 février 2003 modifié par les avenants n° 110 du 25 novembre 2004 et n° 123 du 23 septembre 2009 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande - sera modifié par adjonction des dispositions « inaptitude totale d'origine professionnelle » précitées.

Modalités de mise en œuvre et de suivi

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Modalités de mise en œuvre

Les entreprises bétail et viande relevant du présent accord devront constituer un comité de pilotage pluridisciplinaire, composé de l'ensemble des acteurs de la prévention dans l'entreprise et comprenant :

- un représentant de la direction ;
- les représentants salariés du CHSCT (à défaut, les délégués du personnel) ;
- le ou les responsables des grands ateliers ou services des entreprises ;
- le responsable sécurité ;
- les services « prévention » de la MSA ;
- le médecin du travail ;
- toute personne experte (ergonome, préventeur...) qui serait mobilisée par l'entreprise.

Ce comité de pilotage procédera, après cartographie des métiers, à l'établissement du diagnostic préalable de l'entreprise et établira les actions prioritaires devant être engagées.

En un deuxième temps, ce comité de pilotage se réunira en comité de suivi, une fois par trimestre, et ce pendant la durée du présent accord de branche.

Dans le cadre de sa mission d'accompagnement des entreprises et d'impulsion des dispositions du présent accord, la branche bétail et viande veillera à :

- organiser un événement national de communication, une fois par an, afin de promouvoir la santé au travail dans la branche ;
- favoriser la création de partenariats institutionnels ;
- lancer une étude « impact économique global » des démarches santé au travail ;

- favoriser le dispositif de mutualisation des expériences ;
- accompagner les entreprises bétail et viande dans la mise en place de « programmes annuels de prévention » sur la base d'un projet d'entreprise participatif et pluridisciplinaire ;
- par la mise à disposition du guide méthodologique joint en annexe au présent accord ;
- par la mise en œuvre de journées d'information-formations.

5.2. Modalités de suivi des objectifs fixés et des résultats obtenus

Un bilan des mesures prévues par le présent accord sera établi, chaque année, dans le cadre du « rapport sur l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche et l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe ». A cet effet, le rapport annuel de branche sera enrichi d'une nouvelle rubrique « santé-sécurité au travail » et, à cette occasion, les parties signataires se rencontreront afin de vérifier le niveau de réalisation des objectifs fixés dans le présent accord.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Chacune des organisations parties au présent accord peut en demander la révision. Cette demande devra être accompagnée d'une proposition de rédaction et être adressée au secrétariat de la commission sociale en vue de son inscription à l'ordre du jour de la commission sociale paritaire.

Cette proposition aura été préalablement transmise à tous les membres de la commission sociale.

La réunion de la commission devra intervenir dans les 3 mois suivant la réception de la demande.

Durée. - Date d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord collectif est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'application. Au terme de ce délai, il cessera de produire ses effets, les parties excluant toute reconduction tacite.

Le présent accord sera applicable à compter de sa date de dépôt.

Notification et dépôt

Article 8

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Demande d'extension

Article 9

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC-Agri ; UNSA2A ; SNCOA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ont institué le 25 février 2003 un accord collectif national visant à mettre en place un régime de prévoyance destiné à couvrir l'ensemble des salariés relevant de cette convention collective. Ce régime de prévoyance comprend les garanties suivantes :

- décès ;
- incapacité ;
- invalidité 1re, 2e et 3e catégories.

Par ailleurs, ce régime couvre également les garanties spécifiques aux risques professionnels, tels que :

- l'inaptitude partielle d'origine professionnelle ;
- l'inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle.

Cependant, étaient exclus des garanties « inaptitude » les personnels couverts par la garantie « inaptitude à la conduite » prévue, à l'origine, par l'avenant n° 75 du 8 février 1990, auquel s'est substitué l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004, modifié par l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Aussi, dans un souci de clarification, les partenaires sociaux ont décidé de :

- refondre l'ensemble de ces textes relatifs à la prévoyance des salariés relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande en un seul accord ;
- procéder à des aménagements de garanties ;
- mettre le présent accord en conformité avec le décret du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire.

A cet égard, il est précisé que les partenaires sociaux ont mis en place, via le présent accord, un régime de prévoyance collectif et obligatoire. Toutefois, compte tenu de la spécificité de certaines professions au sein de la branche, ce régime de prévoyance prévoit des garanties « inaptitude » dont le service des prestations est subordonné au respect de certaines conditions. Aussi, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une renégociation desdites garanties si ces dernières ne sont pas conformes au régime social de faveur.

Le présent accord supprime et remplace les textes suivants, à compter de sa date d'effet :

- l'accord collectif national du 25 février 2003 relatif à la création d'un régime conventionnel de prévoyance ;
- l'avenant n° 110 du 25 novembre 2004 ;
- l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009.

Le présent accord est applicable obligatoirement aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et

Les dispositions du présent accord se substituent, dès leur date d'entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions relatives à la prévoyance contenues dans les accords antérieurs.

Titre Ier Régime de prévoyance

Bénéficiaires

Article 1er

En vigueur étendu

Est bénéficiaire du régime de prévoyance l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail relevant des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969.

Garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les bénéficiaires visés à l'article 1er du présent accord bénéficient des garanties ci-après.

Garantie décès toutes causes

Article 2.1

En vigueur étendu

En cas de décès du salarié quelle qu'en soit la cause, il est prévu le versement des prestations suivantes :

Garanties	Niveau des prestations
Capital décès de base	100 % du salaire brut annuel
Majoration conjoint	50 % du salaire brut annuel
Majoration enfant à charge	25 % du salaire brut annuel
Rente éducation (*)	6 % du salaire brut annuel jusqu'à son 12e anniversaire
	8 % du salaire brut annuel de son 12e à son 18e anniversaire
	10 % du salaire brut annuel de son 18e à son 26e anniversaire, si celui-ci est apprenti, étudiant ou demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi et non indemnisé par le régime d'assurance chômage
	10 % du salaire brut annuel, sans limitation de durée, pour l'enfant de plus de 26 ans reconnu avant son 21e anniversaire en état d'invalidité équivalente à l'invalidité de 2e ou 3e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil
(*) Le montant de la rente éducation est doublé si l'enfant est orphelin de père et mère.	

Le salaire brut annuel servant au calcul du capital décès de base est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'événement ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Le salaire de base servant au calcul de la rente éducation correspond au salaire effectivement versé au participant dans sa dernière catégorie d'emploi par l'entreprise qui l'occupait en dernier lieu et qui a donné lieu au paiement de cotisations OCIRP au titre de l'année précédant l'événement ouvrant droit aux prestations.

Garantie allocation obsèques

Article 2.2

En vigueur étendu

La garantie a pour objet le versement au salarié bénéficiaire d'une indemnité forfaitaire fixée à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès du conjoint, du cocontractant d'un Pacs, du concubin ou d'un enfant à charge du salarié.

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 2.3

En vigueur étendu

Nature de la prestation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, un accident du travail, de trajet, une maladie professionnelle ou un accident de la vie privée, il est servi des indemnités journalières complémentaires dans les conditions déterminées ci-après.

Point de départ de la prestation

Accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle reconnus comme tels par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale), le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours discontinus, consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décomptés sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies comme suit :

Dès le premier jour suivant le délai de franchise en cas de :

- continuité d'indemnisation pour un arrêt de travail en cours ;
- nouvel arrêt de travail lié à un même accident du travail ou maladie professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise.

Après un nouveau délai de franchise de 30 jours discontinus, en cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle intervenant au cours du même exercice civil et espacés de moins de 6 mois.

Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours continus, décomptée à compter du premier jour d'arrêt de travail.

En cas de nouvel arrêt de travail lié à un même accident ou à une même maladie d'origine non professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise : pas de nouveau délai de franchise.

En cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle dont la cause n'est pas liée à un ou à des arrêts précédents survenus au cours de l'exercice civil et dès lors que le décompte des 90 jours continus a déjà été appliqué sur l'exercice : application d'un nouveau délai de franchise de 30 jours continus.

Lorsque la période d'arrêt de travail consécutive à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle est à cheval sur deux exercices civils, le décompte de la franchise ayant débuté sur l'exercice précédent se poursuit sur l'exercice suivant, jusqu'à atteindre les 90 jours de franchise.

Montant de la prestation

Accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle :

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365e partie du salaire

annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % de la 365e partie du salaire annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Durée de service et cessation de la prestation

Les prestations complémentaires sont versées, après application des délais de franchise précités, tant que la période d'incapacité est indemnisée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale) au titre des indemnités journalières, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. Elles cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise totale du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse.

Limitation de la prestation

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un éventuel revenu d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité.

Salaire pris en compte pour le calcul de la prestation

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Invalidité 1re, 2e, 3e catégorie (incapacité permanente)

Article 2.4

En vigueur étendu

L'invalidité est définie par référence au régime de base de sécurité sociale tel que prévu aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui s'appliquent au régime de protection sociale des salariés agricoles.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession ;
- 3e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession et qui, en outre, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les actes ordinaires de la vie.

Invalidité 1re catégorie

Le salarié classé en invalidité 1re catégorie bénéficie d'une rente versée à hauteur de 50 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 1re catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %.

Invalidité 2e et 3e catégories

Le salarié classé en invalidité 2e ou 3e catégorie bénéficie d'une rente versée à hauteur de 76 % du salaire brut annuel, sous déduction de celle versée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

L'incapacité consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle est assimilée à une invalidité 2e ou 3e catégorie lorsque le taux d'incapacité est égal ou supérieur à 66 %.

Dispositions communes aux catégories d'invalides

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Les prestations cessent à la date de liquidation de la pension vieillesse du régime social de base, ou en cas de décès.

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un revenu éventuel d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler normalement.

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Inaptitude partielle d'origine professionnelle

Article 2.5

En vigueur étendu

Le bénéfice de la garantie est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 10 ans dans la profession ;
- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre II du présent accord ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties incapacité temporaire de travail et invalidité définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;
- être reconnu inapte au poste occupé par le médecin du travail du fait d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- être reclassé dans l'entreprise dans un autre emploi entraînant une diminution de salaire.

Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre de la garantie inaptitude partielle d'origine professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou idcc 1534 et n° 3612 ou idcc 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ou de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité, quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Le salarié remplissant les conditions définies ci-dessus perçoit une rente égale à 50 % du différentiel entre le salaire de référence avant reclassement et le salaire de référence après reclassement, dans la limite d'une indemnisation égale à 15 % du salaire de référence avant reclassement.

Le salaire mensuel servant de référence au calcul des prestations inaptitude partielle est :

- d'une part, 1/12 du salaire annuel brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B, à l'exclusion des éléments de rémunération à caractère exceptionnel ;
- d'autre part, 1/12 du nouveau salaire annuel brut que percevra le salarié au cours des 12 mois suivant l'ouverture du droit à la garantie du régime inaptitude, limité à la tranche B.

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente accident du travail ;
- liquidation de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- rupture du contrat de travail ;
- réintégration au poste de travail initial en cas d'amélioration des capacités physiques constatées par le médecin du travail ou à un poste dont la rémunération est équivalente au poste initial ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Article 2.6

En vigueur étendu

Conditions communes aux garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle

Compte tenu des contraintes inhérentes aux métiers dans la profession, le bénéfice des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle est ouvert aux salariés remplissant cumulativement les conditions suivantes :

- ne pas être couvert par la garantie inaptitude à la conduite prévue au titre II du présent accord ;
- ne pas être pris en charge au titre des garanties définies aux articles 2.3 et 2.4 du présent accord ;
- être reconnu totalement inapte à exercer tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, et ce quelle qu'en soit la cause.

Détermination de l'ancienneté dans la profession

Pour la détermination de l'ancienneté dans la profession au titre des garanties inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle, est pris en compte l'ensemble des périodes de travail salarié effectif (ou assimilées comme telles par la loi ou les conventions collectives nationales n° 3179 ou idcc 1534 et n° 3612 ou idcc 7001), et matérialisées par un contrat de travail, dans une entreprise relevant de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande ou de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans leur totalité, quelles que soient les périodes intermédiaires de travail dans une entreprise ne relevant pas des conventions collectives nationales précitées.

Lorsque ces périodes intermédiaires comprennent des périodes de chômage, indemnisées par le régime d'assurance chômage, celles-ci seront prises en compte pour la détermination de l'ancienneté dès lors qu'elles seront inférieures à 12 mois consécutifs.

Salaires pris en compte pour le calcul des prestations

Le salaire brut annuel servant de base au calcul des prestations inaptitude totale est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B.

Cessation des prestations

L'indemnisation cesse dans les cas suivants :

- décès du salarié ;
- nouvel emploi retrouvé à un niveau égal ou supérieur de rémunération (le niveau de rémunération est apprécié selon le salaire annuel de référence) ;
- ouverture des droits à taux plein de la pension vieillesse du régime de base (MSA ou sécurité sociale) ;
- bénéfice d'un régime de préretraite totale.

Inaptitude totale d'origine non professionnelle

Article 2.6.1

En vigueur étendu

Outre les conditions communes décrites à l'article 2.6, le bénéfice de la garantie inaptitude totale d'origine non professionnelle est subordonné au respect des conditions suivantes :

- justifier d'une ancienneté de 5 ans dans la profession ;
- être âgé de 55 ans au moins.

Le salarié remplissant l'ensemble des conditions définies ci-dessus perçoit, à compter de la date de rupture de son contrat de travail, une rente égale à 15 % du salaire brut de référence.

Inaptitude totale d'origine professionnelle

Article 2.6.2

En vigueur étendu

Les salariés respectant les conditions communes définies à l'article 2.6 ci-dessus et justifiant d'une condition d'ancienneté de 5 ans dans la profession bénéficient des prestations ci-après :

- salariés de 50 ans et moins de 55 ans : 15 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 10 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salariés de 55 ans et moins de 57 ans : 25 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 12 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi ;
- salariés de 57 ans et plus : 30 % du salaire annuel brut de référence ainsi qu'une rente complémentaire versée pour le financement d'actions de formation, dans la limite de 15 % du salaire annuel brut de référence, sous réserve de justifier d'une attestation de formation. Cette rente complémentaire pourra être utilisée durant les deux premières années pour accompagner le salarié licencié dans son projet de réinsertion professionnelle compte tenu des difficultés éventuelles de retour à l'emploi.

Pour le bénéfice des prestations indiquées ci-dessus, l'âge du salarié est apprécié au jour de la déclaration d'inaptitude totale d'origine professionnelle ; l'évolution ultérieure de l'âge du salarié n'a donc pas d'incidence sur l'évolution du niveau des prestations ci-dessus.

L'indemnisation persiste totalement ou partiellement dans les cas suivants :

- nouvel emploi retrouvé à un niveau inférieur de rémunération à celui de l'emploi ayant donné lieu à une décision d'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus ;
- nouvel emploi retrouvé à temps partiel générant une diminution de la rémunération par rapport à l'emploi initial, ayant donné lieu à une décision d'inaptitude totale, jusqu'à concurrence de la rente prévue ci-dessus.

Revalorisations

Article 3

En vigueur étendu

A la fin de chaque exercice civil, le conseil d'administration de CCPMA Prévoyance fixe, pour l'exercice civil suivant, la valeur du point servant à la revalorisation du salaire de référence pour le calcul des prestations servies par CCPMA Prévoyance ainsi que sa date d'effet.

S'agissant plus spécifiquement de la garantie inaptitude partielle d'origine professionnelle, telle que prévue à l'article 2.5 du présent accord, l'indemnisation sera révisée chaque année en fonction :

- du nouveau salaire brut annuel ;

- du salaire avant reclassement ayant servi de base au calcul de la prestation, réévalué en fonction des augmentations conventionnelles de salaire, de l'évolution des primes d'ancienneté et de fin d'année conventionnelles appliquées dans la branche.

Pour les rentes éducation prévues par le présent accord, la revalorisation des prestations relève de la décision du conseil d'administration de l'OCIRP.

Cotisations et répartition

Article 4

En vigueur étendu

Taux de cotisation applicables à l'ensemble des salariés, à l'exception des chauffeurs salariés visés au titre II du présent accord

Les taux de cotisation assis sur le salaire annuel brut limité à la tranche B sont définis comme suit :

Au 1er janvier 2014

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,00	0,48	0,48
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,529	0,871	1,40

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2015

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,047	0,558	0,605
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,679	1,116	1,795

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,726	1,194	1,92

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2017

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08

Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,726	1,194	1,92

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2018

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,624	1,026	1,65

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Les taux de cotisation sont répartis globalement à hauteur de :

- 62,20 % à la charge de l'employeur ;
- 37,80 % à la charge du salarié.

En ce qui concerne la répartition de la cotisation " incapacité temporaire ", celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer ce point.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la participation de l'employeur définie ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention (couverture du risque décès des salariés cadres et assimilés).

Titre II Garantie inaptitude à la conduite

Inaptitude à la conduite. - Garantie spécifique aux chauffeurs salariés

Article 5

En vigueur étendu

Bénéficiaires de la garantie

Bénéficiaire de la garantie inaptitude à la conduite les salariés répondant aux conditions suivantes :

- les salariés « chauffeurs » affectés d'une manière effective et permanente à un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA bétail et viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D, sous réserve qu'ils justifient, à la date d'inaptitude à la conduite, des conditions d'ancienneté suivantes :

- de 15 ans s'ils sont âgés de moins de 50 ans ;
- de 16 ans s'ils sont âgés de moins de 49 ans ;
- de 17 ans s'ils sont âgés de moins de 48 ans.

Il est toutefois précisé que les salariés « chauffeurs » ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit à cette prestation telles que définies ci-dessus bénéficient des garanties inaptitude partielle d'origine professionnelle (art. 2.5 du présent accord) et inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle (art. 2.6 du présent accord).

Objet de la garantie

La garantie a pour objet la couverture du risque inaptitude à la conduite, pour raisons médicales, ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite consécutive :

- au retrait de permis de conduire pour une durée indéterminée ;
- au retrait du certificat spécial de capacité prononcé par le service de la médecine du travail dûment habilité ;
- à la déclaration d'inaptitude définitive à la conduite par le médecin du travail sans que le salarié ait fait pour autant l'objet d'une décision de retrait du permis de conduire ou de certificat spécial de capacité à la conduite.

Sont exclus de la garantie les cas résultant :

- de l'éthylisme ;
- de la mutilation volontaire ;
- de causes médicales déjà présentes de façon indiscutable, lors du dernier renouvellement du permis effectué avant l'âge d'admission en tant que bénéficiaire de la garantie et qui faisaient parties d'affections incompatibles avec la délivrance ou le maintien du permis C, EC, D telles que fixées par l'arrêté du 21 décembre 2005 du ministre chargé des transports et les arrêtés ultérieurs qui viendraient le réactualiser.

Modalités de prise en charge

La demande de prise en charge est présentée par le salarié ou l'entreprise.

Toute fausse déclaration entraînera :

- le refus du dossier ;
- l'annulation du paiement des prestations.

Un médecin expert, choisi par l'institution de prévoyance, sur la liste des médecins agréés auprès des tribunaux, est seul habilité à statuer sur la prise en charge des salariés considérés comme définitivement inaptes à la conduite.

En cas de désaccord entre le salarié et le médecin expert choisi par l'institution de prévoyance, les deux parties désignent un médecin arbitre dont la décision sera définitive.

Durée de versement des prestations

Le droit à prestations est acquis, après décision, du jour de la reconnaissance de l'inaptitude à la conduite par le médecin expert de l'institution, jusqu'au jour où intervient :

- soit l'ouverture des droits à taux plein pour une pension de retraite ;
- soit la prise en charge par le régime d'assurance chômage (Pôle emploi) ;
- soit la reprise d'une activité professionnelle dans un des emplois de conduite cités par la convention collective nationale des coopératives SICA bétail et viande, dont la durée de travail est au moins égale à 800 heures par an et affectés à la conduite de véhicules nécessitant la possession du permis C, EC ou D ;
- soit la cessation de l'un des motifs ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite, tel que visé ci-dessus dans le point relatif à l'objet de la garantie.

Montant de la prestation

La prestation servie en cas d'inaptitude à la conduite est égale à 35 % de la dernière rémunération.

Le montant de la prestation est calculé sur la base de la moyenne des rémunérations totales brutes, hors frais professionnels, que l'intéressé a ou aurait perçues au cours des 12 derniers mois précédant la date de reconnaissance de l'inaptitude à la conduite. Elle est revalorisée selon l'évolution du point de retraite complémentaire ARRCO.

Limitation de la prestation

Le bénéfice de la prestation ne peut conduire à un cumul avec toute autre disposition résultant d'un accord individuel ou collectif ayant pour objet de couvrir le risque inaptitude pour raisons médicales ayant entraîné la perte de l'emploi de conduite.

Reclassement dans l'entreprise

Lorsque le salarié inapte à la conduite, bénéficiaire de la garantie, est reclassé dans l'entreprise, la prestation perçue par l'intéressé au titre de la présente garantie ne peut être supérieure à la différence entre 90 % du montant brut, hors frais professionnels, de la rémunération totale revalorisée (sur la base du taux d'évolution du salaire moyen mensuel de la catégorie professionnelle concernée), perçue au titre de l'ancien emploi de conduite et le montant brut de la rémunération perçue au titre du nouvel emploi, hors frais professionnels.

Taux de cotisation des chauffeurs salariés

Les taux de cotisation applicables aux chauffeurs salariés pour les prestations prévues au titre Ier et au titre II du présent accord sont définis comme suit :

Au 1er janvier 2014

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	-	0,48	0,48
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,549	0,901	1,45

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2015

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,047	0,558	0,605
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,699	1,146	1,845

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,746	1,224	1,97

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2017

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,746	1,224	1,97

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2018

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	0,00	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,644	1,056	1,70

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

En ce qui concerne la répartition de la cotisation " incapacité temporaire ", celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer ce point.

Les taux de cotisation sont assis sur le salaire annuel brut limité à la tranche B.

Le taux de cotisation pour la garantie inaptitude spécifique aux chauffeurs salariés s'établit à 0,15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié.

Titre III Dispositions générales

Désignation des organismes assureurs

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont désigné :

- CCPMA Prévoyance, sise 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris, pour assurer la mutualisation des garanties prévues au présent accord, à l'exclusion des rentes d'éducation ;

- l'OCIRP, sis 10, rue Cambacérés, 75008 Paris, pour assurer la mutualisation de la garantie rente d'éducation. CCPMA Prévoyance reçoit délégation de la part de l'OCIRP pour appeler les cotisations et payer les prestations.

Ces désignations sont établies, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, pour une durée maximale de 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord. Les partenaires sociaux se réuniront au plus tard 6 mois au moins avant l'échéance quinquennale pour réexaminer les modalités de la mutualisation du régime, vérifier que les objectifs professionnels sont réalisés dans les meilleures conditions, et apprécier les perspectives d'évolution du régime.

Comité national paritaire de suivi

Article 7

En vigueur étendu

Un comité national paritaire de suivi de l'accord, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales et d'un nombre égal de membres de l'organisation patronale, est chargé d'étudier l'ensemble des questions posées par l'application de ce régime et de veiller à son bon fonctionnement par les organismes assureurs désignés.

Ce comité se réunira une fois par an. L'assureur sera chargé au cours de cette réunion de présenter son rapport sur les comptes de la convention selon les dispositions de l'article 15 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de l'article 4 du décret d'application n° 90-769 du 30 août 1990.

Changement d'organisme assureur

Article 8

En vigueur étendu

En cas de changement d'organisme assureur ou de résiliation du contrat d'assurance :

- les prestations incapacité, les rentes invalidité et les rentes éducation en cours de service seront maintenues à leur niveau atteint à la date de la résiliation par les organismes assureurs ;

- les garanties décès sont maintenues au profit des salariés ou anciens salariés bénéficiant de prestations incapacité ou invalidité.

La revalorisation des prestations sera assurée par le nouvel organisme assureur.

Incidences d'un changement de champ conventionnel

Article 9

En vigueur étendu

Toute entreprise ne relevant plus du champ d'application conventionnel tel que défini dans le présent accord de branche sera tenue de payer une indemnité de résiliation conformément aux dispositions de l'article 31 de la loi Evin n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

Cette indemnité de résiliation correspond au différentiel entre le montant des provisions permettant de couvrir intégralement les engagements en application des articles 7 et 7-1 de la loi Evin et les provisions effectivement constituées à la date de résiliation du contrat d'assurance.

Cette indemnité de résiliation sera également due en cas de non-reconduction des organismes assureurs désignés à l'article 6 ci-dessus.

Révision. - Dénonciation

Article 10

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision totale ou partielle conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord, ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Date d'effet

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

Une notice d'information sera rédigée par CCPMA Prévoyance et remise par l'employeur à chaque salarié de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, désignation de l'organisme assureur, formalités de prise en charge, exclusions).

Dépôt et extension

Article 12

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et est déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC.

Préambule

En vigueur étendu

Après avoir réaffirmé leur volonté de préserver, pour les entreprises bétail et viande et leurs salariés, un régime conventionnel de prévoyance collectif et obligatoire, les partenaires sociaux de la branche ont convenu de procéder à un redressement financier significatif de ce dispositif en procédant aux ajustements nécessaires.

A cet effet, les partenaires sociaux ont convenu d'agir sur deux leviers :

- le taux de cotisation ;
- l'aménagement de certaines garanties.

Le présent avenant abroge et remplace les articles ci-après :

- l'article 2.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » ;
- l'article 2.4 « Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie » ;
- l'article 4 « Cotisations et répartition » ;
- l'article 5 « Inaptitude à la conduite. - Garantie spécifique aux chauffeurs salariés » en son paragraphe « Taux de cotisation des chauffeurs salariés ».

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.3 « Garantie incapacité temporaire de travail » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2.3

Garantie incapacité temporaire de travail

Nature de la prestation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie, un accident du travail, de trajet, une maladie professionnelle ou un accident de la vie privée, il est servi des indemnités journalières complémentaires dans les conditions déterminées ci-après.

Point de départ de la prestation

Accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle :

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle reconnus comme tels par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale), le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours discontinus, consommée sur un ou plusieurs arrêts de travail décomptés sur l'exercice civil de survenance et selon les modalités définies comme suit :

Dès le premier jour suivant le délai de franchise en cas de :

- continuité d'indemnisation pour un arrêt de travail en cours ;
- nouvel arrêt de travail lié à un même accident du travail ou maladie professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise.

Après un nouveau délai de franchise de 30 jours discontinus, en cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou de trajet, une maladie professionnelle intervenant au cours du même exercice civil et espacés de moins de 6 mois.

Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, le versement d'indemnités journalières prévues au titre de la garantie incapacité temporaire de travail intervient après une franchise de 90 jours continus, décomptée à compter du premier jour d'arrêt de travail.

En cas de nouvel arrêt de travail lié à un même accident ou à une même maladie d'origine non professionnelle intervenant moins de 6 mois après une reprise : pas de nouveau délai de franchise.

En cas de tout nouvel arrêt de travail consécutif à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle dont la cause n'est pas liée à un ou à des arrêts précédents survenus au cours de l'exercice civil et dès lors que le décompte des 90 jours continus a déjà été appliqué sur l'exercice : application d'un nouveau délai de franchise de 30 jours continus.

Lorsque la période d'arrêt de travail consécutive à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle est à cheval sur deux exercices civils, le décompte de la franchise ayant débuté sur l'exercice précédent se poursuit sur l'exercice suivant, jusqu'à atteindre les 90 jours de franchise.

Montant de la prestation

Accident du travail, de trajet ou maladie professionnelle :

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 78 % de la 365e partie du salaire annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

Les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions définies ci-dessus bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 70 % de la 365e partie du salaire annuel brut (SAB), sous déduction des indemnités journalières brutes du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Durée de service et cessation de la prestation

Les prestations complémentaires sont versées, après application des délais de franchise précités, tant que la période d'incapacité est indemnisée par le régime social de base (MSA ou sécurité sociale) au titre des indemnités journalières, soit au plus tard jusqu'au 1 095e jour d'arrêt de travail. Elles cessent dans les cas suivants :

- lors de la reprise totale du travail ;
- lors de la mise en invalidité ;
- au décès ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse.

Limitation de la prestation

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un éventuel revenu d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net d'activité.

Salaire pris en compte pour le calcul de la prestation

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations incapacité est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B. »

Garantie invalidité. - Garantie incapacité permanente

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.4 « Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie (incapacité permanente) » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 2.4

Garantie invalidité 1re, 2e et 3e catégorie Garantie incapacité permanente professionnelle

Définition de l'invalidité et de l'incapacité permanente professionnelle

a) Invalidité

L'invalidité est définie par référence au régime de base de la sécurité sociale tel que prévu aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale qui s'appliquent au régime de protection sociale des salariés agricoles.

En vue de la détermination du montant de la pension, les invalides sont classés comme suit :

- 1re catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- 2e catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque ;
- 3e catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession, sont en outre dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

b) Incapacité permanente professionnelle

Il s'agit de la reconnaissance d'une incapacité permanente d'origine professionnelle telle que définie à l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale entraînant le versement d'une rente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles et correspondant :

- soit à un taux d'incapacité permanente professionnelle compris entre 33 % et moins de 66 % ;
- soit à un taux d'incapacité permanente professionnelle égal ou supérieur à 66 %.

Nature et montant des prestations

En cas d'invalidité reconnue avant l'âge légal de départ à la retraite, l'institution verse une rente complémentaire au régime de base MSA ou sécurité sociale.

Montant de la prestation invalidité 1re, 2e et 3e catégorie :

- en cas d'invalidité 1re catégorie reconnue par le régime de base : 42 % du salaire annuel brut (SAB) ;
- en cas d'invalidité 2e catégorie reconnue par le régime de base : 70 % du salaire annuel brut (SAB) ;
- en cas d'invalidité 3e catégorie reconnue par le régime de base : 76 % du salaire annuel brut (SAB).

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par le régime de base et l'éventuel salaire partiel brut perçu par le salarié.

En cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux égal ou supérieur à 33 % du salarié et reconnue avant l'âge légal de départ à la retraite, l'institution verse une rente complémentaire au régime de base MSA ou sécurité sociale.

Montant de la prestation incapacité permanente professionnelle :

- en cas d'incapacité permanente professionnelle d'un taux compris entre 33 et 66 % : 50 % du salaire annuel brut (SAB) ;
- en cas d'incapacité permanente professionnelle totale d'un taux égal ou supérieur à 66 % : 76 % du salaire annuel brut (SAB).

Le montant de la prestation s'entend y compris les prestations brutes servies par le régime de base et l'éventuel salaire partiel brut perçu par le salarié.

Dispositions communes aux prestations d'invalidité et incapacité permanente professionnelle

La rente d'invalidité est servie aussi longtemps que l'assuré bénéficie d'une rente du régime social de base (MSA ou sécurité sociale).

Les prestations cessent à la date de liquidation de la pension de vieillesse du régime social de base ou en cas de décès.

Le cumul des prestations du régime de base, des prestations du régime complémentaire de prévoyance et d'un revenu éventuel d'activité ou de remplacement ne peut en aucun cas dépasser 100 % du salaire net qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait continué à travailler normalement.

Le salaire annuel brut servant de base au calcul des prestations invalidité et incapacité permanente professionnelle est le salaire brut perçu par le salarié au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail ouvrant droit aux garanties du régime de prévoyance, limité à la tranche B. »

Cotisations et répartition

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4 « Cotisations et répartition » est abrogé et remplacé par l'article suivant :

« Article 4

Cotisations et répartition

Taux de cotisation applicables à l'ensemble des salariés, à l'exception des chauffeurs salariés visés au titre II du présent accord

Les taux de cotisation assis sur le salaire annuel brut limité à la tranche B sont définis comme suit :

Au 1er janvier 2014

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,00	0,48	0,48
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,529	0,871	1,40

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2015

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,047	0,558	0,605
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,679	1,116	1,795

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,726	1,194	1,92

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2017

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730

Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,726	1,194	1,92

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2018

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude partielle d'origine professionnelle	0,03	0,05	0,08
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non	0,01	0,01	0,02
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,730
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,624	1,026	1,65

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Les taux de cotisation sont répartis globalement à hauteur de :

- 62,20 % à la charge de l'employeur ;

- 37,80 % à la charge du salarié.

En ce qui concerne la répartition de la cotisation " incapacité temporaire ", celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer ce point.

Pour les personnels cadres et assimilés définis aux articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947, la participation de l'employeur définie ci-dessus entre dans le champ d'application de l'article 7 de ladite convention (couverture du risque décès des salariés cadres et assimilés). »

Taux de cotisation des chauffeurs salariés

Article 4

En vigueur étendu

L'article 5 « Inaptitude à la conduite. - Garantie spécifique aux chauffeurs salariés » est modifié en son seul paragraphe « Taux de cotisation des chauffeurs salariés ».

Le tableau « Taux de cotisation des chauffeurs salariés » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Taux de cotisation des chauffeurs salariés

Les taux de cotisation applicables aux chauffeurs salariés pour les prestations prévues au titre Ier et au titre II du présent accord sont définis comme suit :

Au 1er janvier 2014

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	-	0,48	0,48
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,549	0,901	1,45

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2015

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,047	0,558	0,605
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,699	1,146	1,845

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2016

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,746	1,224	1,97

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2017

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	-	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites	0,102	0,168	0,27
Total	0,746	1,224	1,97

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

Au 1er janvier 2018

(En pourcentage.)

Garantie	Part salariale	Part employeur	Total
Décès	0,069	0,221	0,29
Rente éducation	0,02	0,10	0,12
Obsèques	0,01	0,01	0,02
Inaptitude à la conduite	0,06	0,09	0,15
Incapacité temporaire	0,39	0,00	0,39
Incapacité permanente (invalidité)	0,094	0,636	0,73
Cotisation temporaire (1) liée à la réforme des retraites			
Total	0,644	1,056	1,70

(1) La cotisation temporaire liée à la réforme des retraites est appelée du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017. Elle est destinée à financer l'impact de la réforme des retraites sur les sinistres en cours.

En ce qui concerne la répartition de la cotisation " incapacité temporaire ", celle-ci a été fixée de manière à assurer aux salariés un niveau de prestations net optimisé. En cas d'évolution du contexte législatif, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer ce point.

Les taux de cotisation sont assis sur le salaire annuel brut limité à la tranche B.

Le taux de cotisation pour la garantie inaptitude spécifique aux chauffeurs salariés s'établit à 0,15 %, la cotisation étant répartie à raison de 60 % à la charge de l'employeur et de 40 % à la charge du salarié. »

Date d'effet

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2014.

Les parties signataires sollicitent CCPMA Prévoyance en vue de l'établissement d'une notice d'information à l'attention des entreprises de la branche. Cette notice, intégrant les modifications portées par le présent avenant, sera remise par l'employeur à chaque salarié.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et est déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Avenant n° 1 du 30 septembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

L'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a introduit la portabilité dans le code de la sécurité sociale (art. L. 911-8 nouveau). La loi a procédé à une extension des employeurs concernés par la portabilité, à une augmentation de la durée de maintien des garanties et à la mutualisation de son financement.

Aux termes de la loi précitée, le nouveau dispositif de portabilité, étendu aux professions agricoles, devant être mis en œuvre à compter 1er juin 2014, les partenaires sociaux ont convenu, par le présent avenant, de procéder à la révision de l'accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande par l'introduction d'une clause de portabilité.

Par ailleurs, l'annexe I « Tableau des garanties » de l'accord est abrogée et remplacée par une nouvelle.

Portabilité

Article 1er

En vigueur non étendu

A compter du 1er juin 2014, la portabilité sera régie selon les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

« Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité 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 une prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du 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 le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail. »

Tableau des garanties

Article 2

En vigueur non étendu

Sous réserve des évolutions législatives et réglementaires, l'annexe I « Tableau des garanties » de l'accord est abrogée et remplacée par l'annexe I jointe au présent avenant.

Adhésion

Article 3

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord du 3 décembre 2009 mais signataires du présent avenant déclarent adhérer en totalité et sans réserve audit accord.

Dépôt et notification

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

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

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er juin 2014 pour ses dispositions relatives à la portabilité (art. 1er).

Il entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent en ce qui concerne ses dispositions de l'annexe I relatives au tableau des garanties (art. 2).

Extension

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Annexe I

En vigueur non étendu

Tableau des garanties

Garantie	Base garanties conventionnelles en pourcentage de la base de remboursement MSA (hors remboursement MSA)
Honoraires médicaux	
Consultations, visites	
Généraliste	30 %
Spécialiste	80 %
Analyses	40 %
Auxiliaires médicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicures, orthopédistes, sages-femmes)	40 %
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	
Radiologie	
Actes d'imagerie, d'échographie	30 %
Actes techniques médicaux	
Pharmacie	100 % du ticket modérateur
Vaccins refusés (prescrits médicalement)	100 € par an
Dentaire	
Soins	30 %
Orthodontie	30 %
Prothèses remboursées	190 % + forfait 300 € par an
Optique	
Moins de 18 ans, un équipement par an :	
Monture	75 € par an
Verres simples ou lentilles (pris en charge par la MSA)	390 % + forfait 125 €
Verres complexes	390 % + forfait 125 €
Lentilles non remboursées (forfait)	100 € par an
Adulte, un équipement tous les 2 ans :	
Monture	150 € tous les 2 ans
Verres simples ou lentilles (pris en charge par la MSA)	390 % + forfait 250 € tous les 2 ans
Verres complexes	390 % + forfait 250 € tous les 2 ans
Lentilles non remboursées (forfait)	100 € par an
Appareillage, prothèses médicales	
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages	40 %
Hospitalisation hors ambulatoire, médicale et chirurgicale (secteur conventionné ou non)	
Frais de soins et séjour	De 20 % à 0 %
Dépassements d'honoraires	150 %
Forfait hospitalier	100 % des frais réels
Chambre particulière	25 € par jour
Transport terrestre	
	35 %
Maternité	
Prime de naissance	200 €
Garanties supplémentaires	
Sevrage tabagique (médicaments, patches)	50 € par an
Diététicien (consultation)	30 € limité à 2 consultations par an
Ostéopathie (dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou un kinésithérapeute possédant un diplôme d'Etat)	40 € limité à 2 séances par an
SMI assistance	Garanties souscrites auprès de FILASSISTANCE

Prestations de l'année 2014

En secteur non conventionné, les remboursements des garanties prévues dans le tableau ci-dessus sont limités au tarif de responsabilité.

Dans le cadre de la réforme de la sécurité sociale et de l'entrée en vigueur progressive de la CCAM (classification commune des actes médicaux), SMI pourra être amenée à modifier en cours d'année l'expression des garanties ci-dessus et adapter leur mode de liquidation.

Les présentes garanties sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application, et ce afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrats.

Avenant n° 130 du 11 décembre 2014

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FNAF CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Par avenant n° 107 du 24 mars 2004 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande intitulé « accord sur le développement du paritarisme », les partenaires sociaux de la branche ont décidé de constituer un fonds national de financement du paritarisme bétail et viande (FNGPBV). Ce fonds est alimenté par une contribution annuelle versée par les entreprises bétail et viande et recouvrée par OPCALIM, OPCA dont relève la branche.

L'accord sur le développement du paritarisme (avenant n° 107 modifié par les avenants n° 120 du 7 octobre 2008 et n° 124 du 3 décembre 2009) prévoit également les règles et modalités d'utilisation des fonds collectés et leur répartition entre organisation d'employeurs et organisations syndicales de salariés.

A ce jour et dans le double souci :

- d'une part, de doter le FNGPBV de moyens financiers supplémentaires ;

- d'autre part, de tenir compte des incidences de la réforme de la représentativité syndicale opérée par la loi du 20 août 2008,

les partenaires sociaux ont convenu de réviser l'accord sur le développement du paritarisme (avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié par l'avenant n° 124 du 3 décembre 2009 à la convention collective nationale) en ses dispositions relatives à son financement (contribution annuelle) et aux modalités de répartition des fonds collectés.

Contribution au financement du paritarisme

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, le montant de la contribution annuelle versée par les entreprises bétail et viande au titre de leur contribution au financement du paritarisme s'établit à hauteur de 0,06 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente.

En conséquence, l'article 1er « Constitution du fonds de financement » de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 est modifié comme suit :

Les termes « (...) à hauteur de 0,05 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente (...) » sont abrogés et remplacés par les termes « (...) à hauteur de 0,06 % du montant des rémunérations versées pendant l'année précédente (...) ».

Modalités de répartition des fonds

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre de la réforme de la représentativité syndicale et à l'issue de la première mesure d'audience des organisations syndicales de salariés effectuée en 2013, l'arrêté du 11 juin 2013 (JORF du 19 juin 2013) a fixé la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

En conséquence, le paragraphe 4.2 « Modalités de répartition des fonds » de l'article 4 de l'avenant n° 107 du 24 mars 2004, intitulé « Affectation des cotisations », est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.2. Modalités de répartition des fonds

Déduction faite des sommes relevant du précédent paragraphe, les cotisations recueillies sont affectées pour moitié à l'organisation d'employeurs, pour moitié aux organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande conformément aux arrêtés fixant, tous les 4 ans, à compter de l'année 2013, les résultats, par branches, de la mesure de la représentativité.

En ce qui concerne la répartition entre les organisations syndicales de salariés, elle se décompose en deux parties :

- 10 % du solde réparti de manière égale entre toutes les organisations syndicales représentatives dans la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande ;

- 90 % du solde réparti entre les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande proportionnellement aux pourcentages d'audience publiés par arrêté, tous les 4 ans.

A titre indicatif et jusqu'à la prochaine mesure de représentativité en 2017, aux termes de l'arrêté du 11 juin 2013, la répartition des 90 % du solde précités s'effectuera, entre les cinq organisations syndicales représentatives dans la convention collective, dans les proportions ci-après :

- FGA CFDT : 30,13 % ;

- FGTA FO : 27,64 % ;

- FNAF CGT : 22,35 % ;

- CFE-CGC : 10,15 % ;

- CFTC-Agri : 9,73 % . »

Adhésion à l'accord sur le développement du paritarisme

Article 3

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés non signataires ou n'ayant pas adhéré à l'avenant n° 107 du 24 mars 2004 modifié, mais signataires du présent avenant, déclarent adhérer, en totalité et sans réserve, à l'accord initial du 24 mars 2004 portant création d'un fonds de financement du paritarisme.

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur :

- à compter du 1er janvier 2015 en ce qui concerne le nouveau montant de la contribution annuelle visée à l'article 1er du présent avenant ;

- à la date de versement de l'acompte sur la collecte 2015 portant sur les rémunérations versées par les entreprises en 2014, en ce qui concerne le paragraphe 4.2 du présent avenant « Modalités de répartition ».

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 132 du 8 avril 2015

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

L'avenant n° 132 est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur fixée au lendemain de la date de son dépôt. A l'issue de cette période de 3 ans, l'avenant n° 132 cessera de produire effet.)

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie de la coopération bétail et viande du 6 février 2006 en son titre IV « Financements mutualisés », articles 6.2 « Mutualisation partielle de l'obligation ' plan de formation ' » et 6.3 « Création d'une section professionnelle ' bétail et viande ' ».

Création d'une contribution conventionnelle mutualisée

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises bétail et viande ;
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche ;
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1er mars 2017 sur la masse salariale de l'année précédente.

Création d'une commission financière bétail et viande

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux demandent conjointement au conseil d'administration d'OPCALIM la constitution en son sein d'une commission financière « bétail et viande », composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants employeurs de la branche coopération bétail et viande.

La gestion de la contribution mutualisée visée à l'article 1er ci-dessus est confiée à OPCALIM dans le cadre de cette commission financière.

Modalités de gestion des actions de formation

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande détermine le type d'action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d'attribution de ces fonds. Ces dispositions sont mises en œuvre, par délégation aux services (DAS) ou affectation de commission (AFC), par la commission financière bétail et viande visée à l'article 2 du présent avenant.

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, fixée au lendemain de la date de son dépôt.

A l'issue de cette période de 3 ans, le présent avenant cessera de produire effet.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Etabli en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 2 du 27 mai 2015

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; La FNAF CGT ; Le SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

Par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2014, les partenaires sociaux de la branche bétail et viande ont procédé à la mise en conformité de l'accord du 3 décembre 2009 relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande au regard des dispositions du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 relatif au contenu des contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales.

Ce décret définit le nouveau « cahier des charges » des contrats complémentaires en santé dits « responsables ».

Le présent avenant procède à une mise en conformité de l'accord au regard des dispositions du décret précité, plus particulièrement en ses dispositions relatives au dispositif du contrat d'accès aux soins (CAS).

Tableau des garanties

Article 1er

En vigueur étendu

L'annexe I « Tableau des garanties » de l'accord du 3 décembre 2009, telle que modifiée par l'avenant n° 1 du 30 septembre 2014, est abrogée et remplacée par l'annexe I jointe au présent avenant.

Adhésion à l'accord collectif du 3 décembre 2009

Article 2

En vigueur étendu

Les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord collectif du 3 décembre 2009 mais signataires du présent avenant déclarent adhérer en totalité et sans réserve audit accord.

Dépôt et notification

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

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

Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du lendemain de la date de son dépôt auprès du service compétent en ce qui concerne les dispositions de l'article 1er relatives au « Tableau des garanties » de l'annexe I.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Tableau des garanties

Garanties	remboursements Garanties conventionnelles en complément de la msa, dans la limite des frais réels engagés
Honoraires médicaux	
Consultations, visites généraliste	50 % de la BR médecins CAS/30 % de la BR médecins non CAS
Consultations, visites spécialiste	100 % de la BR médecins CAS/80 % de la BR médecins non CAS
Analyses	40 % de la BR
Auxiliaires médicaux (kinésithérapeutes, infirmiers, orthophonistes, pédicures, orthopédistes, sages-femmes)	40 % de la BR
Actes de prévention	
Ensemble des actes prévus par l'arrêté du 8 juin 2006 pris pour l'application de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et fixant la liste des prestations de prévention prévues à l'article R. 871-2 du même code	100 % du TM
Actes de chirurgie en cabinet ou en ambulatoire	170 % de la BR médecins CAS/150 % de la BR médecins non CAS (*)
Radiologie	
Actes d'imagerie, d'échographie	50 % de la BR médecins CAS/30 % de la BR médecins non CAS
Actes techniques médicaux	50 % de la BR médecins CAS/30 % de la BR médecins non CAS
Pharmacie	100 % du TM
Vaccins non pris en charge par la MSA (prescrits médicalement)	100 € par an
Dentaire	
Soins	30 % de la BR
Orthodontie	55 % de la BR
Prothèses prises en charge par la MSA	190 % de la BR + 300 € par an
Optique	
Enfants (moins de 18 ans)	
Un équipement (monture + 2 verres). Ces délais débutent à partir de la date d'achat de l'équipement.	
Monture	75 €
2 verres simples	219 €
1 verre simple + 1 verre complexe ou hypercomplexe	219 €
2 verres complexes ou hypercomplexes	219 €
Lentilles prises en charge par la MSA	390 % de la BR + 125 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la MSA	100 € par année civile et par bénéficiaire
Adultes (18 ans et plus)	
Un équipement tous les 2 ans, sauf si évolution de la vue. Ces délais débutent à partir de la date d'achat de l'équipement.	
Monture	150 €
2 verres simples	266 €
1 verre simple + 1 verre complexe ou hypercomplexe	266 €
2 verres complexes ou hypercomplexes	266 €
Lentilles prises en charge par la MSA	390 % de la BR + 250 € par année civile et par bénéficiaire
Lentilles non prises en charge par la MSA	100 € par année civile et par bénéficiaire
Appareillage, prothèses médicales	
Fournitures médicales, pansements, petits et gros appareillages	40 % de la BR
Hospitalisation médicale et chirurgicale hors ambulatoire	
Frais de soins et séjour en secteur conventionné	100 % du TM
Frais de soins et séjour en secteur non conventionné	De 0 % à 20 % de la BR
Dépassements d'honoraires (en secteur conventionné ou non)	150 % de la BR

Forfait hospitalier	Frais réels
Chambre particulière	25 € par jour
Transport terrestre	35 % de la BR
Maternité	
Prime de naissance	200 €
Garanties supplémentaires	
Sevrage tabagique (médicaments, patchs)	50 € par an
Dietéticien (consultation)	30 € dans la limite de 2 consultations par an
Ostéopathie (dans le cadre d'une médecine manuelle pratiquée par un médecin ou par un kinésithérapeute possédant un diplôme d'Etat)	40 € dans la limite de 2 consultations par an
SMI Assistance	Garanties souscrites auprès de FIDELIA

BR : base de remboursement de la MSA.

TM : ticket modérateur.

Sauf indication contraire dans le tableau ci-dessus, en secteur non conventionné, les remboursements sont limités au tarif d'autorité.

Médecins CAS : médecins ayant signé le contrat d'accès aux soins.

Médecins non CAS : médecins n'ayant pas signé le contrat d'accès aux soins. Contrat d'accès aux soins : dispositif par lequel les médecins s'engagent à pratiquer des dépassements d'honoraires modérés.

Pour savoir si votre médecin adhère au CAS ou non, rendez-vous sur <http://ameli-direct.ameli.fr/>.

(*) Pour les médecins non CAS, le cumul du remboursement de la sécurité sociale et de la mutuelle est plafonné à 225 % de la BR, quels que soient le régime et la situation géographique.

Les présentes garanties sont considérées comme responsables et sont susceptibles d'évoluer en fonction des règles relatives aux contrats dits « responsables » fixées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et ses textes d'application, et ce afin de conserver le bénéfice des avantages fiscaux et sociaux accordés à ce type de contrat.

Avenant n° 135 du 26 janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande
Organisations de salariés	FGTA FO CFTC-Agri SNCOA CFE-CGC

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 dite « loi de finances pour 2016 » a modifié le seuil d'effectif applicable dans le cadre de la participation au financement de la formation professionnelle continue, relevant celui-ci de 10 à 11 salariés.

Les partenaires sociaux de la branche bétail et viande ont souhaité harmoniser les seuils applicables en matière de financement de la formation professionnelle, dans un souci de meilleure lisibilité pour les entreprises de la branche, et pour faciliter la gestion de la collecte, par l'OPCA, des différentes contributions. Pour ce faire, ils conviennent de modifier le seuil d'effectif applicable à la contribution conventionnelle mutualisée mise en place par avenant n° 132 du 8 avril 2015.

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant abroge et remplace les dispositions de l'article 1er de l'avenant n° 132 du 8 avril 2015 relatif à la création d'une contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, il abroge et remplace les dispositions de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie de la coopération bétail et viande du 6 février 2006 en son titre IV « Financements mutualisés » - Article 6.2 « Mutualisation partielle de l'obligation. - Plan de formation ». Les autres articles demeurent inchangés.

« Article 1er

Création d'une contribution conventionnelle mutualisée

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises bétail et viande ;
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche ;
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent d'instituer, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1er mars 2017 sur la masse salariale de l'année précédente. »

Dépôt et notification

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2017.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Accord du 21 février 2018 portant reconduction de la contribution financière spécifique

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	Fédération générale agro-alimentaire FGA-CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes FGTA FO ; Fédération CFTC-Agri ; Syndicat National de la Coopération Agricole CFE-CGC SNCOA,

Préambule

En vigueur étendu

L'avenant n° 132 du 8 avril 2015 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2017 arrivent à leur terme le 23 juin 2018.

Compte tenu du bon fonctionnement de la commission financière bétail et viande et de l'utilisation du fonds spécifique bétail et viande par les entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité maintenir la contribution conventionnelle mutualisée ainsi que ses modalités de gestion. Pour ce faire, ils ont signé le présent accord, reprenant les termes des avenants n° 132 du 8 avril 2015 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2017.

Contribution conventionnelle mutualisée

Article 1er

En vigueur étendu

Compte tenu de leur volonté :

- de favoriser l'accès à la formation des salariés des entreprises bétail et viande ;
- de développer la mise en œuvre des dispositifs conventionnels et d'entreprise en matière de prévention des risques professionnels ;
- de favoriser les actions de formations spécifiques à la branche ;
- d'accompagner tout projet collectif ou toute action de formation proposée dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche.

Les partenaires sociaux conviennent de maintenir, à cet effet, pour les entreprises coopératives bétail et viande d'au moins 11 salariés, une contribution additionnelle mutualisée.

Cette contribution annuelle de 0,08 % sera appelée au plus tard au 1er mars de l'année, sur la masse salariale de l'année précédente.

Commission financière bétail et viande

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux confirment au conseil d'administration d'OPCALIM, la constitution en son sein, d'une commission financière « bétail et viande », composée paritairement d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants employeurs de la branche des coopératives et SICA bétail et viande.

La gestion de la contribution mutualisée visée à l'article 1 ci-dessus est confiée à OPCALIM dans le cadre de cette commission financière.

Modalités de gestion des actions de formation

Article 3

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche bétail et viande détermine le type d'action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d'attribution de ces fonds (1). Ces dispositions sont mises en œuvre, par délégation aux services (DAS) ou affectation de commission (AFC), par la commission financière bétail et viande visée à l'article 2 du présent accord.

(1) Phrase exclue de l'extension au motif qu'elle contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2018 - art. 1)

Durée et entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur, fixée au 23 juin 2018.

À l'issue de cette période de 3 ans, le présent accord cessera de produire ses effets.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Accord du 10 avril 2019 relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France Bétail et Viande,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes FGTA FO ; Fédération CFTC-Agri ; Syndicat National de la Coopération Agricole SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

La convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée prévoit en son article 7, un congé sans solde d'une durée maximale de 3 ans permettant au salarié d'une Coop ou d'une SICA entrant dans son champ d'application de rejoindre une organisation syndicale.

En outre, l'article L. 2135-8 du code du travail prévoit la possibilité par accord collectif de branche étendu ou par accord collectif d'entreprise de déterminer les conditions dans lesquelles il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs.

Afin de compléter le dispositif conventionnel prévu à l'article 7 de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée, les partenaires sociaux ont prévu qu'à défaut d'accord collectif d'entreprise, les entreprises de la branche pouvaient avoir recours au dispositif prévu à l'article L. 2135-8 du code du travail dans les conditions ci-après négociées.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée par l'avenant n° 133 du 6 avril 2016.

Pour rappel, la convention collective précitée règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° bis et ter du code rural.

Mise à disposition à but non lucratif des salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs

Article 2

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du code du travail, les parties conviennent qu'il peut être procédé à une mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs représentatives dans la branche pour une durée initiale de 3 ans au maximum dans les conditions ci-après.

L'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devra adresser à l'employeur une demande écrite par lettre recommandée avec accusé de réception.

À la date de réception, l'employeur disposera de 1 mois pour accepter ou refuser la demande de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs.

L'absence de réponse dans le délai de 1 mois vaut refus.

Il est rappelé que cette mise à disposition est facultative et qu'aucune des parties ne pourra l'imposer à l'autre.

À cette fin, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1er, et l'organisation syndicale ou l'association d'employeurs devront conclure une convention de mise à disposition dans les conditions fixées aux articles L. 8241-1 et 2 du code du travail, prévoyant notamment la refacturation des salaires, des frais professionnels et des charges sociales y afférents ou encore la charge de l'obligation de formation.

De plus, l'entreprise, visée par le champ d'application défini à l'article 1er, et le salarié devront signer un avenant au contrat de travail, d'une durée correspondante à celle prévue dans la convention à mise à disposition, dans les conditions fixées à l'article L. 8241-2 du code du travail.

Les droits et avantages dont continue à bénéficier le salarié mis à disposition au sein de son entreprise d'origine sont réglés conformément aux avantages légaux et conventionnels en vigueur.

À l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou « un poste équivalent » dans l'entreprise d'origine sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de mise à disposition. De plus, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel afin d'organiser son retour à son poste de travail ou à un poste équivalent.

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Révision. - Dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Avenant n° 136 du 10 avril 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes FGTA FO ; Fédération CFTC-Agri ; Syndicat national de la coopération agricole SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur étendu

L'article 24 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 modifie l'article L. 2232-9 du code du travail afin de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, d'une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Compte tenu de la thématique de cet avenant, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, cet avenant modifie les dispositions concernant le type de réunions prises en charge par l'accord collectif du 24 mars 2004 relatif à la mise en place du fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée par l'avenant n° 133 du 6 avril 2016.

Pour rappel, la convention collective précitée règle, sur l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre employeurs et salariés des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole (SICA) de production, transformation et vente du bétail et des viandes.

Elle s'applique également aux sociétés et groupements d'intérêt économique relevant des articles L. 722-20-6° bis et ter du code rural.

Mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (modification des articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée)

Article 2

En vigueur étendu

Les articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 12

Composition et fonctionnement de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est composée de membres représentant les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche et de membres représentant l'organisation patronale représentative de la branche.

Il est institué une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation composée de la manière suivante :

- 3 membres par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche auquel s'ajoute, le cas échéant, le permanent syndical de chaque organisation syndicale représentative ;

- et d'un nombre égal de membres employeur désignés par l'organisation patronale représentative.

La présidence et la vice-présidence sont assurées alternativement, pour une durée de 1 an, par le collègue salarié et le collègue employeur.

Le président et le vice-président sont désignés par le collège dont ils sont issus.

Le secrétariat est assuré par Coop de France bétail et viande.

La convocation contient l'ordre du jour déterminé d'un commun accord à l'issue de la réunion précédente, celui-ci pouvant être complété ultérieurement sur demande d'un membre de la CPPNI. La convocation sera envoyée par voie numérique au moins 14 jours calendaires avant la date prévue de la réunion.

Les documents utiles à chaque commission sont transmis, dans la mesure du possible, au moins 7 jours calendaires avant la réunion.

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

La CPPNI se réunit, sur convocation, au moins 3 fois par an, notamment en vue des négociations collectives de branche.

Dans le cadre des CPPNI, les partenaires sociaux se donnent la possibilité de prévoir des réunions préparatoires. Celles-ci sont fixées à 1 demi-journée, organisées la veille des CPPNI, dans la limite de quatre par année civile et sont financées par le fonds national de la gestion du paritarisme de la branche bétail et viande (FNGPBV) dans les conditions suivantes :

- pour les remboursements de frais (1 repas, 1 nuitée d'hôtel, 1 petit-déjeuner) dans la limite de 170 € ;

- pour le remboursement du maintien de la rémunération dans la limite de 5 heures.

Dans le cadre des réunions préparatoires, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions ci-dessus valent avenant à l'accord du 24 mars 2004 sur la mise en place du FNGPBV et modifient en conséquence l'article 4.1 " Affectation des cotisations, frais de tenue des réunions ".

Concernant la prise charge des frais de déplacement et le maintien des rémunérations pour les salariés participants aux CPPNI, ceux-ci seront réglés conformément à l'article 5 " Participation des salariés aux instances paritaires de la branche " de la convention collective nationale bétail et viande du 21 mai 1969 modifiée.

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

Cette réunion sera organisée dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

Article 13

Rôle et missions de la CPPNI

I. - Rôle de négociation au niveau de la branche de la commission

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation négocie sur les thèmes tels que définis par les dispositions légales en vigueur.

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords collectifs d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche, sauf lorsque l'accord collectif d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-1 du code du travail sont les suivants :

- les salaires minima hiérarchiques ;

- les classifications ;

- la mutualisation des fonds de financement du paritarisme et de la formation professionnelle ;

- les garanties collectives complémentaires ;

- certaines mesures relatives à la durée du travail : régime d'équivalence, période de référence à retenir pour définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur période supérieure à la semaine, nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit, durée minimale du travail à temps partiel, taux de majoration des heures complémentaires et augmentation temporaire de la durée de travail à temps partiel ;

- certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire : durée totale du contrat, nombre maximal de renouvellement, délai de carence en cas de succession de contrats ;

- les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai ;

- les modalités de transfert conventionnel des contrats de travail ;

- le recours au travail temporaire au titre des mesures pour l'emploi et la formation professionnelle ;

- la rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail en vigueur, pour les thèmes énoncés ci-après, lorsqu'un accord collectif de branche le stipule expressément, un accord collectif d'entreprise conclu postérieurement devra comporter des dispositions au moins équivalentes à celles prévues par l'accord collectif de branche susmentionné.

À titre indicatif, à la date de signature du présent avenant, les thèmes de l'article L. 2253-2 du code du travail sont les suivants :

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

Pour tous les autres thèmes non mentionnés ci-dessus, les dispositions d'un accord collectif d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord collectif de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord collectif de branche. En l'absence d'accord collectif d'entreprise, l'accord collectif de branche s'applique.

II. - Mission d'interprétation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

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

Elle rend un avis à la demande des partenaires sociaux de la branche, d'une coopérative ou SICA, d'un salarié ou encore d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande dès lors que celle-ci présente une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges conformément à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Dans ce cas, elle est composée d'un représentant par organisation syndicale représentative de salariés et d'un nombre égal de représentants employeur.

À cette fin, la CPPNI pourra être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à Coop de France bétail et viande domiciliée au 43, rue Sedaine, 75011 Paris.

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

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

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par personne) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

Le procès-verbal relatant l'interprétation retenue (accord ou désaccord) doit être notifié aux parties concernées dans les 8 jours suivant la réunion. La procédure suivie ne fera pas obstacle au droit pour les parties de porter, éventuellement, le litige devant les tribunaux compétents. La commission devra en être informée par la partie demanderesse.

III. - Mission de conciliation de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation a un rôle de conciliation.

La CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans un délai de 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

La CPPNI doit, pour délibérer valablement, réunir au moins trois organisations syndicales de salariés et trois représentants employeur.

Les décisions de la CPPNI font l'objet d'un vote à la majorité des présents ou représentés (limité à un pouvoir par organisation) au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

Au sein du collège salarié, la majorité est acquise si plus de la moitié des organisations syndicales de salariés présentes ou représentées adoptent la même position.

À l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d'impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

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

Article 14

Autres missions de la CPPNI

La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation représente la branche et assure les formalités de publicités des accords et avenants de la branche.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ainsi que les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

La commission établit tout rapport prévu par les dispositions légales en vigueur et notamment, à la date de signature du présent accord, le rapport annuel d'activité prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans les domaines suivants (1) :

- durée et aménagement du travail, temps partiel et travail intermittent ;
- repos et jours fériés ;
- congés payés et autres congés ;
- compte épargne-temps.

Pour ce faire, les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale Coop et SICA bétail et viande, sont tenues de communiquer à la commission tous les accords et avenants collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus sur les thèmes précités en les adressant à l'adresse suivante : social.betailtviande@coopdefrance.coop.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions du 3° du II. de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 14 novembre 2019-art. 1)

Durée et entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

Dépôt et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Avenant n° 106 du 15 avril 2003 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture-agroalimentaire ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France-fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

Salaires

En vigueur étendu

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2003

Les salaires conventionnels mensuels du coefficient 130 au coefficient 180 inclus sont augmentés de 1,5 %.

Les salaires conventionnels mensuels du coefficient 200 au coefficient 700 inclus sont augmentés de 1 % sur la base des montants mensuels de la grille des salaires pour 169 heures en vigueur depuis le 1er avril 2002 (avenant n° 104 du 4 avril 2002).

En conséquence, au 1er avril 2003, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit :

COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
130	1 145,85
140	1 153,74
160	1 169,52
180	1 191,62
200	1 232,49
220	1 286,60
240	1 340,71
260	1 408,41
280	1 476,12
310	1 577,67
340	1 679,23
370	1 780,79
400	1 962,72
450	2 287,70
500	2 612,89
550	2 937,87
600	3 262,85
650	3 588,04
700	3 913,01

A compter du 1er septembre 2003, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 1 %.

En conséquence, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit :

COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
130	1 157,31
140	1 165,28
160	1 181,22
180	1 203,54
200	1 244,82
220	1 299,46
240	1 354,12
260	1 422,50
280	1 490,88
310	1 593,45
340	1 696,02
370	1 798,60
400	1 982,35
450	2 310,58
500	2 639,02
550	2 967,25
600	3 295,47
650	3 623,92
700	3 952,14

Article 2

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenants antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective.

Article 4

Le paragraphe " prime annuelle " de l'article 15 de la convention collective est abrogé et remplacé par le paragraphe suivant :

" A compter de l'année civile 2003, la prime annuelle est égale, du coefficient 130 au coefficient 700 inclus, au montant du salaire conventionnel mensuel de la grille des salaires conventionnels en vigueur.

Les modalités de versement seront fixées dans chaque entreprise au prorata du temps de présence effective, étant considéré comme tel les périodes de congé de maternité, et pour accident du travail et maladies professionnelles.

Cette prime s'acquiert mois par mois après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Elle ne se cumule pas avec les primes ayant même nature telles que prime de bilan, de fin d'année, de vacances, de treizième mois. "

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 avril 2003.

Avenant n° 111 du 15 avril 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France - fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR). Le syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA) ; La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA) CFTC,

En vigueur non étendu

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2005

A compter du 1er avril 2005, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- les salaires conventionnels mensuels des coefficients 130, 140 et 160 sont revalorisés et s'établissent comme suit à compter du 1er avril 2005 :

- coefficient 130 : 1 220 Euros ;

- coefficient 140 : 1 225 Euros ;

- coefficient 160 : 1 230 Euros ;

- les salaires conventionnels mensuels des coefficients 180 au coefficient 700 inclus sont revalorisés de 2 %.

En conséquence, au 1er avril 2005, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit :

COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
130	1 220,00
140	1 225,00
160	1 230,00
180	1 247,33
200	1 290,12
220	1 346,74
240	1 403,39
260	1 474,26
280	1 545,13
310	1 651,43
340	1 757,73
370	1 864,04
400	2 054,47
450	2 394,65
500	2 735,04
550	3 075,22
600	3 415,38
650	3 755,77
700	4 095,94

Article 2

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenants antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 15 avril 2005.

La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Avenant n° 116 du 25 avril 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des coopératives et SICA bétail et viande (FNCBV),
Organisations de salariés	L'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) agriculture agroalimentaire ; La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France et la fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF) FNCR ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC ; La fédération CFTC de l'agriculture (AGRI - CTFC),

En vigueur étendu

Article 1er

Revalorisation de la grille des salaires au 1er mai 2006

A compter du 1er mai 2006, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 1 %.

1.1. Pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification professionnelle du personnel instituée par l'accord national de classification du 20 mai 2005 (avenant n° 113 à la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande), la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit, au 1er mai 2006, pour les différents niveaux et échelons :

(En euros)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 237,25	1 262,50	1 287,23
II	1 287,75	1 314,01	1 339,26
III	1 348,35	1 375,62	1 401,88
IV	1 429,15	1 457,43	1 486,72
IV	1 429,15	1 486,72	1 546,31
V	1 681,65	1 749,32	1 815,98
VI	1 939,20	2 016,97	2 094,74
VI	1 939,20	2 094,74	2 249,27
VII	2 530,05	2 732,05	2 935,06
VIII	3 338,05	3 604,69	3 872,34
IX	4 348,05	4 695,49	5 043,94

1.2. Pour les entreprises n'ayant pas mis en place la nouvelle classification professionnelle du personnel instituée par l'avenant n° 113 du 20 mai 2005, la grille des salaires minima conventionnels en vigueur depuis le 1er avril 2005 est revalorisée de 1 % du coefficient 130 au coefficient 700 inclus. Au 1er mai 2006, elle s'établit comme suit, pour 151,67 heures :

Ouvriers, employés

COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
130	1 232,20
140	1 237,25
160	1 242,30
180	1 259,80
200	1 303,02
220	1 360,21
240	1 417,42

Agents techniciens maîtrise

COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
240	1 417,42
260	1 489,00
280	1 560,58
310	1 667,94
340	1 775,31
370	1 882,68

Cadres

COEFFICIENT	MONTANT (en euros)
370	1 882,68
400	2 075,01
450	2 418,60
500	2 762,39
550	3 105,97
600	3 449,53
650	3 793,33
700	4 136,90

Article 2

Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2006

A compter du 1er juillet 2006, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 0,8 %.

En conséquence, au 1er juillet 2006, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 247,15	1 272,60	1 297,53
II	1 298,05	1 324,52	1 349,97
III	1 359,14	1 386,62	1 413,10
IV	1 440,58	1 469,09	1 498,61
IV	1 440,58	1 498,61	1 558,68
V	1 695,10	1 763,31	1 830,51
VI	1 954,71	2 033,11	2 111,50
VI	1 954,71	2 111,50	2 267,26
VII	2 550,29	2 753,91	2 958,54
VIII	3 364,75	3 633,53	3 903,32
IX	4 382,83	4 733,05	5 084,29

Article 3

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenants antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective.

Article 5

Les parties demandent l'extension du présent avenant, lequel recevra sa pleine application au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Avenant étendu, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 27 octobre 2006, art. 1er).

Avenant n° 119 du 4 avril 2007

Signataires	
Organisations patronales	COOP de France Bétail et viande,
Organisations de salariés	La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFTD ; La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ; La confédération nationale des salariés de France - fédération nationale des chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ; Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2007

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2007, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés de 1 %.

En conséquences, au 1er avril 2007, la grille des salariés conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
I	1 266,82	1 292,16	1 317,49
II	1 311,03	1 337,25	1 363,47
III	1 372,73	1 400,18	1 427,64
IV	1 454,99	1 484,09	1 513,19
IV	1 454,99	1 513,19	1 571,39
V	1 712,05	1 780,53	1 849,01
VI	1 974,26	2 053,23	2 132,20
VI	1 974,26	2 132,20	2 290,14
VII	2 575,79	2 781,85	2 987,92
VIII	3 398,40	3 670,27	3 942,14
IX	4 426,66	4 780,79	5 134,93

Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2007

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2007, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau I - échelon 1 est porté à 1 285,82 € ;

- le niveau II - échelon 1 est porté à 1 324,14 €.

Par ailleurs, du niveau III au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 0,7 %.

En conséquence, au 1er juillet 2007, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
I	1 285,82	1 311,54	1 337,26
II	1 324,14	1 350,62	1 377,11
III	1 382,34	1 409,99	1 437,63
IV	1 465,17	1 494,48	1 523,78
IV	1 465,17	1 523,78	1 582,39
V	1 724,03	1 793,00	1 861,96
VI	1 988,08	2 067,60	2 147,13
VI	1 988,08	2 147,13	2 306,17
VII	2 593,82	2 801,33	3 008,83
VIII	3 422,19	3 695,96	3 969,74
IX	4 457,65	4 814,26	5 170,87

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale Bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace tous accords et avenant antérieurs fixant les bases de rémunération. Dorénavant, la modification de ces bases de rémunération se fera en application des termes de l'article 11 de la convention collective.

Article 5

En vigueur étendu

L'article 41 bis intitulé « Congé pour enfant malade » est complété par un 2e alinéa rédigé comme suit :

« Dans le cadre de ces 10 jours et en cas d'hospitalisation de l'enfant, d'une durée minimum de 24 heures, constatée par un bulletin d'hospitalisation, l'indemnisation du salarié concerné sera portée à 100 % de son salaire mensuel dans la limite de 5 jours par an.

Il est convenu entre les parties que le jour d'entrée ou de sortie de l'hôpital sera assimilé à une journée d'hospitalisation. »

Extension

Article 6

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 125 du 31 mars 2010

Signataires	
Organisations patronales	Les COOP de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC.

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2010

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2010, les salaires conventionnels mensuels sont augmentés comme suit :

- le niveau II, échelon 1 est porté à 1 421,80 € (soit + 0,9 %) ;

- le niveau III, échelon 1 est porté à 1 472,76 € (soit + 0,9 %).

Par ailleurs, au niveau I et aux niveaux IV à IX, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 0,7 %.

En conséquence, au 1er avril 2010, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 369,86	1 397,26	1 425,20
	II	1 421,80	1 450,24	1 479,24
	III	1 472,76	1 502,21	1 532,26
	IV	1 557,90	1 589,06	1 620,84
AMTS	IV	1 557,90	1 620,22	1 685,02
	V	1 833,15	1 906,48	1 982,74
	VI	2 113,91	2 198,47	2 286,41
Cadres	VI	2 113,91	2 283,03	2 465,67
	VII	2 757,99	2 978,63	3 216,92
	VIII	3 638,80	3 929,91	4 244,30
	IX	4 739,80	5 118,98	5 528,50

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2010, du niveau I au niveau IX inclus, les salaires mensuels conventionnels sont revalorisés de 0,5 %.

En conséquence, au 1er juillet 2010, la grille des salaires conventionnels mensuels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 376,71	1 404,25	1 432,33
	II	1 428,91	1 457,49	1 486,64
	III	1 480,12	1 509,72	1 539,92
	IV	1 565,69	1 597,00	1 628,94
AMTS	IV	1 565,69	1 628,32	1 693,45
	V	1 842,32	1 916,01	1 992,65
	VI	2 124,48	2 209,46	2 297,84
Cadres	VI	2 124,48	2 294,44	2 478,00
	VII	2 771,78	2 993,52	3 233,01
	VIII	3 657,00	3 949,56	4 265,52
	IX	4 763,50	5 144,58	5 556,14

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 127 du 23 mars 2011

Signataires	
Organisations patronales	Les Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGTA FO,

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2011

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2011, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I et des niveaux III à IX inclus sont revalorisés de 1,3 %.

En outre, le niveau II, échelon 1, est revalorisé de 1,4 % et porté à 1 448,92 €.

En conséquence, au 1er avril 2011, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 394,61	1 422,50	1 450,95
	II	1 448,92	1 477,89	1 507,45
	III	1 499,36	1 529,35	1 559,94
	IV	1 586,04	1 617,76	1 650,12
AMTS	IV	1 586,04	1 649,48	1 715,46
	V	1 866,27	1 940,92	2 018,56
	VI	2 152,10	2 238,19	2 327,71
Cadres	VI	2 152,10	2 324,27	2 510,21
	VII	2 807,81	3 032,44	3 275,04
	VIII	3 704,54	4 000,90	4 320,97
	IX	4 825,42	5 211,46	5 628,37

Revalorisation de la grille des salaires au 1er juin 2011

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juin 2011, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus sont revalorisés de 0,3 %.

En conséquence, au 1er juin 2011, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
-----------	--------	-----------	-----------	-----------

O-E	I	1 398,79	1 426,77	1 455,30
	II	1 453,26	1 482,33	1 511,97
	III	1 503,86	1 533,94	1 564,62
	IV	1 590,80	1 622,62	1 655,07
AMTS	IV	1 590,80	1 654,43	1 720,61
	V	1 871,87	1 946,74	2 024,61
	VI	2 158,56	2 244,90	2 334,70
Cadres	VI	2 158,56	2 331,24	2 517,74
	VII	2 816,24	3 041,54	3 284,86
	VIII	3 715,65	4 012,91	4 333,94
	IX	4 839,90	5 227,09	5 645,26

Article 3

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 128 du 20 janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	Les Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGA CFDT ; La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; L'UNSA2A ; Le SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur étendu

Revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2012

A compter du 1er février 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I à IX inclus, sont revalorisés de 2 %.

En outre, le niveau II, échelon 1, est porté à 1 484,41 €, l'échelon 2 est porté à 1 514,09 € et l'échelon 3 est porté à 1 544,38 €.

En conséquence, au 1er février 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 426,77	1 455,30	1 484,41
	II	1 484,41	1 514,09	1 544,38
	III	1 533,94	1 564,62	1 595,91
	IV	1 622,62	1 655,07	1 688,17
AMTS	IV	1 622,62	1 687,52	1 755,02
	V	1 909,30	1 985,68	2 065,10
	VI	2 201,73	2 289,80	2 381,39
Cadres	VI	2 201,73	2 377,87	2 568,10
	VII	2 872,56	3 102,37	3 350,56
	VIII	3 789,97	4 093,16	4 420,62
	IX	4 936,70	5 331,63	5 758,16

Article 2

En vigueur étendu

Revalorisation de la grille des salaires au 1er juin 2012

A compter du 1er juin 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés de 0,2 %.

En conséquence, au 1er juin 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 429,62	1 458,21	1 487,37
	II	1 487,37	1 517,12	1 547,46
	III	1 537,01	1 567,75	1 599,10
	IV	1 625,86	1 658,38	1 691,55

AMTS	IV	1 625,86	1 690,90	1 758,53
	V	1 913,12	1 989,65	2 069,23
	VI	2 206,13	2 294,38	2 386,15
Cadres	VI	2 206,13	2 382,62	2 573,23
	VII	2 878,31	3 108,57	3 357,26
	VIII	3 797,55	4 101,35	4 429,46
	IX	4 946,57	5 342,30	5 769,68

Article 3

En vigueur étendu

Revalorisation de la grille des salaires au 1er septembre 2012

A compter du 1er septembre 2012, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés de 0,3 %.

En conséquence, au 1er septembre 2012, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons.

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
O-E	I	1 433,91	1 462,59	1 491,84
	II	1 491,84	1 521,67	1 552,11
	III	1 541,62	1 572,45	1 603,90
	IV	1 630,74	1 663,35	1 696,62
AMTS	IV	1 630,74	1 695,97	1 763,81
	V	1 918,86	1 995,62	2 075,44
	VI	2 212,75	2 301,26	2 393,31
Cadres	VI	2 212,75	2 389,77	2 580,95
	VII	2 886,94	3 117,90	3 367,33
	VIII	3 808,94	4 113,65	4 442,75
	IX	4 961,41	5 358,32	5 786,99

Article 4

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 15 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 131 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015

Signataires	
Organisations patronales	La Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CFTC-Agri ; Le SNCOA CFE-CGC,

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2015

Article 1er

En vigueur étendu

A compter du 1er avril 2015, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1er avril 2015, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
O-E	I	1 460	1 488	1 517
	II	1 512	1 541	1 571
	III	1 572	1 602	1 634
	IV	1 655	1 687	1 720
AMTS	IV	1 655	1 720	1 787
	V	1 945	2 021	2 100
	VI	2 245	2 333	2 425
Cadres	VI	2 245	2 422	2 613
	VII	2 930	3 160	3 409
	VIII	3 860	4 164	4 493
	IX	5 010	5 406	5 834

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minimaux résultant de l'application du présent avenant.

Extension

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 134 du 23 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes (FGTA FO) Fédération CFTC-Agri Syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC (SNCOA)

Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2017

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minimaux résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Avenant n° 135 bis du 21 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2018

Signataires	
Organisations patronales	Coop de France bétail et viande,
Organisations de salariés	Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ; Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation des tabacs et activités annexes FGTA FO ; Fédération CFTC-Agri ; Syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC SNCOA,

Revalorisation de la grille des salaires au 1er mars 2018

Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur étendu

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minimaux résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés

Signataires	
Organisations patronales	<p>Les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ci-dessous :</p> <p>Au titre des industries alimentaires :</p> <p>Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ADEPALE ; Association des brasseurs de France ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; L'Alliance 7 ; Entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques, Au titre de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>Coop de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France,</p>
Organisations de salariés	<p>Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le secteur des industries alimentaires :</p> <p>FGA CFDT ; FGTA FO ; CFE-CGC ; FNAF CGT ; CSFV CFTC.</p> <p>Ainsi que celles représentatives dans le secteur de la coopération agricole et des services associés :</p> <p>FGA CFDT ; FGTA FO ; FNAF CGT ; CFTC-Agri ; SNCOA CFE-CGC ; L'UNSA2A,</p>
Organisations adhérentes	<p>Les organisations professionnelles de la branche meunerie par lettre du 20 septembre 2011 (BO 2011/45)</p> <p>La FNICGV, par lettre du 2 avril 2012 (BO n°2012-26)</p>
Organisations dénonçantes	<p>FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)</p>

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, l'ensemble des organisations mentionnées ci-dessus ont souhaité se rapprocher en vue de conclure le présent accord.

Les signataires affirment leur volonté commune de contribuer ensemble à la mise en œuvre de politiques de formation professionnelle ambitieuses, favorisant le développement des compétences et l'employabilité des salariés des secteurs concernés et la compétitivité des entreprises. À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens, par la création d'un nouvel OPCA commun, dans le respect des politiques emploi-formation des branches concernées.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCA, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.

Cet OPCA est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires relatifs aux organismes paritaires collecteurs agréés.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCA prend le nom de « OPCALIM ».

Les signataires demanderont l'agrément de cet OPCA par l'autorité administrative sur son champ professionnel et territorial tel que défini à l'article 2, en application des dispositions du code du travail, notamment de son article L. 6332-1, au titre :

- 1° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant moins de 10 salariés ;
- 2° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant de 10 à moins de 50 salariés ;
- 3° Des contributions dues au titre du plan de formation des employeurs occupant 50 salariés et plus ;
- 4° Des contributions dues au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- 5° Des contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;

- du congé individuel de formation ;

- du compte personnel de formation ;

- des actions de professionnalisation ;

- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité 'coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage'.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation, le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité coopération agricole, centre d'économie rurale et conseil-élevage conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 3

En vigueur étendu

Dans le cadre des accords collectifs et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle de branche ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord et portant, notamment, sur la formation professionnelle tout au long de la vie, l'OPCA a pour mission générale de contribuer au développement de la formation professionnelle continue auprès des entreprises et de leurs salariés et de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Dans ce cadre, l'OPCA a notamment pour missions :

- d'informer les entreprises et leurs salariés sur les dispositifs conventionnels, réglementaires et légaux de formation, sensibiliser et accompagner les entreprises et les branches dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- de contribuer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein des entreprises et à la définition des besoins collectifs et individuels de formation au regard de la stratégie des entreprises, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de branche et interbranches, notamment relatifs à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- de contribuer à l'application des politiques de formation professionnelle continue, de formation en alternance et d'apprentissage des branches et interbranches, notamment par une politique volontariste de développement des contrats de professionnalisation ;
- de collecter, mutualiser et gérer toutes contributions au titre de la formation des entreprises de son champ de compétence en application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
- de percevoir et gérer toute autre source de financement, notamment publique ;
- de prendre en charge conformément aux dispositions légales, réglementaires et/ou conventionnelles :
 - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle continue ;
 - les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
 - les dépenses de fonctionnement des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications ;
 - les financements d'études et de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification ;
 - les coûts de diagnostics des entreprises selon les modalités définies par les accords de branche ou interbranches conclus dans les secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
 - le financement des missions et services qui sont accomplis en vue d'assurer la gestion paritaire des fonds de la formation professionnelle continue par les organismes signataires du présent accord ;
- de coordonner, adapter et développer des réponses aux besoins de formation des entreprises et des salariés, branches et interbranches ;
- d'assurer, au bénéfice de l'ensemble des entreprises, notamment en milieu agricole et rural, un service de proximité s'appuyant sur une organisation favorisant la mise en place de toutes prestations utiles ;
- de conclure des partenariats de nature à développer la formation et les compétences des salariés, futurs salariés ou demandeurs d'emploi avec, notamment, les acteurs publics nationaux et territoriaux, l'État, les collectivités territoriales, Pôle emploi ainsi que le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- de garantir la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général et contribuer à son développement ;

Et, d'une manière générale, conduire toute action et développer tout service de nature à contribuer au développement de la formation dans les entreprises du champ du présent accord.

Article 4

En vigueur étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des entreprises dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) et des fonds paritaires ;
- les participations financières de tout organisme susceptible de passer une convention avec l'OPCA en vue de bénéficier de ses actions ou d'y contribuer ;
- les emprunts ;
- les subventions de l'État, des collectivités, des entreprises et des groupements professionnels et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

Article 5

En vigueur étendu

L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national, dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

- 11 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;
- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'Etat et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit pour 3 ans et par collège les membres du bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs, à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés ;
- une section financière pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant 50 salariés et plus qui est constituée de plusieurs sections professionnelles paritaires conformément aux dispositions de l'article 8.

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritaires directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Création des sections professionnelles paritaires

Le conseil d'administration de l'OPCA constituera autant de sections professionnelles paritaires qu'il juge nécessaire à son fonctionnement et, en tout état de cause, au maximum une section professionnelle paritaire par secteur d'activité distinct.

Chaque section professionnelle paritaire sera compétente, dans son secteur d'activité, pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation.

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

8.2. Composition

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal de :

- représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

8.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle de branche ou interbranches ;
- fixer des priorités de prise en charge des actions de formation dans le respect des règles fixées par le conseil d'administration et de l'équilibre budgétaire ;
- gérer les contributions relevant de son périmètre.

Article 9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'OPCA peut déléguer à des personnes morales, sous la responsabilité et le contrôle du conseil d'administration, la mise en œuvre de décisions de gestion, sous réserve que ces personnes morales soient gérées paritairement.

La délégation fait l'objet d'une convention approuvée par le conseil d'administration.

L'opérateur transmet chaque année au conseil d'administration un rapport retraçant les modalités de mise en œuvre convenues.

Article 10

En vigueur étendu

Les niveaux de contributions des entreprises seront conformes aux dispositions prévues dans les accords de branche ou aux niveaux de contributions des entreprises tels que prévus par les accords visés à l'article 12 et tels qu'existants à la date de signature du présent accord.

Article 11

En vigueur étendu

Une convention triennale d'objectifs et de moyens sera conclue entre l'OPCA et l'État. Elle définira les modalités de financement et de mise en œuvre des missions de l'OPCA. Les parties signataires s'assureront du suivi et réaliseront une évaluation à l'échéance de la convention dont les conclusions seront transmises au conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord constitue un avenant de révision aux accords suivants :

- convention du 15 février 1977 portant création du fonds d'assurance formation des salariés des industries agroalimentaires (FAFORIA) modifiée le 28 octobre 1998 ;
- accord collectif portant création d'un FAF national de la coopération agricole du 5 décembre 1994.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions des accords précités qu'elles révisent, sous réserve des dispositions prévues aux articles 10 et 16 du présent accord.

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celles-ci de l'ensemble des instances de l'OPCA. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation professionnelle d'employeurs ou organisation syndicale de salariés représentative au plan national dans tout ou partie du champ de l'accord pourra adhérer au présent accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'adhésion d'une organisation professionnelle d'employeurs sera effective sous réserve de la désignation de l'OPCALIM en tant qu'OPCA compétent par un accord de branche ou interbranches.

La demande d'adhésion est notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Dans l'hypothèse où la nouvelle adhésion entraîne une modification du champ d'application, celle-ci sera soumise à l'approbation des parties signataires qui examineront l'opportunité d'un tel élargissement du champ d'application du présent accord ainsi que les conditions dans lesquelles il pourrait s'opérer. Une demande de modification de l'arrêté relatif à l'agrément initial de l'OPCA sera déposée auprès des pouvoirs publics.

À défaut de précision contraire, l'adhésion prend effet au 1^{er} janvier de l'année civile suivant sa notification.

Toute adhésion fait l'objet d'un dépôt auprès du conseil de prud'hommes et auprès des services compétents du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 16

En vigueur étendu

L'OPCA commencera son activité au 1er janvier 2012, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu aux articles L. 6332-1 et suivants du code du travail.

Les organismes créés par les accords visés à l'article 12 du présent accord perdront leur agrément en tant qu'OPCA au 31 décembre 2011.

Les parties signataires demandent à l'AGEFAFORIA et OPCA 2 d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCA créé par le présent accord.

Article 17

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM

Article 1er

En vigueur étendu

Il est constitué entre les signataires des présents statuts une association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 modifiés.

Article 2

En vigueur étendu

La dénomination est « OPCALIM ».

Article 3

En vigueur étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 4

En vigueur étendu

Le siège de l'association est situé au (à compléter).

Le siège peut être modifié à tout moment par le conseil d'administration délibérant dans les conditions prévues à l'article 7.4.3.

Article 5

En vigueur étendu

L'association est constituée pour une durée illimitée.

Article 6

En vigueur étendu

L'association se compose :

- des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires, et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Composition

L'OPCA est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 22 membres nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ou celui de la coopération agricole et des services associés, signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

En conséquence, les sièges sont répartis comme suit entre les organisations syndicales représentatives au plan national.

Dans le secteur des industries alimentaires, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNA CFE-CGC ;
- la FNAF CGT ;
- la CSFV CFTC.

Dans le secteur de la coopération agricole et des services associés, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;
- la FGTA FO ;
- la FNAF CGT ;
- la CFTC-Agri ;
- le SNCOA CFE-CGC ;
- l'UNSA2A ;

- 11 représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » et celles qui y adhéreraient ultérieurement désignés en commun par celles-ci.

7.2. Durée et exercice du mandat

Les administrateurs sont désignés pour 3 ans. Leur mandat est gratuit et renouvelable.

Les membres du conseil d'administration doivent être en activité professionnelle. Les membres partant à la retraite peuvent rester administrateur jusqu'au terme de leur mandat en cours.

Les fonctions d'administrateur sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

7.3. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCA, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCA.

Il a notamment les missions suivantes :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCA en prenant en compte les politiques emploi-formation des branches ou interbranches des secteurs d'activité couverts par le champ du présent accord ;

- approuver les budgets et les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer la mutualisation financière et de moyens au service de l'intérêt général ;
- créer, ou supprimer, les sections professionnelles pour les contributions versées au titre du plan de formation des entreprises occupant 50 salariés et plus et/ou au titre de la professionnalisation, les commissions financières paritaires ou toutes autres commissions, notamment au titre du congé individuel de formation. Le conseil d'administration veille à la coordination de leurs actions en favorisant les synergies et s'assure de l'équilibre financier global des sections professionnelles ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation aux opérateurs ;
- approuver la convention d'objectifs et de moyens conclue avec l'État et prévue par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
- décider les acquisitions, échanges, aliénations d'immeubles ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- attribuer les délégations de signature ;
- décider d'ester en justice ;
- modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

7.4. Réunion du conseil d'administration

7.4.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

L'ordre du jour comprend obligatoirement les questions ayant fait l'objet d'une demande présentée par au moins la moitié des membres de l'un ou l'autre des collèges.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

7.4.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des membres présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

7.4.3. Majorité

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 8

En vigueur étendu

8.1. Composition

Le conseil d'administration élit pour 3 ans parmi ses membres un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

- président ;
- vice-président ;
- trésorier ;
- trésorier adjoint ;
- 8 administrateurs à raison de 4 administrateurs pour chaque collège.

Les administrateurs élus président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus vice-président et trésorier appartiennent à l'autre collège. Chacun d'entre eux est élu par le collège auquel il appartient.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans.

La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le président ou, à son défaut, d'autres membres du conseil d'administration, et notamment le vice-président délégué à cet effet par le conseil d'administration, représentent l'association dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner délégation dans les conditions qui pourront être fixées par le règlement intérieur.

8.2. Durée du mandat

Les membres du bureau sont désignés pour 3 ans et au plus tard jusqu'à la fin de leur mandat de 3 ans au conseil d'administration.

8.3. Missions

Le bureau a pour missions :

- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

8.4. Réunion du bureau

Le bureau se réunit, sur convocation de son président, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire sur la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le vice-président ou, en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du trésorier adjoint ou du trésorier dans le respect des règles du paritarisme.

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf dans le cas d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 7.4.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Article 9

En vigueur étendu

Le directeur général est nommé par le conseil d'administration qui fixe ses pouvoirs et ses attributions.

Le directeur général participe de droit aux réunions du conseil d'administration et du bureau à titre consultatif et en assure le secrétariat.

Le directeur général assure la gestion courante de l'association sous le contrôle du président et du vice-président conformément aux pouvoirs et attributions du directeur général fixés par le conseil d'administration et représente l'association dans tous les actes de la vie civile.

Article 10

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer une ou plusieurs sections financières pour gérer les contributions des entreprises dans les conditions prévues à l'article 8 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les sections financières pour les contributions versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant moins de 10 salariés et celles versées au titre du plan de formation pour les entreprises occupant de 10 à 49 salariés seront gérées paritairement directement au sein du conseil d'administration ou selon l'organisation mise en place par ce dernier.

Les sections financières paritaires ont pour mission de gérer la collecte de leur section sous réserve des dispositions des articles 7 et 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Le conseil d'administration fixe, chaque année, une liste des critères d'attribution des fonds dans le respect des orientations et priorités des branches ou interbranches.

Article 11

En vigueur étendu

11.1. Composition

Le conseil d'administration de l'OPCA peut constituer ou supprimer des sections professionnelles paritaires dans les conditions prévues à l'article 8.1 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Chaque section professionnelle paritaire est administrée par une commission financière paritaire de section professionnelle.

Les commissions financières paritaires de section professionnelle sont composées d'un nombre égal :

- de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur d'activité concerné, signataire du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;
- de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission financière paritaire élit parmi ses membres un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

11.2. Durée

Les membres des commissions financières paritaires des sections professionnelles sont désignés sur proposition de l'organisation signataire de l'accord dont ils relèvent concomitamment et pour la même durée que les membres du conseil d'administration.

Leur mandat est à titre gratuit et renouvelable.

11.3. Missions

Sous le contrôle du conseil d'administration, chaque commission financière paritaire de section professionnelle exerce les missions définies à l'article 8.3 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Les commissions financières paritaires des sections professionnelles rendent compte au conseil d'administration, sous la forme et la fréquence qu'il fixe.

Pour chaque commission financière paritaire de section professionnelle, un rapport d'activité annuel, approuvé par celle-ci, est transmis au conseil d'administration.

Article 12

En vigueur étendu

Le conseil d'administration peut créer ou supprimer toute commission, notamment pour la gestion territoriale du CIF, qu'il juge nécessaire au fonctionnement de l'association. Le conseil d'administration en définit la composition et les missions conformément à l'article 6 de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 13

En vigueur étendu

Les présents statuts peuvent être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La demande de modification peut être adressée par toute organisation membre de l'association par lettre recommandée avec accusé de réception.

La réunion du conseil d'administration, qui doit avoir lieu dans les 2 mois suivant le dépôt de la demande, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités fixées au 7.4.3.

Les modifications apportées aux présents statuts ne peuvent être contraires aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM ».

Article 14

En vigueur étendu

Le conseil d'administration fixe au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts.

Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM », ni à celles des présents statuts.

Article 15

En vigueur étendu

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Article 16

En vigueur étendu

Le conseil d'administration désigne un commissaire aux comptes titulaire et un commissaire aux comptes suppléant. Le commissaire aux comptes titulaire exerce sa mission de contrôle dans les conditions prévues par les normes et règles de sa profession.

Article 17

En vigueur étendu

La dissolution de l'association ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration de l'OPCA réuni à cet effet en séance extraordinaire.

En cas de dissolution de l'OPCA, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française.

Article 18

En vigueur étendu

Messieurs (à compléter), au titre des organisations syndicales de salariés et/ou (à compléter), au titre des organisations employeurs, sont mandatés par les signataires de l'accord constitutif de l'OPCA « OPCALIM » en vue d'accomplir toute formalité ou tout acte de quelque nature que ce soit nécessaire à la constitution de l'association et notamment de convoquer le premier conseil d'administration et de déposer les statuts.

Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Paris, le 20 septembre 2011.

Les organisations professionnelles de la branche Meunerie à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Les organisations professionnelles de la branche meunerie (convention collective nationale n° 3060 du 16 juin 1996 ; codes NAF 1061 A, 1091 Z et 1061 B) à savoir :

- l'association nationale de la meunerie française, sise 66, rue de La Boétie, 75008 Paris, représentée par son président ;
- le syndicat national des industries de la nutrition animale, sis 41 bis, boulevard de Latour-Maubourg, 75007 Paris, représenté par son président ;
- le comité français de la semoulerie industrielle, sis 15, place de la Nation, 75011 Paris, représenté par son président ;
- le syndicat de la rizerie française, sis 2, rue de Viarmes, 284, bourse de commerce, 75040 Paris Cedex 01, représenté par son président,

déclarent, conformément à ce qui a été exprimé dans l'avenant n° 1 à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises relevant de la convention collective de la meunerie du 1er juillet 2005 (étendu par arrêté du 25 janvier 2006 Journal officiel du 4 février), adhérer à l'OPCA « OPCALIM » des industries alimentaires et de la coopération agricole créé par accord le 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion est notifié à l'ensemble des organisations signataires de l'accord du 20 juin 2011.

Cet acte d'adhésion fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires	
Organisations patronales	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés ; Association des brasseurs de France ; Association nationale de la meunerie française ; Chambre syndicale des eaux minérales ; Chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France ; Chambre syndicale française de la levure ; Comité français de la semoulerie industrielle ; Comité français du café ; Confédération nationale de la triperie française ; FEDALIM ; Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises ; Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs et transformateurs de viandes ; Fédération nationale de l'industrie laitière ; Fédération nationale des boissons ; Fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ; Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services ; Alliance 7 ; Syndicat des entreprises françaises des viandes SNIV-SNCP ; Syndicat de la rizerie française ; Syndicat des fabricants industriels de glaces, sorbets et crèmes glacées ; Syndicat des industriels fabricants de pâtes alimentaires de France ; Syndicat français du café ; Syndicat national des industriels de la nutrition animale ; Syndicat national des boissons rafraîchissantes ; Syndicat national des eaux de sources ; Syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes ; Syndicat national des fabricants de sucre de France ; Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques ; COOP de France ; FCE ; Conseil national du réseau CER France ; Confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française ; Confédération nationale des artisans, pâtisseries, chocolatiers, confiseurs, glaciers, traiteurs de France ; Confédération nationale des poissonniers-écaillers de France ; Confédération nationale des charcutiers, charcutiers-traiteurs, traiteurs ; Confédération des chocolatiers, biscuitiers et confiseurs de France ; Confédération nationale des glaciers de France ; Union nationale de la poissonnerie française.
Organisations de salariés	FSCOPA ; FGTA FO ; FNAA CFE-CGC ; SNCOA CGC ; CSFV CFTC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; FNAF CGT ; UNSA2A.
Organisations dénonçantes	FNB 49, rue de la Glacière 75013 Paris , par lettre du 25 septembre 2014 (BO n°2014-42)

Préambule

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions issues de la loi du 24 novembre 2009 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, les partenaires sociaux des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés se sont rapprochés en vue de conclure l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM le 20 juin 2011.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM et d'en modifier son objet pour répondre à l'adhésion de nouvelles branches des industries alimentaires et de l'alimentation en détail.

Les partenaires sociaux réunis ont convenu et arrêté ce qui suit :

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 1er de l'accord est modifié comme suit :

« Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés » est remplacé par : « Il est créé et désigné un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) interbranches des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail ».

Champ d'application professionnel

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord concernant le champ d'application professionnel est modifié comme suit :

Au titre des industries alimentaires, le paragraphe est complété comme suit :

« 3060 : Meunerie (idcc 1930).

3121 : DCHD (idcc 1536) ».

Le membre de phrase suivant : « à l'exclusion des entreprises relevant de la fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes » concernant la convention collective nationale 3179 est supprimé.

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Le deuxième paragraphe est complété comme suit :

« CCN : coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc 8435) ».

A la suite, il est inséré un nouveau paragraphe à l'article 2.1 rédigé comme suit :

« Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

3215 : Pâtisserie (idcc 1267).

3224 : Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

3117 : Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843).

3243 : Poissonnerie (idcc 1504).

3133 : Charcuterie de détail (idcc 953). »

Composition

Article 3

En vigueur étendu

L'article 5 de l'accord est complété comme suit :

« L'OPCA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés, et/ ou de l'alimentation en détail signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement. »

Conseil d'administration

Article 4

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 6.1 de l'accord concernant la composition du conseil d'administration est modifié comme suit :

« - 11 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans le secteur des industries alimentaires et/ ou celui de la coopération agricole et des services associés et/ ou de l'alimentation en détail, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement ; ».

Enfin, le paragraphe suivant est complété comme suit :

« Dans le secteur des industries alimentaires et de l'alimentation en détail, à raison d'un siège pour :

- la FGA CFDT ;

- la FGTA FO ;

- la CFE-CGC ;

- la FNAF CGT ;

- la CSFV CFTC. »

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 3 mois après la réception des propositions de révision.

Publicité. - Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature.

Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013

En vigueur

Paris, le 25 septembre 2014.

FNB

49, rue de la Glacière

75013 Paris

Monsieur le directeur,

Nous vous demandons de bien vouloir prendre acte par la présente lettre de notre démission de l'OPCA OPCALIM et de la dénonciation des dispositions conventionnelles qui le désignent comme OPCA dans le champ de la convention collective des boissons : distributeurs conseils hors domicile, conformément aux dispositions conventionnelles et aux dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Notre dénonciation, qui prend effet à la date du 31 décembre 2014, porte sur les accords suivants :

- accord du 20 juin 2011 constitutif d'OPCALIM et son avenant n° 1 du 22 novembre 2011 ;
- chapitre XIII de l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue ;
- chapitre 1er de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 révisant l'accord du 15 novembre 2005 relatif à la formation professionnelle continue.

Nous vous remettons ci-joint copie des courriers de notification de cette dénonciation et des dépôts en lettre recommandée avec avis de réception adressés à l'OPCALIM ainsi qu'aux différents organismes signataires de ces accords.

Nous vous remercions de bien vouloir accuser réception de ce courrier.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations.

Le directeur général.

Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,

Signataires

Organisations de salariés

La FGTA FO ;
La CSFV CFTC ;
La FNAA CFE-CGC ;
La FS CFTD ;
La FGA CFTD ;
La FNAF CGT ;
La FAA CFTC ;
L'UNSA2A,

En vigueur étendu

Préambule

Par un accord en date du 20 juin 2011, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives dans les branches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés ont créé un organisme paritaire collecteur agréé interbranches des secteurs des industries alimentaires, de la coopération agricole et des services associés dénommé OPCALIM.

Par un avenant n° 1 en date du 22 novembre 2011, l'accord constitutif a été révisé, notamment afin d'étendre son champ d'application professionnel à l'alimentation en détail.

L'accord constitutif ainsi que son avenant n° 1 est ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent.

Comme prévu à l'article 15 de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM, les parties conviennent de modifier le champ d'application de l'accord constitutif de l'OPCA OPCALIM pour répondre à l'adhésion de cette nouvelle branche.

Modification du champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.1 de l'accord est modifié comme suit :

« Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après.

Au titre des industries alimentaires, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021.)

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilité agricoles (idcc : 8215).

CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Au titre de l'alimentation en détail, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Ce champ d'application est cohérent au sens du 2° de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Ce champ d'application professionnel s'applique à l'ensemble des secteurs d'activité visé ci-dessus pour la collecte des contributions des employeurs au titre des articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail au titre :

- du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels ;
- du congé individuel de formation ;
- du compte personnel de formation ;
- des actions de professionnalisation ;
- du plan de formation.

Le champ d'application professionnel s'applique à la collecte de la taxe d'apprentissage par OPCALIM, régulièrement habilité en tant qu'OCTA.

Le champ d'application professionnel au titre du congé individuel de formation, en ce qui concerne la gestion de la collecte, s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

Révision. - Dénonciation

Article 2

En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision ou la dénonciation du présent avenant dans les conditions prévues par l'article 14 de l'accord.

Publicité. - Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SNTPEAV ; FNICGV ; CNCT ; ANMF ; ALLIANCE 7 ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; FNIL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; SNINA ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CPF ; SCF ; CNRCF ; UNPF ; SNIV-SNCP ; COOP France ; FCE.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

En vigueur étendu

Les organisations soussignées,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu le code du travail, notamment l'article L. 2241-6 relatif à la négociation triennale de branche sur la formation professionnelle ;

conviennent de ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Cette loi marque la nécessité, pour les branches professionnelles parties prenantes au présent accord et pour les entreprises qu'elles représentent, de renforcer les savoirs et les compétences professionnelles qui assureront le dynamisme, l'attractivité et la compétitivité des entreprises. Aussi, ces branches professionnelles demandent que la formation des salariés soit placée au cœur des stratégies des entreprises et de leur développement économique durable.

La formation professionnelle vise à permettre à chaque salarié de mieux identifier ses aptitudes ou compétences et de progresser d'au moins un niveau au cours de sa vie professionnelle. Elle doit lui permettre de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

Le présent accord s'inscrit en outre dans la continuité des engagements réciproques de l'Etat, des régions et des acteurs de la filière de l'alimentaire tels que définis dans le cadre du contrat de filière alimentaire signé le 19 juin 2013. Il vise à renforcer et à dynamiser l'emploi et la formation dans la filière.

C'est pour répondre à ces objectifs que les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord à durée déterminée afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'appréhender dans les meilleures conditions les dispositifs proposés par la loi en matière de formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026.-Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060.-Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384.-Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102.-Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124.-Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125.-Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127.-Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178.-Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179.-Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247.-Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294.-Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092.-Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184.-Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215.-Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224.-Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117.-Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243.-Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133.-Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612.-Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616.-Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607.-Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608.-Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604.-Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614.-Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264.-Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN.-Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN.-Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611.-Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN.-Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN.-Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN-Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité " coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ".

1.2. Champ d'application territorial (1)

Le présent accord est applicable sur le territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour les agréments au titre du plan de formation et du CIF pour les secteurs d'activité visés ci-dessus.

En ce qui concerne l'agrément au titre des contributions mentionnées au chapitre Ier du titre III et du livre III du code du travail, le présent accord est

applicable sur le territoire métropolitain pour les secteurs d'activité visés ci-dessus. Il est également applicable dans les départements d'outre-mer en ce qui concerne les secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage » conformément aux dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

(1) Article 1-2 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.
(Arrêté du 12 janvier 2016-art. 1)

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires :

- accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;
- accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'AGEFAFORIA comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;
- accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualification professionnelle des industries alimentaires, et ses avenants ;
- accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP, le SYNAFAVIA, la FNEAP, la CNTF, la FNICGV ;
- accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'information sur les métiers des industries alimentaires et son avenant ;
- accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;
- accord interbranches du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés :

- accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;
- accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;
- accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :
- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;
- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;
- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;
- titre IV relatif au tutorat ;
- accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail :

- avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215 pâtisserie (idcc 1267) ;
- article 35 de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'article 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;
- avenant n° 13 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;
- avenant n° 19 à la convention collective nationale de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;
- les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie, entreprises artisanales (idcc 843) ;
- avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation, CCN 3224 détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition de la qualification professionnelle

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou de l'expérience acquise par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

Les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par la commission paritaire mentionnée à l'article 7 et mise à jour par celle-ci.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et

accords en vigueur. A cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. A ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financement de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des nouvelles dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiants, dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- frais d'évaluation et de jury.

La commission paritaire mentionnée à l'article 7 est chargée de gérer cette contribution. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et détermine, le cas échéant, des priorités de financement.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale au titre de 2015 et 2016. Pour la troisième année de l'accord, la commission paritaire mentionnée à l'article 7 pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé à l'issue du premier semestre 2016.

Toutefois, pour les entreprises de moins de 10 salariés, celles de 10 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :
 - suivi au moins une action de formation ;
 - acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
 - bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise.

Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord souhaitent qu'OPCALIM soit agréé en qualité d'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA.

OPCALIM peut consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires souhaitent qu'une convention de coopération avec le ministère de l'agriculture et le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche soit signée.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique.

5.2. Contrats de professionnalisation

L'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer, notamment, une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.2, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un

demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur.

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- 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 pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

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.

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formations enregistrées au RNCP, reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ou ouvrant droit à un CQP.

Elles permettent à leur bénéficiaire d'acquérir une, plusieurs ou la totalité des parties identifiées d'une certification (unité de valeur) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou, le cas échéant, par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche.

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/compétences, document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés au RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur et notamment à l'article R. 6323-1 du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux salariés et aux apprentis. L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;
- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément à l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP.

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;
- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;
- l'accompagnement des démarches de VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;
- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge et est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairemment, des types d'actions considérées et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairemment, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF, seront prises en charge, quelles que soient les

modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année, un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Abondement du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;
- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financée en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;
- et/ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;
- et/ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par la commission paritaire mentionnée à l'article 7.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

A l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

Article 6

En vigueur étendu

Il sera créé un organisme certificateur paritaire multibranches doté de la personnalité morale dont l'objet, qui sera précisé dans son acte constitutif, sera, notamment, à la demande d'une ou de plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE) comprises dans le champ d'application conventionnel des signataires du présent accord, ou d'une CPNE interbranches :

- de procéder à :
- l'inscription des certifications professionnelles reconnues par celles-ci au RNCP ;
- l'inscription à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- la délivrance des certifications ou de leurs unités de valeur, inscrites au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches signataires ;
- d'assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- de s'assurer de l'acquisition par chaque salarié de partie identifiée de certification professionnelle (unité de valeur), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée ;
- de déposer la liste des formations consolidée par la commission de suivi visée à l'article 7.

Article 7

En vigueur étendu

Une commission paritaire de suivi de l'accord est créée.

Elle est composée paritairement de onze représentants de l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs branches du champ du présent accord et de onze représentants des branches patronales signataires. La présidence de la première année d'application sera assurée par la délégation employeurs.

Elle a pour objet :

- le suivi de l'accord ;
- la gestion de la contribution spécifique multibranches visée à l'article 4.2.4 ;
- la consolidation des formations éligibles demandées par les branches signataires du présent accord.

Elle se réunit au moins une fois par an.

Pour l'accomplissement de ses missions, cette commission agira en concertation avec l'instance de coordination des CPNE, prévue à l'article 10 de l'accord multibranches sur le contrat de génération.

Article 8

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des dispositions relatives à la contribution spécifique multibranches les entreprises, quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires confirment leur volonté de poursuivre les objectifs des contrats de filière et de l'accord sur le contrat de génération et décident de réaliser à cet effet un diagnostic sur les actions de formations transversales et notamment « maîtrise des savoir-faire ».

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2015 pour une durée déterminée de 3 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet. Les entreprises seront redevables des contributions visées aux articles 4.2.2 et 4.2.4 à compter du 1er janvier 2016, au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Article 11

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 qui sont à paraître.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNTPE ; FNICGV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; CNCT ; SFIG ; SNFS ; CSRCSF ; UCCF ; CNBPF ; FEBPF ; CNTF ; SNFBP ; FICF ; CSFL ; SRF ; SIFPAF ; CNPCCG ; FNEAP ; CFSI ; CNGF ; FNECE ; CSEM ; SNBR ; SES ; ABF ; STPI ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; FEDALIM ; CNPEF ; SNIA ; SCF ; SNIV ; SNCP ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France.
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FNAA CFE-CGC ; FS CFDT ; FGA CFDT ; CFTC-Agri.

Préambule

En vigueur étendu

Par le contrat de filière du 19 juin 2013 et de la réforme relative à la formation professionnelle du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont conclu un accord multibranches le 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle. Dans ce cadre, il est prévu notamment le principe de l'harmonisation des CQP et la création d'un organisme certificateur.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de l'organisme certificateur paritaire, les branches signataires ont souhaité conclure le présent accord afin de reconnaître et d'inscrire au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 2 du présent accord.

Parmi les CQP délivrés par les différentes branches composant le secteur alimentaire, treize CQP transversaux ont fait, à ce jour, l'objet d'un travail d'harmonisation et seront déposés au RNCP.

Les signataires du présent accord reconnaissent ces CQP transversaux. Ils considèrent que ces derniers participent à la sécurisation des parcours professionnels et favorisent la mobilité ainsi que la reconnaissance des compétences et leur employabilité.

Les signataires du présent accord décident de prendre en compte ces travaux qui s'appuient notamment sur un référentiel harmonisé. Toutefois, ce tronc commun pourra être complété par des spécificités propres aux branches.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes.

Au titre des industries alimentaires

- CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).
- CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).
- CCN 3384. - 5 branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).
- CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).
- CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).
- CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).
- CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).
- CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).
- CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).
- CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (idcc : 1987).
- CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

Au titre de l'alimentation en détail

- CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).
- CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie-chocolaterie-biscuiterie (idcc : 1286).
- CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).
- CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).
- CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent des articles L. 722-20, 6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).
- CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).
- CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).
- CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).
- CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).
- CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).
- CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 7020).
- CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).
- CCN 3611. - Contrôle laitier (idcc : 7008).
- CCN. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).
- CCN. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 7503).

Reconnaissance de CQP transversaux

Article 2

En vigueur étendu

Dans une première étape des travaux d'harmonisation en cours, les signataires du présent accord reconnaissent les CQP transversaux ci-dessous :

- CQP « Agent de maintenance » ;
- CQP « Agent logistique » ;
- CQP « Assistant de gestion client » ;
- CQP « Attaché commercial » ;
- CQP « Conducteur de ligne » ;
- CQP « Conducteur de machines » ;
- CQP « Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie » ;
- CQP « Ouvrier qualifié en nettoyage industriel » ;
- CQP « Préparateur » ;
- CQP « Responsable d'équipe » ;
- CQP « Responsable de secteur et d'atelier » ;
- CQP « Technicien de maintenance » ;
- CQP « Télévendeur ».

A ce titre :

- ils adoptent le tronc commun des référentiels transversaux ;
- ils s'engagent à respecter les voies d'accès à la certification des compétences figurant en annexe du présent accord.

En conséquence, OPCALIM pourra, à la demande d'une ou des branches signataires et dans le respect de leurs spécificités, délivrer, en application de l'article 3, les CQP transversaux précités.

Modalités d'évaluation des compétences

Article 2-Bis

En vigueur étendu

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 %.

Attribution d'une compétence temporaire à OPCALIM

Article 3

En vigueur étendu

Les signataires du présent accord désignent OPCALIM, comme personne morale, ayant la capacité à effectuer à titre transitoire et dans l'attente de la création de l'organisme certificateur prévu par l'article 6 de l'accord du 30 octobre 2014, le dépôt au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus.

Conséquences de l'inscription au RNCP

Article 4

En vigueur étendu

A l'issue de leur inscription au RNCP, les parties signataires reconnaissent que les CQP transversaux visés à l'article 2 ci-dessus pourront être également délivrables selon les modalités suivantes :

- VAE ;
- blocs de compétences.

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

Article 4-Bis

En vigueur étendu

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi, l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles.

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 4-Ter

En vigueur étendu

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord.

Entrée en vigueur et durée

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt à l'administration compétente pour une durée indéterminée.

Révision

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision devra être adressée, par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement, à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 15 mars 2016 - art. 1)

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires du présent accord. Elle est déposée dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Dépôt et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.

Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.

Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).

Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.

Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.

Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.

Annexe 7.2. Détail des unités de compétences.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Le SNTPE ; La FNICGV ; L'USNEF ; L'ANMF ; L'Alliance 7 ; La CNCT ; Le SFIG ; Le SNFS ; La CNBPF ; La FEBPF ; La CNTF ; Le SNFBP ; La FICF ; La CSFL ; La FNIL ; Le SRF ; Le SIFPAF ; Le SNIPO ; La CNPCCG ; La FNEAP ; La CFSI ; La CNGF ; La FNECE ; La CSEM ; Le SNBR ; Le SES ; L'ABF ; Le STPI ; Le SYNAFAVIA ; L'ADEPALE ; La FICT ; La CFC ; La FEDALIM ; La CNPEF ; Le SNIA ; Le SCF ; L'UNPF ; Culture viande ; Coopérative France ; France conseil FCE ; CER France ; La CCCF,
Organisations de salariés	La FGTA FO ; La CSFV CFTC ; La FNAA CFE-CGC ; La FS CFDT ; La FGA CFDT ; La FAA CFTC,

En vigueur étendu

Préambule

Les organisations soussignées ont conclu, conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale un accord relatif à la formation professionnelle en date du 30 octobre 2014, ci-après désigné l'« Accord ».

Par un avenant à l'accord du 16 janvier 1996 et à l'accord du 15 mars 2007 relatif à la formation professionnelle en date du 18 août 2015, la branche professionnelle des œufs et industries en produits d'œuf a désigné OPCALIM en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé compétent. En conséquence, les organisations signataires de cet accord ont souhaité adhérer à l'accord.

C'est pour répondre à cet objectif que les branches signataires ont souhaité conclure le présent avenant à l'accord afin d'en modifier son champ d'application.

Modification du champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1 de l'accord est modifié comme suit :

« 1.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est interbranches et est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (idcc : 2728).

CCN 3060. - Meunerie (idcc : 1930).

CCN 3384. - Cinq branches des industries alimentaires diverses (idcc : 3109).

CCN 3102. - Boulangerie pâtisserie industrielle (idcc : 1747).

CCN 3124. - Industries laitières (idcc : 112).

CCN 3125. - Industries charcutières (idcc : 1586).

CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (idcc : 1396).

CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (idcc : 200).

CCN 3179. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (idcc : 1534).

CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (idcc : 1513).

CCN 3294. - Industrie des pâtes alimentaires sèches et couscous non préparé (idcc : 1987).

CCN 3092. - Industries des produits exotiques (idcc : 506).

CCN 3184. - Centre immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (idcc : 2075).

Au titre de l'alimentation de détail :

CCN 3215. - Pâtisserie (idcc : 1267).

CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc : 1286).

CCN 3117. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc : 843).

CCN 3243. - Poissonnerie (idcc : 1504).

CCN 3133. - Charcuterie de détail (idcc : 953).

Au titre de la coopération agricole et des services associés :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions ;

Les organismes Conseil élevage ;

Les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

CCN 3612. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (idcc : 7001).

CCN 3616. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (idcc : 7002).

CCN 3607. - Conserveries coopératives et SICA (idcc : 7003).

CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (idcc : 7004).

CCN 3604. - Caves coopératives viticoles (idcc : 7005).

CCN 3614. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (idcc : 7006).

CCN 3264. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (idcc : 7007).

CCN. - Sélection et reproduction animale (idcc : 7021).

CCN. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (idcc : 8215).

CCN 3611. - Personnels des organismes de contrôle laitier (idcc : 7008).

CCN. - Coopératives fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (idcc : 8435).

CCN. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles (idcc : 8215).

CCN - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (idcc : 8215).

Le champ d'application professionnel pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité ' coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage '. »

Publicité. - Dépôt

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au conseil des prud'hommes de Paris conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Extension. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur au 1er janvier 2016 pour une durée de 2 ans. A l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant.

Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Signataires	
Organisations patronales	SNPE FNICGV ANMF Alliance 7 CNCT SNFS CNBPF FEB CNTF SNFBP FICF CSFL SRF SIFPAF FNEAP CFSI CNGF CSEM SNBR SES ABF STEPI SYNAFAVIA ADEPALE FICT CFC FEDALIM CNPEF SNIA SCF Culture viande Coop France France conseil FCE CER France
Organisations de salariés	FGTA FO CSFV CFTC FNAF CFE-CGC FGA CFDT CFTC-Agri
Organisations adhérentes	CNPCCG, par lettre du 11 juillet 2017 (BO n° 2017/35) USNEF, par lettre du 6 décembre 2017 (BO n°2018-2)

Préambule

En vigueur étendu

La reconnaissance des certificats de qualification professionnelle (CQP) transversaux du secteur alimentaire favorise le développement de la formation professionnelle continue, participe à la sécurisation des parcours professionnels et concourt à la mobilité professionnelle au sein du secteur alimentaire.

Dans le prolongement de l'accord multibranches du 29 mai 2015, les partenaires sociaux entendent favoriser l'acquisition des CQP transversaux du secteur alimentaire en fixant les modalités d'évaluation des compétences et de délivrance de blocs de compétences et la délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE.

En outre, le présent avenant précise les modalités d'évaluation des compétences pour la délivrance des certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique ».

Par le présent avenant, les branches signataires s'engagent à respecter les modalités d'évaluation de compétences telles que décrites ainsi que les outils méthodologiques et les exemples de grilles d'évaluation prévues en annexe.

Évaluation des compétences pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique »

Article 1er

En vigueur étendu

Après l'article 2 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 2 bis rédigé comme suit :

« Article 2 bis

Modalités d'évaluation des compétences

1. Principes

Afin de garantir une homogénéité dans l'évaluation des compétences permettant la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire, cette évaluation s'opère sur la base de grilles d'évaluation (tuteur, formateur, évaluation par le jury ou le professionnel) et d'une méthodologie de mise en œuvre.

Les modalités d'évaluation des compétences figurent à l'annexe n° III du présent accord. Des exemples de grilles d'évaluation figurent à l'annexe n° IV du présent accord.

2. Seuils de délivrance

L'attribution du CQP suppose que pour chaque domaine de compétences, le candidat ait atteint au minimum un seuil d'évaluation de 70 %, sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par type d'évaluation (formateur - tuteur - professionnel ou jury). S'agissant de l'évaluation des savoir-faire par le tuteur, aucun savoir-faire ne peut être inférieur à 30 % . »

Évaluation des compétences pour la délivrance de blocs de compétences

Article 2

En vigueur étendu

Après l'article 4 de l'accord du 29 mai 2015, il est ajouté un article 4 bis rédigé comme suit :

« Article 4 bis

Modalités d'évaluation des compétences et de délivrance des blocs de compétences

1. Découpage des CQP transversaux en blocs de compétences

Chaque CQP transversal fait l'objet d'un découpage par blocs de compétences (7 blocs au maximum), étant précisé qu'un même bloc de compétences peut être commun à plusieurs CQP transversaux. Les blocs de compétences se rapportent aux domaines de compétences des CQP transversaux. Aussi,

l'acquisition d'un bloc de compétences vaut pour tous les CQP où ce bloc est requis.

À chaque bloc de compétences correspondent des unités de compétences (UC) au nombre de 47. Une même UC peut être commune à plusieurs blocs de compétences.

Le découpage des CQP transversaux en blocs de compétences et des blocs de compétences en UC est annexé au présent accord.

2. Évaluation des compétences pour l'acquisition et la délivrance d'un bloc de compétences

L'acquisition d'un bloc de compétences peut être réalisée de façon autonome. Elle est conditionnée à une évaluation des compétences par l'organisme évaluateur. Cette évaluation est centrée sur les connaissances et, le cas échéant, sur certains savoir-faire techniques.

Pour qu'un bloc de compétences soit acquis, il faut que le niveau d'obtention des résultats soit au moins égal à 70 % sans qu'il puisse être inférieur à 50 % par unité de compétences.

Des exemples de grilles permettant l'évaluation des blocs de compétences sont annexés au présent accord.

L'acquisition d'un bloc de compétences et des UC qui le composent, donne lieu à la délivrance d'une attestation. Cette attestation est valable sans limitation de durée.

3. Délivrance d'un CQP transversal par blocs de compétences

L'acquisition de l'ensemble des blocs de compétences correspondant à un CQP transversal ouvre la possibilité de l'acquisition du CQP correspondant. Afin de répondre aux mêmes exigences de compétences que celle requises pour la délivrance des CQP transversaux par la voie 'classique', le candidat doit avoir satisfait aux évaluations suivantes pour pouvoir obtenir le CQP correspondant :

- évaluation par l'entreprise (tuteur) ;
- évaluation par un professionnel évaluateur ou un jury.

Ces évaluations s'opèrent dans les conditions applicables pour la délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie 'classique'.

4. CQP communs à plusieurs branches professionnelles

Les dispositions du présent article peuvent s'appliquer aux CQP communs à plusieurs branches professionnelles. »

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

Article 3

En vigueur étendu

Après l'article 4 bis, il est ajouté un article 4 ter rédigé comme suit :

« Article 4 ter

Délivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE

La délivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie de la VAE s'opère en 3 étapes :

- la recevabilité de la demande par l'organisme évaluateur VAE ;
- le dossier déclaratif, intégrant le livret d'activité (livret A) ;
- la décision du jury.

Les différents exemples d'outils relatifs à ces étapes sont annexés au présent accord. »

Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015

Article 4

En vigueur étendu

La liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 est supprimée pour être remplacée par les dispositions suivantes :

« Liste des annexes à l'accord

Les annexes 4, 5 et 6 constituent des exemples. Ceux-ci peuvent être adaptés sous réserve de conserver les principaux items figurant dans ces exemples.

Annexe 1. Trois voies d'accès à la certification de compétence CQP.

Annexe 2. Référentiel des CQP transversaux :

- référentiel CQP Agent de maintenance ;
- référentiel CQP Agent logistique ;
- référentiel CQP Assistant de gestion client ;
- référentiel CQP Attaché commercial ;
- référentiel CQP Conducteur de ligne ;
- référentiel CQP Conducteur de machines ;
- référentiel CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paie ;
- référentiel CQP Ouvrier qualifié en nettoyage industriel ;
- référentiel CQP Préparateur ;
- référentiel CQP Responsable d'équipe ;
- référentiel CQP Responsable de secteur et d'atelier ;
- référentiel CQP Technicien de maintenance ;
- référentiel CQP Télévendeur.

Annexe 3. Différents types d'évaluation et les épreuves d'évaluation.

Annexe 3.1. Différents types d'évaluation.

Annexe 3.2. Épreuves d'évaluation.

Annexe 4. Exemples de grilles (CQP parcours classique).

Annexe 4.1. Exemple de grille d'évaluation par le tuteur et synthèse de l'évaluation tuteur.

Annexe 4.2. Exemple de grille d'évaluation par le jury ou le professionnel.

Annexe 4.3. Exemple de synthèse des trois évaluations.

Annexe 5. - Exemples de grilles : blocs de compétences.

Annexe 6. Délivrance des CQP par la voie de la VAE.

Annexe 6.1. Exemple de grille d'évaluation des compétences pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.2. Exemple de grille d'évaluation de la demande pour la recevabilité du dossier de VAE.

Annexe 6.3. Synthèse du dossier préalable CQP VAE.

Annexe 6.4. Dossier déclaratif validation des acquis de l'expérience.
Annexe 6.5. Livret A, livret de description de l'activité.
Annexe 6.6. Exemples de grilles d'appréciation du jury (CQP conducteur de machine).
Annexe 6.7. Barème de notation du livret A (CQP conducteur de machine).
Annexe 6.8. Synthèse des appréciations du jury.
Annexe 7. Modularisation des CQP transversaux du secteur alimentaire.
Annexe 7.1. Blocs de compétences par CQP et unités de compétences.
Annexe 7.2. Détail des unités de compétences. »

Voies d'accès à la certification

Article 5

En vigueur étendu

Le tableau figurant à l'annexe 1 de l'accord du 29 mai 2015 (3 voies d'accès à la certification de compétence CQP) est supprimé pour être remplacé par le tableau annexé au présent avenant.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant entre en vigueur le 1er juin 2017.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Dépôt. - Extension

Article 8

En vigueur étendu

Établi en vertu des articles L. 2222-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Annexes

En vigueur étendu

(Annexes non reproduites, consultables en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boccc/pdf/2017/0035/boc_20170035_0000_0001.pdf)

Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches

En vigueur

La confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex, à la direction générale du travail, service de dépôt des accords, bureau RT 2,39-42, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

Levallois-Perret, le 28 juillet 2017.

Madame, Monsieur,

Je vous confirme, par le présent courrier, l'adhésion de la confédération nationale des artisans pâtisseries chocolatiers confiseurs traiteurs de France à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Nous vous avons déjà fait part de cette adhésion dans un courrier électronique en date du 28 juillet 2017, envoyé à depot_accord@travail.gouv.fr, mentionnant en pièces jointes une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné.

Je joins à nouveau, à ce courrier simple, une copie de l'ensemble des courriers adressés aux organisations représentatives des employeurs et des salariés, signataires de l'accord concerné ainsi que la copie du courrier électronique en date du 28 juillet 2017.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Le président

Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches

En vigueur

Paris, le 6 décembre 2017.

USNEF, 5, rue Kepler, 75116 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Messieurs,

Nous vous prions de bien vouloir noter que par courrier recommandé avec avis de réception du 22 novembre 2017, l'USNEF a signalé aux organisations patronales et syndicales signataires, son adhésion à l'avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire.

Restant à votre disposition pour toute information complémentaire,

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, nos salutations distinguées.

La déléguée générale.

Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires

Organisations patronales

SNPE ;
 FEDEV ;
 USNEF ;
 ANMF ;
 Alliance 7 ;
 SNFS ;
 UCCF ;
 CNBPF ;
 FEB ;
 SNFBP ;
 FICF ;
 FNIL ;
 SIFPAF ;
 SNIPO ;
 CNAPCCGTF ;
 CNGF ;
 CSEM ;
 SNBR ;
 SES ;
 ABF ;
 STEP1 ;
 ADEPALE ;
 FICT ;
 CFC ;
 FEDALIM ;
 CNPEF ;
 SCF ;
 UNPF ;
 Culture viande ;
 COOP France ;
 France conseil FCE,

Organisations de salariés

FGTA ;
 CSFV CFTC ;
 FNAA CFE-CGC ;
 FAA CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire et entendent en favoriser le développement.

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire ont, par le dialogue social, formalisé de nombreux outils à la disposition des entreprises et de leurs salariés, se traduisant notamment par :

- la conclusion de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans diverses branches de la filière alimentaire ;
- l'accord du 29 mai 2015 pour le développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire ;
- la reconnaissance de CQP transversaux (accord interbranches du 29 mai 2015, modifié par l'avenant du 25 avril 2017) et leur enregistrement au RNCP ;
- la mise en place d'une instance de coordination des CPNEFP de branche et interbranches (accord interbranches du 1er juillet 2016) ;
- le renouvellement de la charte nationale de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière alimentaire et de leurs salariés pour les années 2017-2018 ;
- la création d'un organisme certificateur du secteur alimentaire (assemblée constitutive du 16 juin 2017).

Forts de ces évolutions, les partenaires sociaux des branches du secteur alimentaire entendent, par le présent accord, poursuivre les efforts engagés en faveur du développement de la formation professionnelle, dans la continuité de l'accord du 30 octobre 2014.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est interbranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des CCN suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie-pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Au titre de l'alimentation en détail :

IDCC 1267. - Pâtisserie.

IDCC 1286. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie.

IDCC 843. - Boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales.

IDCC 1504. - Poissonnerie.

IDCC 953. - Charcuterie de détail.

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20,6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation, de bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives viticoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animale.

IDCC 8215. - Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne.

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centres de gestion agréés et habilités agricoles.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

Le champ d'application pour l'agrément au titre des contributions dues au titre du congé individuel de formation s'applique uniquement aux entreprises relevant des secteurs d'activité « coopération agricole, centres d'économie rurale et conseil-élevage ».

Dispositions abrogées

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord abroge les dispositions des accords et conventions collectives suivants :

2.1. Pour les industries alimentaires

Accord national interprofessionnel du 21 décembre 1993 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches des industries agroalimentaires, et ses avenants ;

Accord du 20 octobre 2004 relatif à la désignation de l'Agefaforia comme organisme paritaire collecteur de la contribution à la formation professionnelle des entreprises des industries alimentaires ;

Accord du 6 décembre 2004 relatif à la prise en charge des actions d'accompagnement et du fonctionnement des jurys liés à la mise en œuvre dans les entreprises de certificats de qualifications professionnelles des industries alimentaires, et ses avenants ;

Accord du 7 avril 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, étendu par arrêté du 12 avril 2006, à l'exception de son article 9, pour le SNIV-SNCP SYNAFAVIA FNEAP CNTF FNICGV ;

Accord du 17 mai 2005 relatif à la répartition de la taxe d'apprentissage et à la réalisation de différentes missions d'informations sur les métiers des industries alimentaires, et son avenant ;

Accord interbranches du 8 février 2013 relatif au financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires ;

Accord interbranche du 27 février 2013 relatif à la professionnalisation et au droit individuel à la formation des entreprises des industries alimentaires, à l'exception des articles 5 à 7.

2.2. Pour la coopération agricole et ses services associés

Accord-cadre du 3 février 1997 sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés dans la coopération agricole ;

Accord du 20 février 2006 sur le financement de la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole ;

Accord du 25 mars 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole, modifié par son avenant n° 1 du 12 octobre 2011, à l'exception des articles suivants :

- article 10 sur les dispositions financières relatives aux contrats de professionnalisation ;

- article 11 sur la rémunération des bénéficiaires des contrats de professionnalisation ;

- article 19 sur les dispositions financières relatives aux périodes de professionnalisation ;

- le titre IV relatif au tutorat ;

Accord du 24 novembre 2005 relatif à la professionnalisation dans la coopération laitière et ses avenants du 21 avril 2009 et du 25 janvier 2012.

2.3. Pour l'alimentation en détail

Avenant n° 55 du 8 septembre 2005 relatif à la formation professionnelle pour la CCN 3215. - Pâtisserie (idcc 1267) ;

Article 35 de la CCN de la charcuterie de détail (idcc 953) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie (hormis l'art. 35.5 relatif au contrat de professionnalisation) ;

Avenant n° 13 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 31 janvier 2012 relatif au droit individuel à la formation ;

Avenant n° 19 à la CCN de la charcuterie de détail en date du 7 mai 2013 relatif au financement de la formation professionnelle ;

Avenant n° 11 du 9 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Avenant n° 3 du 16 juin 2005 relatif aux contributions à la formation professionnelle CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286) ;

Les dispositions du point n° 11 de l'article 39 de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales (idcc 843) ;

Avenant n° 4 du 16 juin 2005 relatif à la mutualisation élargie dans le cadre du plan de formation CCN 3224. - Détaillants et détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie (idcc 1286).

Qualifications professionnelles

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Définition des qualifications professionnelles

La qualification professionnelle est la capacité à exercer un métier ou un emploi déterminé. Elle dépend de la formation ou des compétences acquises par l'expérience par les salariés et peut faire l'objet d'une reconnaissance au travers notamment d'une certification (diplôme, titre, certificat...).

3.2. Définition d'une certification professionnelle

Une certification professionnelle est délivrée par une autorité habilitée. Elle prend la forme d'une attestation matérialisée ou dématérialisée, confirmant une maîtrise des compétences visées, à la suite d'un processus de validation.

3.3. Certifications reconnues

Les certifications sont de trois types :

- les certificats de qualification professionnelle visés à l'article 5.4 ;
- les certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire prévu par l'article L. 335-6 du code de l'éducation, figurant notamment sur la liste qu'il appartient à chaque branche d'élaborer.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les certifications reconnues par les branches signataires du présent accord seront consolidées sur une liste établie par l'instance de coordination des CPNEFP et mise à jour par celle-ci, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 1er juillet 2016.

Une attention particulière sera portée aux formations transversales et à la sécurisation des parcours professionnels.

Formation professionnelle continue

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Organisation de la formation professionnelle continue

4.1.1. Planification de la formation dans l'entreprise

Les employeurs doivent assurer la promotion et la planification de la formation de leurs salariés conformément aux dispositions des lois, règlements et accords en vigueur. À cette fin, il sera tenu compte des besoins en formation (connaissances et compétences) et qualification identifiés lors des entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans et des priorités de la GPEC. Il pourra être tenu compte des spécificités territoriales.

4.1.2. Action des représentants du personnel

Le comité d'entreprise exerce les attributions prévues par la loi ; en particulier, il examine le plan de formation et il est consulté sur les mesures relatives à la formation ou ayant une incidence sur la formation du personnel. Il peut faire des propositions, en vue d'améliorer le plan de formation de l'entreprise. À ce titre, les membres élus du comité d'entreprise ont droit à une formation spécifique de 3 jours.

4.2. Financements de la formation professionnelle

4.2.1. Collecte du financement

OPCALIM est l'organisme chargé de la mise en œuvre opérationnelle de la politique nationale de formation continue et d'alternance des branches signataires de son accord constitutif, tant au niveau national qu'au niveau régional. Il prend en compte les orientations et priorités définies par les signataires du présent accord.

OPCALIM collecte les contributions des entreprises affectées au développement de la formation professionnelle.

En sa qualité de fonds d'assurance-formation agréé et d'OPCA dédié des entreprises des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail, OPCALIM intervient sur l'ensemble du champ professionnel et géographique des branches signataires du présent accord.

4.2.2. Contributions légales

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises s'acquittent auprès d'OPCALIM d'une contribution unique selon leur taille.

4.2.3. Contribution volontaire

Conformément à la loi, les entreprises qui le souhaitent peuvent effectuer des versements volontaires auprès d'OPCALIM en contrepartie d'une offre de services spécifiques.

4.2.4. Contribution spécifique multibranches

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les entreprises verseront auprès d'OPCALIM avant le 1er mars de chaque année au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent, une contribution spécifique ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiants ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale. Pour les entreprises de moins de 11 salariés, celles de 11 à 49 salariés et celles de 50 à 299 salariés, vu les dispositions de l'article R. 6332-43 du code du travail, les signataires du présent accord proposent au conseil d'administration (CA) d'OPCALIM d'imputer cette contribution sur leur versement au titre du plan de formation mutualisé aux termes de l'article L. 6332-3-2 du code du travail.

La gestion de la contribution est confiée à la commission financière de la contribution spécifique multibranches mise en place au sein d'OPCALIM. Elle assure le suivi des actions relevant de son objet et propose, le cas échéant, des règles de prise en charge. (1)

L'instance de coordination des CPNEFP pourra décider de porter le taux de la contribution à 0,03 % au vu d'un bilan qualitatif et financier des actions financées qui sera réalisé au plus tard le 30 juin de chaque année.

4.3. Situation des salariés au regard de la formation professionnelle

Chaque salarié est informé, dès son embauche, qu'il bénéficie en application des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail :

- d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien, dont l'objet est distinct de l'entretien d'évaluation du salarié, a lieu tous les 2 ans, avec un objectif de développement de l'employabilité ;
- tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées ci-dessus, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

(1) Phrase exclue de l'extension en tant qu'elle est contraire aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Dispositifs de formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

5.1. Apprentissage

L'apprentissage constitue un mode de formation professionnelle initiale particulièrement adapté aux besoins des entreprises de nos professions. Les employeurs accordent une attention particulière au recrutement des apprentis, à leur progression professionnelle et aux possibilités d'insertion définitive dans l'entreprise. Les conditions de l'apprentissage et le régime juridique des apprentis sont définis par les lois et règlements en vigueur.

Les signataires du présent accord réaffirment leur volonté qu'OPCALIM soit organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) pour la collecte, la gestion et l'affectation de la taxe d'apprentissage sur le champ de l'OPCA. Par ce biais, ils entendent favoriser le développement d'un réseau de CFA partenaires.

Ils demandent à OPCALIM de consacrer une partie des fonds de la professionnalisation à l'apprentissage.

Les signataires rappellent leur attachement au développement de l'attractivité des métiers du secteur alimentaire. À cet effet, ils souhaitent qu'OPCALIM, en sa qualité d'OCTA, mette en œuvre une politique de communication ambitieuse en direction des jeunes. Ainsi, ils entendent favoriser la mise en œuvre d'un programme d'actions relevant d'une convention de coopération avec les ministères en charge de l'agriculture, de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Un maître d'apprentissage doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat d'apprentissage. Il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifié de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce maître d'apprentissage accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat d'apprentissage. Le maître d'apprentissage, s'il l'estime nécessaire à l'accomplissement de sa mission, bénéficie d'une formation spécifique. (1)

5.2. Contrats de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, l'embauche dans le cadre d'un contrat de professionnalisation permet, notamment aux jeunes de moins de 26 ans, de compléter leur formation initiale en vue de préparer notamment une certification constituant un mode d'accès aux qualifications figurant sur la liste visée à l'article 3.3, à une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche ou encore à une qualification enregistrée au RNCP. Elle peut également permettre à un demandeur d'emploi âgé de 26 ans et plus d'acquérir une qualification favorisant sa réinsertion professionnelle. Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM, ainsi que les éventuelles prolongations pour les publics prioritaires seront définies par son conseil d'administration. Les conditions de rémunération sont celles fixées par la réglementation et les dispositions conventionnelles en vigueur. (2)

La durée minimale du contrat peut être portée à 24 mois, notamment pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige :

- aux jeunes de moins de 26 ans sans qualification professionnelle ;
- aux jeunes de moins de 26 ans qui veulent compléter leur formation initiale ;
- aux jeunes de 16 à moins de 26 ans inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Lorsque le contrat est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation peut être portée au plus à 24 mois, pour les personnes visées ci-dessus.

Les actions de positionnement, 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. (3)

Un tuteur doit être désigné par l'employeur pour suivre les bénéficiaires du contrat de professionnalisation, il peut s'agir du chef d'entreprise ou d'un salarié qualifiée de l'entreprise, en tenant compte de son emploi et de son niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Ce tuteur accompagne le salarié tout au long de la durée de son contrat de professionnalisation. L'employeur veillera à lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa formation et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de plus de 45 ans est encouragé.

5.3. Périodes de professionnalisation (4)

Conformément à l'article L. 6324-1 du code du travail, les périodes de professionnalisation ont, notamment, pour objet de favoriser le maintien de l'emploi ou l'actualisation des connaissances des salariés par des actions de formation :

- enregistrées au RNCP ;
- inscrites à l'inventaire ;
- visant à l'acquisition du socle de compétences (CLEA) ;
- reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) ;
- ouvrant droit à un CQP ;
- permettant d'acquérir une, plusieurs, ou la totalité des parties identifiées d'une certification (bloc de compétences) figurant dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord, le cas échéant, en complément d'une validation des acquis de l'expérience.

Les conditions du recours à cette formation en alternance et de prise en charge par OPCALIM sont définies par le conseil d'administration d'OPCALIM, la rémunération étant maintenue dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les signataires rappellent que la période de professionnalisation doit faciliter l'accès à une qualification et ne peut être consacrée à la seule adaptation au poste.

5.4. Certificats de qualification professionnelle (CQP)

Le CQP est une certification délivrée par une branche ou le cas échéant par l'organisme certificateur mentionné à l'article 6, attestant de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires pour exercer un emploi correspondant à une qualification de branche. (5)

Le contenu de chaque CQP, qui se compose d'un ensemble précisément défini de modules, est décrit dans un « référentiel » emploi/ compétences document de référence. Le processus de création et de modification des référentiels de CQP est fixé par délibération paritaire adoptée dans les commissions paritaires de branche ou interbranches.

5.5. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Au cours de sa vie professionnelle, tout salarié peut faire valider les acquis de son expérience en vue d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle

ou un certificat de qualification professionnelle, figurant sur la liste consolidée visée à l'article 3.3 et enregistrés dans le RNCP visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Le salarié pourra mobiliser son CPF pour accéder à la VAE.

5.6. Compte personnel de formation

5.6.1. Droit au compte personnel de formation

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, un compte personnel de formation (CPF), intégré dans le compte personnel d'activité depuis le 1er janvier 2017, est ouvert aux salariés et aux apprentis.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Les salariés à temps partiel bénéficient du CPF au prorata de leur temps de travail. Lors de l'utilisation de leurs droits, dans le cadre du co-investissement, défini ci-après, les salariés à temps partiel bénéficieront d'une attention particulière pour l'abondement prévu, destiné à la majoration en heures de leurs droits acquis.

Les signataires soulignent :

- d'une part, que le CPF ne peut être utilisé qu'à l'initiative du salarié et mobilisé avec l'accord exprès de son titulaire, le refus éventuel du titulaire du compte de le mobiliser ne constituant pas une faute ;

- d'autre part, que les heures acquises au titre du DIF, dans la limite de 120 heures et non utilisées au 31 décembre 2014, demeurent mobilisables en premier lieu, dans le cadre des financements affectés au CPF, jusqu'au 1er janvier 2021.

5.6.2. Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation (CPF), au titre des listes élaborées par les commissions paritaires des branches professionnelles signataires du présent accord, conformément aux dispositions légales, sont les formations sanctionnées par une certification inscrite dans la liste visée à l'article 3.3 du présent accord ou celles qui permettent d'obtenir une partie identifiée de ces certifications professionnelles, dès lors que ces dernières sont inscrites au RNCP. (6)

Sont prioritaires :

- les actions de formation au socle de connaissances et de compétences ;

- les formations visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit ou non au RNCP, ou visant l'obtention d'une partie identifiée de certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP, pour lesquelles le nombre d'heures prises en charge prend en compte la durée des évaluations ;

- l'accompagnement des démarches VAE visant l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au RNCP ;

- les actions donnant lieu à un co-investissement employeur/ salarié.

5.6.3. Financement des actions de formation

Sous la responsabilité du conseil d'administration d'OPCALIM, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et dans la limite des fonds disponibles, les fonds collectés sont affectés à la prise en charge des frais pédagogiques et frais annexes (transport, repas et hébergement), des coûts salariaux lorsque la formation est organisée en accord avec l'employeur sur le temps de travail.

Dans la limite du coût réel de formation, le conseil d'administration d'OPCALIM fixe les critères de prise en charge. Il est habilité à appliquer une modulation des plafonds de celle-ci en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées, et des disponibilités financières. Selon les priorités définies paritairement, le conseil d'administration peut également définir les modalités de prise en charge des frais de garde d'enfant ou de parent pour les actions réalisées hors temps de travail. Les démarches de VAE, lorsqu'elles sont abondées par le CPF seront prises en charge, quelles que soient les modalités de mise en œuvre retenues, dans la limite d'un montant plafond exprimé en euros, dans la limite des fonds disponibles.

Chaque année un bilan qualitatif et financier des prises en charge est remis à l'instance de coordination des CPNEFP et transmis à chaque CPNEFP. Ce bilan peut être décliné, à la demande d'une CPNEFP de branche, sur son périmètre professionnel.

Abondements du compte personnel de formation par OPCALIM

OPCALIM abondera le CPF, dans la mesure des financements disponibles, si la durée du CPF est insuffisante pour :

- les formations portant sur des domaines ou des publics prioritaires arrêtées chaque année par le conseil d'administration d'OPCALIM sur la base des demandes des branches signataires du présent accord ;

- les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Co-investissement employeur/ salarié

Ce co-investissement peut consister en la participation de l'employeur au financement d'une action de formation au titre du CPF et du salarié titulaire du CPF qui utilise ses droits librement en vue de la réalisation d'une formation présentant un intérêt partagé.

Ce co-investissement au titre du CPF pourra donner lieu suivant les besoins de la formation éligible retenue :

- à une majoration en heures des droits acquis du salarié pouvant être financé en tout ou partie par un abondement du dispositif « période de professionnalisation » dans le cadre de l'article L. 6324-1 du code du travail ;

- et/ ou à une prise en charge du financement additionnel directement par l'entreprise dans le cadre de son plan de formation ;

- et/ ou à une organisation de cette formation sur le temps de travail avec maintien des salaires.

Les signataires retiennent pour objectif de réaliser en co-investissement au moins 50 % des formations éligibles au CPF. Un suivi de cet objectif sera réalisé chaque année par l'instance de coordination des CPNEFP.

Le conseil d'administration définit les règles de prise en charge pour les trois sous-sections de la section consacrée au financement du plan légal des entreprises de moins de 300 salariés.

5.7. Congé individuel de formation

Indépendamment de son éventuelle participation à des stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier, à titre individuel et à son initiative, d'actions de formation aux conditions et selon les modalités prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans le cadre du congé individuel de formation.

À l'issue de ce congé, le salarié reprend ses fonctions antérieures. Quels que soient la durée et l'objet du stage suivi pendant ce congé, l'employeur n'est pas tenu de lui attribuer un échelon ou un niveau de classement supérieur à celui qu'il occupait auparavant, sauf accord préalablement conclu avec le salarié.

Toutefois, dans le cas où un salarié aurait obtenu, dans le cadre du congé individuel de formation, une certification inscrite sur une des listes CPNEFP, l'employeur sera tenu d'examiner en priorité sa candidature lorsqu'un poste correspondant à sa nouvelle qualification sera devenu disponible dans l'entreprise.

5.8. Plan légal de formation des entreprises de moins de 300 salariés

Le plan légal est mutualisé à la source pour chacune des sous-sections de la section consacrée au financement du plan de formation.

Dans ce cadre, les actions de formation transversales visant à la sécurisation des parcours professionnels seront poursuivies. Plus particulièrement, sont prioritaires les actions MSF, les actions visant à l'acquisition du CLEA, les CQP transversaux, les priorités arrêtées par les CPNEFP.

(1) Le dernier alinéa de l'article 5.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6325-1-1 et L. 6314-1 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(3) Le neuvième alinéa de l'article 5.2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(4) L'article 5.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6324-1 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(5) Le premier alinéa de l'article 5.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6314-2 du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

(6) Le premier alinéa de l'article 5.6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-6-II-1° du code du travail.

(Arrêté du 10 décembre 2018 - art. 1)

Organisme certificateur paritaire

Article 6

En vigueur étendu

L'organisme certificateur du secteur alimentaire, créé par l'assemblée générale constitutive du 16 juin 2017, a pour objet le développement de la certification des compétences des salariés du secteur alimentaire.

À la demande d'une ou plusieurs commissions nationales paritaires de l'emploi (CPNE), ou d'une CPNE interbranches, ou de l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire, l'association assure, notamment, les missions ci-dessous :

- inscrire les certifications professionnelles reconnues par celles-ci au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- inscrire à l'inventaire mentionné au cinquième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation, des certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelle spécifique ;
- déposer la liste des formations consolidée par l'instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches du secteur alimentaire ;
- délivrer les certifications ou les blocs de compétences, inscrits au RNCP ou à l'inventaire, dans le respect des modalités particulières de certification de chacune des branches ;
- assurer la certification et la délivrance des certificats des personnes souhaitant faire reconnaître leurs compétences dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- s'assurer de l'acquisition par chaque salarié d'une partie identifiée de certification professionnelle (blocs de compétences), d'en assurer le suivi et de délivrer la certification quand le salarié a acquis l'ensemble des unités de valeurs comprises dans la certification visée.

Champ d'application de la contribution spécifique multibranches

Article 7

En vigueur étendu

Seules pourront bénéficier des actions et outils financés par la contribution spécifique multibranches telles que définies à l'article 4.2.4 du présent accord, les entreprises quelle que soit leur taille, ainsi que les branches relevant du champ du présent accord, qui en seront signataires ou qui y adhéreront.

Entrée en vigueur et durée

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2018 pour une durée déterminée de 2 ans. À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de sauvegarde

Article 9

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se rencontrer dans les plus brefs délais afin d'adapter, le cas échéant, les dispositions du présent accord qui apparaîtraient incompatibles avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires ou devenues sans objet.

Dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRF ; ABF ; FNA ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Préambule

En vigueur non étendu

La formation professionnelle permet de développer les savoirs et les compétences professionnelles des salariés. Elle favorise leur évolution professionnelle, participe à la sécurisation des parcours professionnels et contribue à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité de leurs métiers.

Les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la formation professionnelle au sein des branches du secteur alimentaire. Elles entendent en favoriser le développement, poursuivre les actions collectives et l'accompagnement des salariés dans le cadre de leur parcours certifiant.

À ce titre, les parties signataires décident de reprendre, pour 2020, dans le présent accord, le principe et les modalités de la contribution spécifique multibranches de l'article 4.2.4 de l'accord du 11 octobre 2017 arrivé à échéance au 31 décembre 2019.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranche secteur alimentaire. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 1930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Prolongation de la contribution spécifique multibranches pour l'année 2020

Article 2

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires prolongent la contribution dont le montant est défini ci-dessous ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue en renforçant la mise en œuvre de formations certifiantes.

La contribution est versée auprès d'OCAPIAT avant le 1er mars 2020 au titre des salaires versés pendant l'exercice précédent.

Cette contribution est affectée au développement et au financement des actions définies ci-dessous :

- ingénierie de certification collective ou individuelle ;
- mise en place de formations certifiantes par modules pour les rendre accessibles aux entreprises et aux salariés et faciliter l'accès au compte personnel de formation (CPF) ;
- démarches de certification des actions de formation transversales ;
- études d'opportunité et de faisabilité de projets certifiant ;
- accompagnement des entreprises et des branches pour le développement de projets certifiant dont les certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- inscription des CQP au RNCP ;
- frais d'évaluation et de jury.

Les parties rappellent que cette contribution participe au financement des actions telles que le plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la charte de coopération de la filière alimentaire.

Le taux de la contribution est fixé à 0,02 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

Les branches ayant institué une contribution conventionnelle pourront faire le choix à travers une décision de leurs CPNEFP de l'utiliser pour financer la contribution spécifique multibranches de 0,02 % au titre de 2020. Dans ce cadre, un montant équivalent au 0,02 % sera déduit de la contribution conventionnelle versée par les entreprises d'au moins 300 salariés de ces branches et prélevé par OCAPIAT.

La gestion de la contribution spécifique multibranches est confiée à la commission paritaire sectorielle du secteur alimentaire mise en place au sein d'OCAPIAT conformément à son accord constitutif du 18 décembre 2018. Elle assure le suivi des actions et définit ou propose des règles de prise en charge au conseil d'administration.

Entrée en vigueur et durée

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 1 an.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Clause de rendez-vous

Article 4

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans le second semestre 2020 pour engager une nouvelle négociation en vue prendre en compte les impacts de la réforme issue de la loi du 5 septembre 2018.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)

Signataires

Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; CNVS ; ANMF ; Alliance 7 ; USRTL ; SNFS ; FEB ; FIA ; SNFBP ; FNIL ; SIFPAF ; CSEM ; BRF ; SES ; ABF ; FEDEPOM ; FNA ; STEPI ; CNADEV ; ADEPALE ; FICT ; CNRCF ; SFC ; SNIA ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; COOP FR grain ; COOP FR nutrition ; COOP FR lait ; FNCH ; FNEDT ; FNCUMA ; FNSEA ; FNCA ; GHN ; AFDPZ ; AEDG ; SEDJ ; SNEC ; UAPF ; UNEP ; UNMFREO ; CCVF ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FRDCA ; FNDCA,
Organisations de salariés	FGA CFDT ; FNAF CGT,
Organisations adhérentes	Fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNSPF), par lettre du 16 juillet 2019 (BO n°2019-36)

Préambule

En vigueur non étendu

Suite à la promulgation de loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, à la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance et à la création, au 1er janvier 2019, des opérateurs de compétences, les signataires du présent accord s'accordent sur la nécessité de construire un opérateur de compétences (OPCO) à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique de filière, au service de la compétitivité des entreprises, de l'attractivité de leurs métiers et du développement des compétences et qualifications de leurs salariés qui réponde aux ambitions suivantes :

- être un vecteur d'efficacité au service des politiques de branches ou d'interbranches sur la formation professionnelle et l'alternance pour donner vie à des orientations stratégiques destinées à favoriser les évolutions de carrière, les transitions et la sécurisation des parcours professionnels et permettre ainsi, dans un contexte de mutation des métiers, de favoriser, d'une part, l'adaptation des compétences au poste de travail, le maintien de la capacité à occuper un emploi, le développement des compétences et des qualifications de l'ensemble des salariés des secteurs concernés, et d'autre part, permettre l'embauche de demandeurs d'emploi ;

- apporter soutien et expertise aux branches et à leurs entreprises en matière de certification et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- être en mesure d'assurer une continuité des services rendus aux entreprises et à leurs salariés, et travailler à la mise en œuvre opérationnelle du nouvel OPCO, dans le respect et la complémentarité des modes de fonctionnement et des outils déployés par les partenaires sociaux dans le cadre des OPCA, tout en veillant à développer une offre territoriale de services de proximité, adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, quelle que soit leur taille, construite collectivement dans un souci d'efficacité, de convergence et de transversalité ;

- être un lieu d'échanges entre les organisations patronales et syndicales, comme entre les différentes branches adhérentes à l'OPCO, pour répondre à des problématiques communes d'efficacité des politiques de formation professionnelle et de déploiement de l'alternance.

À cet effet, par le présent accord, ils décident de partager des moyens et des stratégies de déploiement d'actions de formation professionnelle et d'alternance par la création d'un OPCO commun répondant, dans le cadre de ses missions légales, aux besoins spécifiques des salariés et des entreprises de toutes les branches concernées, dans le respect des politiques emploi-formation des branches.

Ils s'accordent également à considérer que le paritarisme a toute sa place pour définir et conduire, notamment grâce à l'OPCO, une politique de formation professionnelle au plus près des intérêts des entreprises et de leurs salariés.

Dans le cadre des désignations au sein des différentes instances et commissions mises en place par le présent accord, les partenaires sociaux veillent, dans la mesure du possible, à une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

Article 1er

En vigueur non étendu

En application des dispositions du III de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, les parties au présent accord créent et désignent un OPCO des entreprises et exploitations agricoles, des acteurs du territoire et des entreprises du secteur alimentaire (industries alimentaires, coopération agricole et familles associées et commerce agricole) ainsi que des professionnels des activités maritimes.

Cet OPCO est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901. Il est par ailleurs soumis aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux opérateurs de compétences.

Les statuts de cette association sont définis paritairement et annexés au présent accord.

Cet OPCO prend le nom d'« OCAPIAT ».

En application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'OPCO demandera son agrément auprès de l'autorité administrative pour gérer les contributions des employeurs versées par France compétences en application du 1° et du 3° de l'article L. 6123-5 du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

2.1. Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel du présent accord est applicable à toutes les entreprises du champ d'application des CCN et activités suivantes :

2.1.1. Au titre de l'interbranche des entreprises et exploitations agricoles et des acteurs du territoire

Les professions agricoles définies à l'article L. 722-1 du code rural, 1°, 2°, 4° à l'exception de la conchyliculture, et 3° pour les activités telles que précisées au 1° pour les entreprises de travaux forestiers ou pour les entreprises de prestations de service en forêt, 2° et 3° de l'article L. 722-3 du code rural, y compris l'ONF, les parcs et jardins zoologiques privés relevant de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés (IDCC 7017), les entreprises ou organismes travaillant au bénéfice ou à la défense des activités ci-avant énumérées, ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole.

IDCC 0493. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des vins, cidres jus de fruits, sirop, spiritueux et liqueurs.

IDCC 1659. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale du rouissage teillage de lin.

IDCC 1760. - Les entreprises relevant de la convention collective nationale des jardineries et graineteries.

IDCC 501. - Du secteur du Crédit agricole.

IDCC 7502, 75X1, 75X2. - La Mutualité sociale agricole.

IDCC 7508. - Les Maisons familiales rurales.

IDCC 1978. - Les entreprises relevant de la convention collective des fleuristes et de la vente et des services des animaux familiers.

IDCC 3203. - Les structures relevant de la convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique.

IDCC 7013. - Les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot.

IDCC 7014. - Les établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle à la date de signature du présent accord, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

- l'Office national des forêts (ONF) ;

- le Pari mutuel urbain (PMU) ;

- les chambres consulaires agricoles.

2.1.2. Au titre du secteur alimentaire

Pour les industries alimentaires :

IDCC 2728. - Sucreries, sucreries - distilleries et raffineries de sucre.

IDCC 1930. - Métiers de la transformation des grains.

IDCC 3109. - Cinq branches des industries alimentaires diverses.

IDCC 1747. - Boulangerie pâtisserie industrielle.

IDCC 112. - Industries laitières.

IDCC 1586. - Industries charcutières.

IDCC 1396. - Industries de produits alimentaires élaborés.

IDCC 200. - Exploitations frigorifiques.

IDCC 1534. - Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

IDCC 1513. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières.

IDCC 1987. - Industrie des pâtes alimentaires.

IDCC 506. - Industries des produits exotiques.

IDCC 2075. - Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

IDCC 1938. - CCN des industries de la transformation des volailles.

Pour la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les unions de coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions. Soit, en particulier, les entreprises relevant notamment du champ d'application des CCN suivantes :

IDCC 7001. - Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande.

IDCC 7002. - Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation - bétail et d'oléagineux.

IDCC 7003. - Conserveries coopératives et SICA.

IDCC 7004. - Coopératives agricoles laitières.

IDCC 7005. - Caves coopératives vinicoles.

IDCC 7006. - Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre.

IDCC 7007. - Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA.

IDCC 7021. - Sélection et reproduction animales.

IDCC 7023. - Entreprises agricoles de déshydratation.

IDCC 8435. - Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura.

IDCC 7503. - Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA).

IDCC 7008. - Contrôle laitier.

IDCC 7020. - Centre de gestion agréés et habilités agricoles.

Pour le commerce agricole :

IDCC 1077. - Entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale. Ont notamment à la date de signature du présent accord manifesté cette volonté :

Le secteur du commerce d'animaux vivants.

2.1.3. Au titre de la pêche, cultures marines et de la coopération maritime

IDCC 5619. - Pêche professionnelle maritime.

IDCC 7019. - Conchyliculture.

IDCC 2494. - Coopération maritime.

Peuvent également bénéficier des services de l'OPCO, les structures n'étant pas rattachées à une branche professionnelle, et notamment celles qui en manifestent leur volonté auprès de l'OPCO, dès lors que leurs activités respectent la cohérence et la pertinence économique du périmètre de l'OPCO conformément à la législation, sous réserve de la perception par l'OPCO des financements liés à la contribution légale.

2.2. Champ d'application territorial

Le présent accord est applicable sur le territoire national y compris dans les collectivités, départements et régions d'outre-mer.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, l'OPCO a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;
- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de reconversion ou de promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourantes au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, cultures marines et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs.

Article 4

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;
- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
- les contributions des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, des cultures marines et de la coopération maritime ;
- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;
- les emprunts ;
- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 5

En vigueur non étendu

L'OPCO se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires du présent accord ou qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui adhèreraient ultérieurement à l'OPCO.

Article 6

6.1. Composition

L'OPCO est administré par un conseil d'administration paritaire composé de 48 administrateurs nommés pour une durée de 3 ans répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :

- 5 représentants CFDT ;
- 5 représentants CGT ;
- 4 représentants FO ;
- 4 représentants CFTC ;
- 4 représentants CFE-CGC ;
- 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

6.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires (suivre décret à paraître) ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches (suivre décret à paraître) ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en terme d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8. ;
- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts tel que prévu à l'article 12 des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif

6.3. Modalités de décision

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

6.4. Bureau

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

L'alternance paritaire entre les collèges a lieu à chaque nouvelle mandature de 3 ans. La première présidence est assurée par le collège patronal.

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration.

Article 7

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

À la signature du présent accord, il est constitué :

- une section financière alternance ;
- une section financière développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- une section financière pour l'ensemble des branches professionnelles signataire d'un accord collectif de branche ou interbranches prévoyant une contribution conventionnelle formation spécifique ;
- une section financière des contributions volontaires ;
- une section financière pour les dirigeants non-salariés de la pêche et des cultures marines ;
- et toutes sections nécessaires à la période transitoire.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;
- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 du présent accord. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord telles qu'identifiées à l'article 2.1 leur permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;
- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire ;
- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire du présent accord ou y ayant adhéré et d'un représentant par structure entrant dans le champ d'application professionnel telles qu'identifiées à l'article 2.1.
- au maximum, de 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative signataire du présent accord, ou y ayant adhéré ultérieurement, soit 18 représentants au maximum.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes éloignés du marché du travail ;
- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;
- la promotion de l'alternance ;
- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants par organisation syndicale de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO ;
- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux, élus selon les modalités définies à l'article 10.2. du présent accord.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au maximum deux fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de sa date de signature.

Article 12

En vigueur non étendu

12.1. Révision

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être adressée par l'une des parties signataires du présent accord ou y ayant adhéré ultérieurement à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception. Les négociations devront être ouvertes dans les 3 mois suivant la saisine.

12.2. Dénonciation

Il peut également être dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, compte tenu du caractère indivisible des clauses du présent accord, la dénonciation ne pourra être que totale.

La dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires du présent accord emporte la démission de facto de celle(s)-ci de l'ensemble des instances de l'OPCO. Cette dénonciation prend effet au 31 décembre de l'année au cours de laquelle elle a été notifiée.

Les modalités de sortie devront être fixées par un accord, notamment quant à la prise en charge des engagements à financer les actions de formation.

Article 13

En vigueur non étendu

L'OPCO commencera son activité au plus tard au 1er avril 2019, sous réserve de l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 6332-1-1 du code du travail. OPCALIM et FAFSEA perdront leur agrément provisoire en tant qu'OPCO au 31 mars 2019.

Les statuts de l'association de préfiguration de l'OPCO de l'agriculture et de la transformation alimentaire seront modifiés conformément aux statuts annexés.

Les parties signataires demandent à OPCALIM et au FAFSEA d'engager, à compter de la signature du présent accord, leur processus de dissolution et de dévolution de tous leurs biens au profit de l'OPCO créé par le présent accord.

Article 14

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les signataires demandent l'extension du présent accord.

Annexe

Statuts

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est constitué entre les personnes morales qui adhèrent aux présents statuts, une association régie par les dispositions de la loi du 1er juillet 1901 et du décret du 16 août 1901.

L'association est dénommée OCAPAIAT.

Sa durée est illimitée.

Article 2

En vigueur non étendu

L'association a pour objet d'assurer les missions définies par les dispositions de l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAIAT.

Dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail et des orientations définies par les branches professionnelles, OCAPAIAT a notamment pour mission :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches ;
- de gérer les contributions des employeurs qui lui sont versées par France compétences ;
- de collecter, percevoir et gérer les contributions supplémentaires versées par les entreprises soit en application d'un accord professionnel national de branche(s) soit sur une base volontaire par les entreprises et ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue ;
- de percevoir et gérer toute autre ressource autorisée par la loi ;

- d'apporter un appui technique aux partenaires sociaux des branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- d'assurer un appui technique aux partenaires sociaux des branches professionnelles pour leur mission de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle et de leurs référentiels ;
- d'assurer un service de proximité aux entreprises et notamment aux TPE/PME afin d'améliorer l'information et l'accès de leurs salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ainsi que celles réalisées en situation de travail et en assurer le financement ;
- de prendre en charge :
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés : actions de formation, bilans de compétences, validation des acquis de l'expérience et actions de formation par apprentissage ;
 - les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions ainsi que les actions de professionnalisation (Pro-A) concourant à la reconversion ou à la promotion par l'alternance ;
 - le cas échéant, si un accord de branche le prévoit, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles ;
 - les actions concourant au développement des compétences et des qualifications financées par une contribution financière supplémentaire versée par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;
 - les actions concourant au développement des compétences des dirigeants non-salariés du secteur de la pêche, culture marine et coopération maritime ;
- de conclure tout partenariat utile à l'accomplissement de ses missions ;
- à titre général, de conduire toute action ou de développer tout service autorisés par la loi de nature à contribuer au développement des compétences et des qualifications des actifs

Article 3

En vigueur non étendu

Son siège social est situé à Paris.

Il pourra être transféré en tout autre lieu sur simple décision du conseil d'administration.

Article 4

En vigueur non étendu

OCAPIAT se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives dans une ou plusieurs branches, signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences ou y ayant adhéré ultérieurement.

Article 5

En vigueur non étendu

5.1. Composition du conseil d'administration

L'OPCO OCAPIAT est administré par un conseil d'administration paritaire composé d'au maximum 48 administrateurs, nommés pour une durée de 3 ans, répartis en deux collèges constitués de :

- 24 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés, signataires du présent accord ou qui y adhéreraient ultérieurement, représentatives dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO, réparties comme suit :
 - 5 représentants CFDT ;
 - 5 représentants CGT ;
 - 4 représentants FO ;
 - 4 représentants CFTC ;
 - 4 représentants CFE-CGC ;
 - 2 représentants UNSA.

En cas de vacance de postes d'administrateurs non pourvus au regard des dispositions prévues au présent article, ceux-ci sont répartis de manière égalitaire entre les organisations syndicales de salariés signataires. En cas de rompus, un siège supplémentaire est attribué à l'organisation syndicale de salariés représentative dans le plus grand nombre de branches entrant dans le champ d'application de l'OPCO. La répartition des sièges est revue à chaque nouvelle adhésion conformément à la répartition prévue par le présent article.

24 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui adhéreraient ultérieurement au présent accord.

Les fonctions d'administrateurs sont incompatibles avec des fonctions d'administrateur ou de salarié d'organisme de formation.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur pour quelque cause que ce soit, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs l'ayant désigné pour la durée du mandat restant à courir.

5.2. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire de l'OPCO OCAPIAT, est investi des pouvoirs les plus étendus pour réaliser ou faire réaliser sous son contrôle les missions de l'OPCO.

Il est notamment chargé de :

- la mise en œuvre des missions définies à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences selon les orientations stratégiques définies par les partenaires sociaux des branches professionnelles ;
- définir et approuver les ressources affectées aux observatoires ;
- définir et approuver les ressources affectées aux études et recherches ;
- approuver les comptes annuels et assurer leur publicité ;
- approuver les budgets ;
- procéder aux réaffectations prévues à l'article 35 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 regroupant les activités professionnelles bénéficiaires de l'article 35 de cette même loi arrêter les priorités, règles et modalités de financement et de prise en charge ;
- assurer conformément aux dispositions légales la mutualisation financière et de moyens, au service de l'intérêt général des membres de l'OPCO ;
- valider les propositions en termes d'orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;

- créer, modifier ou supprimer des sections financières paritaires ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions sectorielles paritaires prévues à l'article 8.1 ;
- créer, modifier ou supprimer des commissions et groupe de travail dont la composition et les missions sont définies par le conseil d'administration ;
- désigner les commissaires aux comptes ;
- approuver les conventions de délégation ;
- approuver la convention triennale d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail ;
- approuver la conclusion avec les régions des conventions dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail ;
- nommer le directeur général, fixer ses pouvoirs et attributions ;
- prendre toute décision relative aux acquisitions, échanges, et aliénations des immeubles détenus ;
- décider de prendre à bail tout immeuble nécessaire à la réalisation des missions de l'OPCO ;
- prendre toute décision en matière de modification des statuts, d'adoption et de modification du règlement intérieur, dissolution, liquidation, fusion, scission ou apport partiel d'actif.

5.3. Réunions du conseil d'administration

5.3.1. Convocation

Le conseil d'administration se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté par le bureau sur proposition conjointe du président et du secrétaire général, ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement par suppléance du vice-président et/ou du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme. Une question peut être ajoutée à l'ordre du jour à la demande au moins de la moitié des membres d'un collège.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du conseil d'administration en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège. Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le conseil d'administration peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du conseil par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

5.3.2. Quorum

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal à la moitié des membres de chacun des collèges.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le conseil d'administration est convoqué à nouveau dans un délai de 8 jours, et peut délibérer sur le même ordre du jour quel que soit le nombre des administrateurs présents ou représentés, dans le respect des règles du paritarisme.

Le conseil d'administration peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du conseil d'administration à titre consultatif.

5.3.3. Modalités de vote

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges.

En cas de désaccord entre les deux collèges, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la plus prochaine réunion du conseil d'administration.

Article 6

En vigueur non étendu

6.1. Composition

Le conseil d'administration élit en son sein, pour une durée de 3 ans, un bureau dont la composition paritaire est la suivante :

Collège 1	Collège 2
Président	Secrétaire général
Vice-président	Secrétaire général adjoint
Trésorier adjoint	Trésorier
3 administrateurs	3 administrateurs

Les administrateurs élus en qualité de président, vice-président et trésorier adjoint appartiennent à un collège ; les administrateurs élus en qualité de secrétaire général, secrétaire général adjoint et trésorier appartiennent à l'autre collège.

Le président représente l'association dans tous les actes de vie civile ainsi qu'en justice. Il assure la représentation de l'OPCO OCAPIAT auprès des pouvoirs publics et des administrateurs.

Sous réserve des pouvoirs expressément attribués au conseil d'administration, au bureau et aux membres du bureau, il détient tout pouvoir à l'effet d'engager l'association.

Il a compétence pour engager, tant en demande qu'en défenses, en vue de défendre les intérêts d'OCAPIAT et les buts qu'elle s'est fixés.

Il peut déléguer ses pouvoirs au directeur général après autorisation préalable du conseil d'administration.

6.2. Missions

Le bureau a pour mission :

- d'arrêter les ordres du jour du conseil d'administration ;
- de soumettre les projets de résolution au conseil d'administration, lui faire toute proposition et suivre la mise en œuvre des décisions du conseil d'administration ;
- d'exercer les délégations temporaires que le conseil d'administration lui confie ;
- d'arrêter les budgets et les comptes annuels et les soumettre pour approbation au conseil d'administration ;
- de proposer des modifications statutaires ou la dissolution de l'association.

6.3. Réunions du bureau

6.3.1. Convocation

Le bureau se réunit, sur convocation de son président et de son secrétaire général, au moins trois fois par an et autant de fois que nécessaire à la demande de la moitié au moins des membres de l'un ou l'autre des collèges.

L'ordre du jour est arrêté conjointement par le président et le secrétaire général, et/ou en cas d'empêchement de l'un ou l'autre, respectivement avec la suppléance du vice-président et du secrétaire général adjoint dans le respect des règles du paritarisme.

Tout administrateur peut se faire représenter aux réunions du bureau en donnant pouvoir par écrit à un autre administrateur appartenant au même collège.

Toutefois, aucun administrateur ne pourra disposer de plus d'un pouvoir.

Il est admis que le bureau peut se réunir par visioconférence ou tout autre moyen de mise en relation à distance adapté. Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion du bureau par des moyens de visioconférence ou d'autres moyens de télécommunication.

6.3.2. Modalités de vote

Le bureau n'a pas vocation à prendre des décisions, sauf pour l'arrêt des budgets et des comptes annuels ainsi que dans le cadre d'une délégation temporaire du conseil d'administration.

Dans ce cas, le bureau peut valablement délibérer dès lors que le nombre de membres du bureau présents ou représentés est d'un minimum de 6 membres dont 3 membres au moins par collège. Les décisions font l'objet d'un vote par collège et sont prises à l'unanimité des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, la décision est soumise au conseil d'administration qui se prononcera dans les conditions prévues à l'article 5.3 des statuts.

Le bureau peut inviter à ses travaux toute personne dont le concours lui paraît utile.

Le directeur général assiste aux réunions du bureau à titre consultatif.

Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut créer une ou plusieurs sections financières.

En tant que de besoin, la composition et les modalités de fonctionnement des sections financières sont arrêtées par le conseil d'administration.

Article 8

En vigueur non étendu

8.1. Commissions sectorielles paritaires

Pour assurer une continuité des travaux et politiques de formation déjà initiées et faciliter la prise en compte opérationnelle de spécificités, le conseil d'administration constituera une commission sectorielle paritaire par secteur d'activité tel qu'identifié à l'article 2.1 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT.

8.2. Composition

Les commissions sectorielles paritaires sont composées :

- 18 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans au moins deux branches du secteur d'activité concerné, signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, à raison d'un nombre de sièges égal par confédération nationale ;

- 18 représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement, relevant du secteur d'activité concerné.

Chaque commission paritaire sectorielle élit, parmi ses membres, un président et un vice-président appartenant chacun à un collège différent.

La première présidence est assurée par le collège employeurs.

La durée des mandats est fixée à 3 ans.

8.3. Missions

Chaque commission sectorielle paritaire étudie la mise en œuvre des missions de l'OPCO définie à l'article 3 de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT. Elle formule des propositions au conseil d'administration afin que les décisions de ce dernier prennent en compte les spécificités des activités de son secteur. À cette fin, elle étudie notamment les priorités et modalités de prise en charge des actions de développement des compétences.

Elle assure la poursuite des actions collectives initiées par l'organisme paritaire collecteur agréé dont relevaient les entreprises des branches qu'elle représentait.

Chaque commission sectorielle paritaire privilégie la recherche d'un développement des missions de l'OPCO dans un cadre intersectoriel, et identifie l'ensemble des actions pour lesquelles une approche transversale est la plus appropriée.

Un règlement intérieur est mis en place paritairement. Il définit notamment les modalités de prise de décisions.

Article 9

En vigueur non étendu

9.1. Rôle et missions

Le CCP est un lieu d'échanges entre les représentants des branches professionnelles signataires et adhérentes à l'OPCO et toutes les structures entrant dans le champ d'application de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT telles qu'identifiées par son article 2.1 permettant :

- d'être informées sur les dispositifs, les évolutions législatives et les orientations de l'OPCO ;

- d'échanger sur les éventuelles évolutions à envisager en matière de politique de formation professionnelle par les branches professionnelles constitutives de l'OPCO.

9.2. Composition

Le CCP est composé :

- des membres du conseil d'administration paritaire

- d'un représentant par organisation professionnelle d'employeurs signataire de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement d'un représentant par structures entrant dans le champ d'application professionnelle telles qu'identifiées à l'article 2.1 dudit accord ;

- 3 représentants par organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT, ou y ayant adhéré ultérieurement, représentatives dans au moins une branche, soit au total 18 représentants.

9.3. Fonctionnement

Il se réunit une fois par an à l'initiative du CA à la suite de la réunion clôturant les comptes annuels.

Cette réunion est l'occasion de présenter l'activité de l'OPCO et l'actualité de la formation professionnelle et de l'alternance.

Un temps sera dédié à l'écoute des préoccupations et des problématiques des branches professionnelles.

À l'initiative du CA, les présidents et secrétaires généraux des CPR peuvent être amenés à présenter les travaux et actions menés en régions.

Article 10

En vigueur non étendu

10.1. Missions

Organes non exécutifs, les CPR ont pour mission première de porter les orientations nationales de l'OPCO auprès des régions et des acteurs territoriaux, du service public de l'emploi et de l'orientation en vue de permettre la conduite d'actions de cofinancement dans le cadre des missions de l'OPCO.

Les CPR contribuent à la diffusion des orientations des branches professionnelles mises en œuvre par le conseil d'administration de l'OPCO auprès notamment :

- des services déconcentrés de l'État dans le cadre des actions conduites par celui-ci en faveur de la formation des demandeurs d'emploi et des jeunes

éloignés du marché du travail ;

- de tout autre acteur territorial (ou représentation territoriale de l'État ou de l'UE) intervenant en matière de formation et d'orientation professionnelle.

Selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'OPCO, les CPR peuvent être le cas échéant conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'OPCO :

- l'attractivité des métiers ;

- la promotion de l'alternance ;

- et plus généralement, le développement des compétences des salariés.

Les CPR peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'OPCO.

Ils n'interviennent pas dans les dossiers de prise en charge, qui relèvent des missions des délégués territoriaux.

10.2. Composition

Les CPR sont composés :

- 6 représentants des organisations syndicales de salariés, signataire du présent accord ou qui y adhérerait ultérieurement, représentative dans au moins 5 branches du champ de l'OPCO OCAPIAT ;

- d'un nombre égal total de représentants désignés par les organisations professionnelles représentatives d'employeurs signataires de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'OPCO OCAPIAT ou y ayant adhéré ultérieurement.

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, les désignations sont arrêtées par le collège employeurs et sont adressées au président de l'OPCO.

Pour le collège salarié, les désignations sont adressées par les organisations syndicales au président de l'OPCO.

Les CPR élisent un président et un secrétaire général de collèges différents. L'élection fait l'objet d'un vote majoritaire au sein de chaque collège et est prise à l'unanimité des deux collèges.

Les missions prévues à l'article 10.1. sont assurées par les présidents et secrétaires généraux des comités paritaires régionaux.

10.3. Fonctionnement

Chaque CPR se réunit au plus 2 fois par an, à l'initiative conjointe de son président et de son secrétaire général afin d'évoquer ensemble le suivi des dossiers. Cette réunion permet d'une part de construire et délivrer la feuille de route du président et du secrétaire général et d'autre part de faire le bilan des actions passées.

10.4. Durée du mandat

Les membres sont renouvelés tous les 3 ans suite à la désignation de chaque nouveau conseil d'administration de l'OPCO avec une alternance entre collège pour les postes de président et secrétaire général.

Article 11

En vigueur non étendu

Elles sont constituées par :

- les contributions des employeurs versées par France compétences ;

- les contributions versées par les entreprises à titre volontaire ou en application d'un accord professionnel national de branche ou interbranches ;

- les aides publiques et les subventions de l'Europe, de l'État et des collectivités ;

- les contributions des dirigeants non-salariés de la pêche maritime et des cultures marines ;

- les emprunts ;

- à titre général, de toutes recettes autorisées par la loi et les règlements.

Article 12

En vigueur non étendu

Les présents statuts peuvent, être modifiés par le conseil d'administration réuni à cet effet en séance extraordinaire.

La réunion du conseil d'administration, est convoquée 1 mois à l'avance.

Le conseil d'administration peut valablement délibérer dès lors que le nombre d'administrateurs présents ou représentés est au moins égal aux 2/3 des membres de chacun des collèges.

Les modifications des statuts sont adoptées à l'unanimité des deux collèges selon les modalités prévues à l'article 5.3.3 des présents statuts.

Article 13

En vigueur non étendu

La dissolution ne peut intervenir que sur décision du conseil d'administration dans les mêmes conditions que pour la modification des statuts.

En cas de dissolution de l'OPCO, ses biens sont dévolus à un ou des organismes de même nature qu'il appartient au conseil d'administration de désigner.

Cette dévolution est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle. La décision est publiée au Journal officiel de la République française. À défaut, les biens sont dévolus au trésor public.

Article 14

En vigueur non étendu

L'Association établit annuellement un compte de résultat, un bilan et une annexe.

L'exercice social commence le 1er janvier et se termine le 31 décembre de chaque année.

Le premier exercice social commencera à la constitution de l'association jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 15

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration peut fixer au moyen d'un règlement intérieur les modalités non prévues par les présents statuts. Le règlement intérieur ne peut en aucun cas être contraire ni aux dispositions de l'accord du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT, ni à celles des présents statuts.

Article 16

En vigueur non étendu

Le président, ou son représentant, fait connaître dans les 3 mois, au représentant de l'État dans le département où l'association a son siège social, toutes modifications statutaires ainsi que les changements survenus dans l'administration de l'association.

Paris, le 16 juillet 2019.

FNNSPF

6, rue de la Trémoille

75008 Paris

Madame,

En application des dispositions du code du travail, et conformément aux dispositions des articles L. 2261-3 et 4 du code du travail, nous vous notifions par la présente l'adhésion de la fédération nationale des syndicats de forestiers privés (FNNSPF) à l'accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018 et nous vous demandons de bien vouloir procéder à son enregistrement.

Nous vous joignons également les copies des courriers de notification adressés aux organisations d'employeurs et syndicales de salariés concernées.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous en adresser récépissé.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A

Signataires	
Organisations patronales	FEDEV ; USNEF ; ANMF ; Alliance 7 ; SNFS ; FEB ; CNTF ; FIA ; CSFL ; FNIL ; SIFPAF ; SNIPO ; ANEEFEL ; FNEAP ; CFSI ; SNIA ; FNECE ; BRFF ; ABF ; FNA ; CNADEV ; FPTLG ; SYNAFAVIA ; ADEPALE ; FICT ; CFC ; CNRCF ; Culture viande ; COOP France ; France conseil FCE ; FELCOOP ; SNCIA ; FESTAL ; FNDCA ; FND,
Organisations de salariés	FGTA FO ; CSFV CFTC ; FGA CFDT ; CFTC-agri ; UNSA 2A ; SNCOA CFE-CGC,

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est multibranches. Il est applicable à toutes les entreprises visées ci-après, relevant du champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3026 - sucrerie, sucreries - distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728).

CCN 3060 - métiers de la transformation des grains (IDCC 930).

CCN 3092 - industrie des produits exotiques (IDCC 506).

CCN 3102 - boulangerie pâtisserie industrielle (IDCC 1747).

CCN 3111 - industries de la transformation des volailles (IDCC 1938).

CCN 3124 - industries laitières (IDCC 112).

CCN 3125 - industries charcutières (IDCC 1586).

CCN 3127 - industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396).

CCN 3178 - exploitations frigorifiques (IDCC 200).

CCN 3179 - entreprises de l'industrie et des commerces de gros des viandes (IDCC 1534).

CCN 3184 - centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des Industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

CCN 3247 - activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513).

CCN 3294 - industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987).

CCN 3384 - 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre du commerce agricole :

CCN 3165 - entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes (IDCC 1077).

CCN 3233 - expédition et exportation de fruits et légumes (IDCC 1405).

Au titre de la coopération agricole et familles associées :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° bis, 6° ter, 6° quater, du code rural, les organismes conseil élevage et les associations de gestion comptable fédérées par le réseau CER France, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des conventions collective nationales suivantes :

CCN 3264 - teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007).

CCN 3604 - caves coopératives viticoles (IDCC 7005).

CCN 3607 - conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003).

CCN 3608 - coopératives agricoles et laitières (IDCC 7004).

CCN 3611 - contrôle laitier (IDCC 7008).

CCN 3612 - coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001).

CCN 3614 - fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006).

CCN 3616 - coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002).

CCN - centres de gestion agréés et habilités agricoles (IDCC 7020).

CCN - sélection et reproduction animale (IDCC 7021).

CCN - distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

CCN - entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

CCN - coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435).

Compte tenu de son objet, le présent accord ne nécessite pas de disposition spécifique relative aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

En vigueur non étendu

Dans les conditions fixées par l'article L. 6332-14 du code du travail, les parties signataires délèguent la détermination des règles et modalités de prise en charge des actions de formation du salarié dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une Pro-A, au conseil d'administration d'OCAPIAT.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2020 pour une durée déterminée de 5 ans.

À l'issue de cette période, l'accord cessera de produire effet.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités légales de dépôt. Son extension sera demandée conformément à l'article L. 2261-15 et aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 9 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2010-07-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 123 du 23 septembre 2009 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2010-09-30

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 124 du 3 décembre 2009 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/16, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2010-09-30

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 125 du 31 mars 2010 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de cet avenant a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 2 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2010-12-12

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 126 du 31 mars 2010 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux

conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/27, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2011-12-28

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 127 du 23 mars 2011 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/39, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2012-05-12

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 128 du 20 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 16 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques (n° 9641)

Paru au JORF du 2012-08-23

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 43 du 20 janvier 2012 à la convention collective de travail du 18 novembre 1985 concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/10, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 24 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2015-05-02

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 129 du 30 septembre 2014 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention avec les réserves suivantes :

- article 1er, alinéa 2 : sous réserve de la « deuxième partie, livre deuxième, titre III, chapitre II section III du code du travail » ;
- article 6, alinéa 2 : sous réserve des articles L. 1132-1 et L. 2141-5 du code du travail ;
- article 26 : sous réserve de l'article L. 713-5 I du CRPM et non du L. 713-5-1 du CRPM ;
- article 27 : sous réserve de l'article L. 3122-29 du code du travail et des articles L. 714-1 et L. 714-5 du CRPM ;
- article 30 période d'essai des CDD : sous réserve de l'article L. 1242-10 du code du travail ;
- article 30 période d'essai suite à un stage : sous réserve de l'article L. 1221-24 du code du travail ;
- article 39 b : sous réserve de l'article L. 1234-9 du code du travail ;
- article 40 : sous réserve de l'article L. 3133-6 du code du travail pour ce qui concerne le 1er Mai ;
- article 45 : sous réserve de l'article L. 3142-1 pour ce qui concerne le congé d'accueil de l'enfant en cas d'adoption ;
- article 47 mariage du salarié : sous réserve de l'article L. 3142-1 du code du travail ;
- article 55 et article 56 : sous réserve des articles L. 3163-1 et L. 3164-1 du code du travail pour ce qui concerne les jeunes de moins de 16 ans.

et à l'exclusion à l'alinéa de l'article 19 de la référence à l'avenant 103 du 25 juin 2001 qui a été abrogé

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/14, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2015-11-27

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 132 du 8 avril 2015 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/24, disponible sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire

Paru au JORF du 2015-12-27

Article 1

Les dispositions de l'accord multibranches de travail du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2016-01-07

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 130 du 11 décembre 2014 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2015/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-01-20

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire.
L'article 1-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6523-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire

Paru au JORF du 2016-12-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 26 juin 2011 constitutif de l'OPCA « OPCALIM », les dispositions de l'avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord national professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 1er décembre 2016.

La ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt, porte-parole du Gouvernement,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande

Paru au JORF du 2017-02-17

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 133 du 6 avril 2016 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention sous les réserves et exclusions suivantes :

- 1° L'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail ;
 2° L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du même code ;
 3° Le deuxième alinéa de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-1 et suivants du même code ;
 4° Le c intitulé « horaires flexibles », dans la partie relative à l'aménagement de la durée du travail effectif, de l'article 24 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-48, L. 3121-49, L. 3121-51 et L. 3121-52 du même code ;
 5° L'article 26 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-7 du même code ;
 6° L'article 27 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2 et L.3122-15 du même code ;
 7° Le premier alinéa du a de l'article 38 est exclu du bénéfice de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 1234-2 du même code ;
 8° Les quatrième et cinquième alinéas de l'article 42 sont exclus du bénéfice de l'extension en raison du fait qu'ils sont contraire au principe du droit à congés payés, issus de l'article L. 3141-1 du même code ;
 9° L'article 43 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-20, L. 3141-21 et L. 3141-23 du même code ;
 10° L'article 47 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3142-4 du même code ;
 11° Le premier alinéa de l'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2145-5 à L. 2145-13 du même code ;
 12° Le deuxième alinéa de l'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-54 et suivants du même code ;

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 février 2017.

L'adjointe au sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Quiqueré

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/02, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2017-07-07

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants visés à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	CONVENTION COLLECTIVE concernée	AVENANT DE SALAIRE concerné par l'extension	N° DU BOCC où l'avenant est publié	DATE DE PUBLICATION de l'avis au JORF
7001	Convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande	Avenant n° 134 du 23 février 2017	2017/21	13 juin 2017
7002	Convention collective nationale de travail du 5 mai 1965 concernant les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux	Avenant n° 126 du 16 février 2017	2017/21	13 juin 2017
7010	Convention collective nationale de travail du 20 mars 2007 concernant les personnels des élevages aquacoles	Avenant n° 9 du 8 février 2017	2017/21	13 juin 2017
7013	Convention collective nationale de travail du 9 janvier 1979 concernant le personnel des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot	Avenant n° 50 du 3 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
8215	Convention collective de travail du 20 mars 1970 concernant les entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne	Avenant n° 127 du 12 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
8243	Convention collective de travail du 26 mars 1986 concernant les exploitations et entreprises du secteur de la production de champignons de la région Centre	Avenant n° 29 du 23 mars 2017	2017/21	13 juin 2017

8415	Convention collective de travail du 11 mars 2016 concernant les personnels des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges	Avenant n° 1 du 26 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9091	Convention collective de travail du 18 juin 1979 concernant les exploitations agricoles du département de l'Ariège	Avenant n° 97 du 2 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9191	Convention collective de travail du 24 mai 1967 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de cultures spécialisées et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Corrèze	Avenant n° 146 du 19 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9491	Convention collective de travail du 31 janvier 1980 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 88 du 27 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9492	Convention collective de travail du 23 novembre 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 108 du 26 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9494	Convention collective de travail du 4 janvier 1968 concernant les exploitations de cultures légumières du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 77 du 27 janvier 2017	2017/21	13 juin 2017
9613	Convention collective de travail du 24 septembre 1969 concernant les branches spécialisées de l'horticulture et des pépinières du département de l'Orne	Avenant n° 65 du 3 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9851	Convention collective de travail du 21 décembre 1982 concernant les exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de la Vendée	Avenant n° 69 du 24 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9852	Convention collective de travail du 28 janvier 1969 concernant les exploitations horticoles et des pépinières du département de la Vendée	Avenant n° 85 du 23 février 2017	2017/21	13 juin 2017
9853	Convention collective de travail du 28 février 1968 concernant les exploitations maraîchères du département de la Vendée	Avenant n° 91 du 23 février 2017	2017/21	13 juin 2017

Fait le 29 juin 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota.- Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/21, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc

Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2017-09-08

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 135 du 26 janvier 2017 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 août 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2017/25, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 juillet 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles

Paru au JORF du 2018-08-02

Article 1

Les dispositions des avenants salariaux mentionnés dans le tableau annexé au présent arrêté sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dont ils relèvent, sous réserve, le cas échéant, de l'application des dispositions

législatives et réglementaires relatives au salaire minimum de croissance.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 77 du 6 février 2018 à la convention collective de travail du 22 février 1972 concernant les exploitations maraîchères et de serres des départements de Meurthe-et-Moselle et de la Moselle sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du champ professionnel et du champ territorial couvert par le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle.

Article 3

Les dispositions de l'avenant n° 27 du 27 février 2018 à la convention collective de travail du 21 décembre 1998 concernant les exploitations et entreprises agricoles du département du Rhône sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, à l'exclusion du champ professionnel et territorial couvert par le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers du département du Rhône.

Article 4

L'extension des effets et sanctions des avenants visés aux articles 1er, 2 et 3 est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 5

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

IDCC	Convention collective concernée	Avenant de salaire concerné par l'extension	N° du BOCC où l'avenant est publié	Date de publication de l'avis au JORF
7001	Convention du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	Avenant n° 135 bis du 21 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
7014	Convention du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 72 du 9 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
7014	Convention du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop	Avenant n° 73 du 9 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8214	Convention du 12 février 1991 concernant les exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Marne ainsi que les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de la Marne et de l'Aube	Avenant n° 77 du 13 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
8415	Convention du 11 mars 2016 concernant les entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges	Avenant n° 2 du 26 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8435	Convention du 29 août 2001 concernant les coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura	Avenant n° 35 du 29 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
8731	Convention du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	Avenant n° 84 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8731	convention du 1er décembre 1982 concernant les exploitations forestières de la région Midi-Pyrénées	Avenant n° 85 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
8741	Convention du 1er septembre 1988 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 42 du 1er février 2018	2018/23	5 juillet 2018
8741	Convention du 1er septembre 1988 concernant les scieries agricoles et exploitations forestières de la région Limousin	Avenant n° 43 du 1er février 2018	2018/23	5 juillet 2018
8831	Convention du 16 septembre 1986 concernant les exploitations forestières, les scieries agricoles et la propriété forestière des départements de l'Allier, du Cantal, du Gard, de la Haute-Loire, de la Loire, de la Lozère et du Puy-de-Dôme	Avenant n° 42 du 24 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
9151	Convention du 5 janvier 1978 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département du Cantal	Avenant n° 80 du 1er février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9361	Convention du 15 octobre 1969 concernant les exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Indre	Avenant n° 104 du 13 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
9421	Convention du 1er juillet 1965 concernant les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, les exploitations d'élevage, les exploitations de cultures spécialisées (horticulture, maraîchers, pépinières de toute nature) du département de la Loire	Avenant n° 105 du 20 février 2018	2018/23	5 juillet 2018

9441	Convention du 15 avril 2003 concernant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage du département de Loire-Atlantique	Avenant n° 20 du 27 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
9494	Convention du 4 janvier 1968 concernant les exploitations de cultures légumières du département de Maine-et-Loire	Avenant n° 78 du 16 mars 2018	2018/23	5 juillet 2018
9456	Convention du 13 avril 2016 concernant les exploitations de cultures spécialisées du Loiret	Avenant n° 3 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
9542	Convention du 19 juin 1969 concernant les exploitations d'horticulture et pépinières du département de Meurthe-et-Moselle	Avenant n° 93 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9552	Convention du 9 septembre 1969 concernant les exploitations d'horticulture, maraîchères, de pépinières et de serres du département de la Meuse	Avenant n° 102 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9572	Convention du 5 mai 1970 concernant les exploitations horticoles et les pépinières du département de la Moselle	Avenant n° 42 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9601	Convention du 29 juillet 1963 concernant les exploitations agricoles de polyculture et d'élevage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de l'Oise	Avenant n° 139 du 2 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9762	Convention du 5 juin 2007 concernant les exploitations maraîchères et légumières de plein champ du département de la Seine-Maritime	Avenant n° 10 du 27 février 2018	2018/23	5 juillet 2018
9871	Convention du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du département de la Haute-Vienne	Avenant n° 156 du 11 janvier 2018	2018/23	5 juillet 2018
9882	Convention du 27 juin 1969 concernant les exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières du département des Vosges	Avenant n° 111 du 6 février 2018	2018/23	5 juillet 2018

Fait le 25 juillet 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Ces textes ont été publiés au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/23, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2018 portant extension d'un accord portant reconduction de la contribution financière spécifique dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2018-11-14

Article 1

Les dispositions de l'accord du 21 février 2018 portant reconduction de la contribution financière spécifique dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord, à l'exclusion de la première phrase de l'article 3 qui stipule : « La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche Bétail et Viande détermine le type d'action de formation éligible aux fonds mutualisés ainsi que les modalités d'attribution de ces fonds. » au motif qu'elle contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

M. Gomez

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2018/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 14 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2019-11-22

Article 1

Les dispositions de l'avenant n° 136 du 10 avril 2019 susvisé à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial de ladite convention, sous réserve au troisième alinéa de l'article 14 de la convention modifiée « Autres missions de la CPPNI » des dispositions du 3° du II. de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 14 novembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un accord relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)

Paru au JORF du 2019-11-23

Article 1

Les dispositions de l'accord du 10 avril 2019 relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application professionnel et territorial dudit accord.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord visé à l'article 1er est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 novembre 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le sous-directeur du travail et de la protection sociale,

O. Cunin

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel des conventions collectives (agriculture) n° 2019/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 133

Date du texte : 2016-04-06

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)

Date du texte : 2017-01-19

Publié au BOCC N° : 20170017

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des transformateurs de poivres, épices, aromates et vanille (SNPE) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) (SNPE) Association nationale de la meunerie française (ANMF) (SNPE) Alliance des syndicats des industries de biscotterie, biscuiterie, céréales prêtes à consommer ou à préparer, chocolaterie, confiserie, aliments de l'enfance et de la diététique, préparations pour entremets et desserts ménagers (ALLIANCE 7) (SNPE) Syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) (SNPE) Fédération des entreprises de boulangerie et pâtisserie françaises (FEBPF) (SNPE) Confédération nationale de la triperie française (CNTF) (SNPE) Fédération des industries avicoles (FIA) (SNPE) Syndicat national des fabricants de bouillons et potages (SNFBP) (SNPE) Fédération des industries condimentaires de France (FICF) (SNPE) Chambre syndicale française de la levure (CSFL) (SNPE) Fédération nationale de l'industrie laitière (FNIL) (SNPE) Syndicat de la rizerie française (SRF) (SNPE) Syndicat des Industriels Fabricants de Pâtes Alimentaires de France (SIFPAF) (SNPE) Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) (SNPE) Comité français de la semoulerie industrielle (CFSI) (SNPE) Chambre syndicale des eaux minérales (CSEM) (SNPE) Syndicat national des boissons rafraîchissantes (SNBR) (SNPE) Syndicat des eaux de sources (SES) (SNPE) Association des brasseurs de France (SNPE) Syndicat du thé et des plantes à infusion (STEPI) (SNPE) Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles (CNADEV) (SNPE) Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande (SYNAFAVIA) (SNPE) Association des entreprises de produits alimentaires élaborés (ADEPALE) (SNPE) Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes (FICT) (SNPE) Comité français du café (SNPE) Fédération des industries agro-alimentaires (FEDALIM) (SNPE) Syndicat National des Industriels de la Nutrition Animale (SNIA) (SNPE) Syndicat de la Chicorée de France (SCF) (SNPE) Les entreprises françaises des viandes (Culture Viande) (SNPE) COOP de FRANCE (SNPE) Les Entreprises des Glaces et Surgelés (EGS) (SNPE) Association des entreprises des glaces (SNPE)
Organisations de salariés	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes (FGTA FO) (FGTA FO) Fédération CFTC commerce, services et force de vente (CSFV CFTC) (FGTA FO) Fédération nationale agroalimentaire (FNAA CFE-CGC) (FGTA FO) Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) (FGTA FO) Fédération CFTC AGRI (FGTA FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 134

Date du texte : 2017-02-23

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 135 Bis

Date du texte : 2018-02-21

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019

Date du texte : 2019-12-18

Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEPALE	Association des entreprises de produits alimentaires élaborés
AFC	Affectation de commission
AFDPZ	Association française des parcs zoologiques privés ouverts au public
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
AGEFAFORIA	Association générale pour le fond d'assurance formation des industries agroalimentaires
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGROBAT	Solution globale pour bien concevoir les locaux agroalimentaires
AMTS	Agents de maîtrise et techniciens supérieurs
AMTS	Agents de maîtrise et techniciens supérieurs
ANMF	Association nationale de la meunerie française
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASS	Allocation spécifique de solidarité
AT	Accident du travail.
ATM	Agents et techniciens de maîtrise
BO	Bulletin officiel
BP	Brevet professionnel
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAS	Contrat d'accès aux soins
CCAM	Codification commune des actes médicaux
CCMSA	Caisse centrale de la Mutualité Sociale Agricole
CCPMA	Institution de prévoyance
CCVF	Confédération des coopératives viticoles de France
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Comité d'entreprise
CFCA	confédération française de la coopération agricole
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGA	Syndicat national des cadres, employés et ouvriers des organisations agricoles
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNADEV	Comité national des abattoirs et ateliers de découpe de volailles, lapins, chevreaux
CNPF	Conseil national du patronat français
CNSF	Confédération nationale des salariés de France
CNTF	Confédération nationale de la triperie
COOP	Coopératives
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNIEFP	Comité paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPR	Commission paritaire régionale
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CSFV	Chambre syndical des services et forces de vente
CUMA	Coopératives d'utilisation de matériel agricole
DAS	Délégation aux services
DIF	Droit individuel à la formation
DLC	Date limite de consommation
DP	Délégué du personnel
DUER	Document unique d'évaluation des risques
EPI	Equipements de protection individuelle
FAF	Fonds assurance formation
FAFCA	Fonds d'assurance formation des salariés de la coopération agricole
FAFCASE	Fonds d'assurance formation des salariés de la coopération agricole sud-est
FAFCASO	Fonds d'assurance formation des salariés de la coopération agricole sud-ouest
FAFORIA	Fonds assurance formation des industries agroalimentaires
FAFSEA	Fonds national d'assurance formation des services des exploitations et entreprises agricoles
FEDEPOM	Fédération française des syndicats de négociants en pommes de terre et légumes en gros
FELCOOP	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole
FFPF	Fédération française des pompes funèbres
FGA	Fédération générale agroalimentaire
FGSOA	Fédération générale des salariés des organisations agricoles et de l'agro-alimentaire
FGTA	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture
FIA	Fédération des industries avicoles

Sigle	Définition
FICT	Fédération française des industriels charcutiers, traiteurs, transformateurs de viandes
FNA	Fédération nationale agroalimentaire
FNAF	Fédération nationale agroalimentaire et forestière
FNCA	Fédération nationale du personnel d'encadrement des industries et commerces agroalimentaires
FNCBV	Fédération nationale de la coopération bétail et viande
FNCR	Fédération nationale des chauffeurs routiers
FNEAP	Fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services
FNGPBV	Fonds national de gestion du paritarisme bétail et viande
FNICGV	Fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes
FNIL	Fédération nationale de l'industrie laitière
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
FNSICA	Fédération nationale des sociétés d'intérêt collectif agricole
FO	Force ouvrière
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HACCP	Hazard analysis critical control point
ICGV	Industries et commerces en gros des viandes
IDCC	Identifiant de convention collective
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPRIAC	Institution de prévoyance d'inaptitude à la conduite
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
MSA	Mutualité sociale agricole
MSF	Maîtrise des savoirs fondamentaux
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OETAM	Ouvrier, agent de maîtrise
ONF	Office National des Forêts
OP	Ouvrier professionnel
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPACLIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCALIM	Organisme paritaire collecteur agréé des industries alimentaires, de la coopération agricole et de l'alimentation en détail.
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSA	Revenu de solidarité active
SAB	Salaire annuel brut
SICA	Sociétés d'intérêt collectif agricole
SMI	Société mutualiste interprofessionnelle
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCCA	Syndicat national des cadres de coopératives et SICA
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNCIA	Syndicat national des centres d'insémination animale
SNCOA	Syndicat national de la coopération agricole
SNCP	Syndicat national du commerce du porc
SNFBP	Syndicat National des Fabricants de Bouillons et Potages
SNFS	Syndicat national des fabricants de sucre
SNIA	Syndicat national des industriels de l'alimentation animale
STEPI	Syndicat du thé et des plantes à infusion
SYNAFAVIA	Syndicat national des entreprises de travail à façon de la viande
TMS	Troubles musculo-squelettiques
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi des industries et le commerce
UNEP	Union des entrepreneurs du paysage
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
USNEF	Union syndicale nationale des exploitations frigorifiques
USRTL	Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Absences pour accident du travail (Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes)	Article 6	15
	Absences pour accident du travail (Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes)	Article 6	15
	Chapitre II Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 64	12
	Garantie incapacité temporaire de travail (Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance)	Article 2.3	70
	Inaptitude partielle d'origine professionnelle (Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance)	Article 2.5	71
	Invalidité 1re, 2e, 3e catégorie (incapacité permanente) (Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance)	Article 2.4	71
Arrêt de travail, Maladie	Absences pour maladie (Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes)	Article 5	14
	Chapitre II Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 64	12
	Garantie incapacité temporaire de travail (Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance)	Article 2.3	70
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 1er	1
Chômage partiel	Aménagement du temps de travail (Accord-cadre n° 92 du 17 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail)	Article 5	23
	Aménagement du temps de travail (Accord - cadre n° 97 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 5	27
	Aménagement du temps de travail (Accord-cadre n° 98 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail)	Article 4	30
Congés annuels	Durée des congés payés (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 41	9
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 47	10
Démission	Préavis de licenciement et démission (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 34	8
Frais de santé	Annexe (Accord du 3 décembre 2009 portant création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé)		60
	Annexe (Avenant n° 2 du 27 mai 2015)		86
	Annexe I (Avenant n° 1 du 30 septembre 2014)		82
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 38	8
Maternité, Adoption	Annexe (Accord du 3 décembre 2009 portant création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé)		60
	Annexe I (Avenant n° 1 du 30 septembre 2014)		82
	Congés de maternité (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 70	13
	Congés de naissance ou d'adoption (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 45	9
	Dispositions particulières aux femmes (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 52	10
Période d'essai	Avenant n° 126 du 31 mars 2010 (Avenant n° 126 du 31 mars 2010)	Article 2	62
	Avenant n° 126 du 31 mars 2010 (Avenant n° 126 du 31 mars 2010)	Article 1er	62
	Période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 30	8
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Absences pour recherche d'un nouvel emploi (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 35	8
	Préavis (Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes)	Article 7	15
	Préavis de licenciement et démission (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 34	8
Prime, Gratification, Treizieme mois	Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté (Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté)	Article 2	56
	Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008 (Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008)	Article 3	57
	Niveau de qualification visé pour chaque CQP (Avenant n° 118 du 4 avril 2007)	Article 7	55
	Prime annuelle (Avenant n° 117 du 25 avril 2006)	Article 1	53
	Prime annuelle (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 20	5
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 19	5

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Avenant n° 111 du 15 avril 2005 relatif aux salaires (Avenant n° 111 du 15 avril 2005 relatif aux salaires)		93
	Avenant n° 116 du 25 avril 2006 relatif aux salaires (Avenant n° 116 du 25 avril 2006 relatif aux salaires)		94
	Avenant n° 125 du 31 mars 2010 (Avenant n° 125 du 31 mars 2010)	Article 2	96
	Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 (Avenant n° 128 du 20 janvier 2012)	Article 1er	98
	Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 (Avenant n° 128 du 20 janvier 2012)	Article 2	98
	Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 (Avenant n° 128 du 20 janvier 2012)	Article 3	99
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2007 (Avenant n° 119 du 4 avril 2007)	Article 1	95
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2010 (Avenant n° 125 du 31 mars 2010)	Article 1er	96
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2011 (Avenant n° 127 du 23 mars 2011)	Article 1er	97
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2015 (Avenant n° 131 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015)	Article 1er	99
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2017 (Avenant n° 134 du 23 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017)	Article 1er	100
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er février 2009 (Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 1	57
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2007 (Avenant n° 119 du 4 avril 2007)	Article 2	95
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2009 (Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009)	Article 2	58
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er juin 2011 (Avenant n° 127 du 23 mars 2011)	Article 2	97
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er mars 2018 (Avenant n° 135 bis du 21 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2018)	Article 1er	100
	Revalorisation de la grille des salaires au 1er octobre 2008 (Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008)	Article 1	56
SALAIRES (Avenant n° 106 du 15 avril 2003 relatif aux salaires)		92	
Visite médicale	Visite médicale des chauffeurs (Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017))	Article 50	10

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1971-01-26	Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif à la mensualisation dans la coopération bétail et viandes	14
1980-10-28	Avenant n° 44 du 28 octobre 1980 relatif à la réduction du temps de travail	15
1983-09-28	Avenant n° 55 du 28 septembre 1983 relatif à l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention	15
	Avenant n° 56 du 28 septembre 1983 relatif à la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation	16
1985-03-13	Avenant n° 61 du 13 mars 1985 relatif au développement de la formation professionnelle	16
1988-10-06	Accord n° 67 du 6 octobre 1988 relatif au développement de la formation professionnelle continue	18
1991-04-05	Accord - cadre n° 80 du 5 avril 1991 relatif à l'emploi	19
1995-06-21	Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires spéciaux réduits de fin de semaine	21
1996-12-17	Accord-cadre n° 92 du 17 décembre 1996 relatif au développement de l'emploi par la réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail	22
1998-10-19	Accord - cadre n° 97 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	25
	Accord-cadre n° 98 du 19 octobre 1998 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail	29
2002-07-05	Avenant n° 105 du 5 juillet 2002 relatif au travail de nuit	31
2003-04-15	Avenant n° 106 du 15 avril 2003 relatif aux salaires	92
2004-03-24	Avenant n° 107 du 24 mars 2004 relatif au fonds de financement du paritarisme	33
2005-03-15	Avenant n° 109 du 15 mars 2005 relatif à la mise à la retraite	35
	Avenant n° 111 du 15 avril 2005 relatif aux salaires	93
2005-04-15	Avenant n° 112 du 15 avril 2005 relatif à l'indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective	37
2005-05-20	Avenant n° 113 du 20 mai 2005 relatif à la refonte de la classification hiérarchique des emplois	37
2006-02-06	Avenant n° 114 du 6 février 2006	47
	Avenant n° 115 du 25 avril 2006 relatif à la journée de solidarité	47
2006-04-25	Avenant n° 116 du 25 avril 2006 relatif aux salaires	93
	Avenant n° 117 du 25 avril 2006	53
2006-10-06	Adhésion par lettre du 6 octobre 2006 de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	47
2007-04-04	Avenant n° 118 du 4 avril 2007	54
	Avenant n° 119 du 4 avril 2007	95
2008-10-07	Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif à la prime d'ancienneté	56
	Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaires pour l'année 2008	56
2009-02-10	Avenant n° 122 du 10 février 2009 relatif aux salaires pour l'année 2009	57
2009-12-03	Accord du 3 décembre 2009 portant création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé	58
	Avenant n° 124 du 3 décembre 2009	61
2010-03-31	Avenant n° 125 du 31 mars 2010	96
	Avenant n° 126 du 31 mars 2010	61
2010-07-23	Arrêté du 9 juillet 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-1
2010-09-30	Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-1
	Arrêté du 22 septembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-1
2010-12-12	Arrêté du 2 décembre 2010 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-1
2011-03-23	Avenant n° 127 du 23 mars 2011	97
2011-06-20	Accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés	100
2011-09-20	Adhésion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie à l'accord du 20 juin 2011 relatif à la formation professionnelle	109
2011-11-22	Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	109
2011-12-08	Accord du 8 décembre 2011 relatif aux modalités de financement de la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	62
2011-12-28	Arrêté du 23 décembre 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-2
2012-01-20	Avenant n° 128 du 20 janvier 2012	98
2012-05-12	Arrêté du 3 mai 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-2
2012-08-23	Arrêté du 16 août 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles et horticoles du département des Pyrénées-Atlantiques (n° 9641)	JO-2
2012-11-15	Accord du 15 novembre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels	62
	Accord du 15 novembre 2012 relatif à la prévoyance	69
2013-12-03	Avenant n° 1 du 3 décembre 2013 relatif à la prévoyance	77
2014-09-25	Dénonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013	111
2014-09-30	Avenant n° 1 du 30 septembre 2014	82
2014-10-30	Accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	113
2014-12-11	Avenant n° 130 du 11 décembre 2014	83
2015-04-08	Avenant n° 131 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015	99
	Avenant n° 132 du 8 avril 2015	84
2015-05-02	Arrêté du 24 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-2
2015-05-27	Avenant n° 2 du 27 mai 2015	85

Date	Texte	Page
2015-05-29	Accord du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	119
2015-11-27	Arrêté du 13 novembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-3
2015-12-27	Arrêté du 18 décembre 2015 portant extension d'un accord multibranches de travail sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	JO-3
2016-01-07	Arrêté du 23 décembre 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-3
2016-01-13	Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 à l'accord du 30 octobre 2014 relatif à la formation professionnelle	122
	Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 à l'accord du 20 juin 2011 relatif à l'OPCA OPCALIM	111
2016-01-20	Arrêté du 12 janvier 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de diverses branches de la filière alimentaire	JO-4
	Avenant n° 133	NV-1
2016-04-06	Convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 étendu par arrêté du 7 février 2017 JORF 17 février 2017)	1
2016-12-10	Arrêté du 1er décembre 2016 portant extension d'un avenant à un accord national professionnel conclu dans diverses branches de la filière alimentaire	JO-4
2017-01-19	Accord renouvellement accord (19 janvier 2017)	NV-1
2017-01-26	Avenant n° 135 du 26 janvier 2017	87
2017-02-17	Arrêté du 7 février 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande	JO-4
2017-02-23	Avenant n° 134	NV-1
	Avenant n° 134 du 23 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017	100
2017-04-25	Avenant n° 1 du 25 avril 2017 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif à la reconnaissance et à l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire	124
2017-07-07	Arrêté du 29 juin 2017 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-5
2017-07-11	Adhésion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG à l'avenant sur l'accord multibranches	127
2017-09-08	Arrêté du 29 août 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de travail concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-6
2017-10-11	Accord du 11 octobre 2017 relatif à la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire	127
2017-12-06	Adhésion par lettre du 6 décembre 2017 de l'USNEF à l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches	127
	Accord du 21 février 2018 portant reconduction de la contribution financière spécifique	87
2018-02-21	Avenant n° 135 Bis	NV-1
	Avenant n° 135 bis du 21 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2018	100
2018-08-02	Arrêté du 25 juillet 2018 portant extension d'avenants salariaux à des conventions collectives de travail étendues relatives aux professions agricoles	JO-6
2018-11-14	Arrêté du 6 novembre 2018 portant extension d'un accord portant reconduction de la contribution financière spécifique dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-8
2018-12-18	Accord professionnel du 18 décembre 2018 relatif à l'OPCO (OCAPIAT)	135
2019-04-10	Accord du 10 avril 2019 relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs	88
	Avenant n° 136 du 10 avril 2019 relatif à la mise en place de la CPPNI	89
2019-07-16	Adhésion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF à l'accord du 18 décembre 2018	145
2019-11-22	Arrêté du 14 novembre 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-8
2019-11-23	Arrêté du 18 novembre 2019 portant extension d'un accord relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (n° 7001)	JO-9
2019-12-18	Décret n° 2019-1388 du 18 décembre 2019	NV-1
2020-01-21	Accord du 21 janvier 2020 relatif à la contribution conventionnelle spécifique dans diverses branches du secteur alimentaire	133
	Accord du 21 janvier 2020 relatif aux règles et modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A	146

Index alphabétique

A

Absences de courte duree. - Absences pour fonctions officielles 11
Absences pour accident du travail 15
Absences pour fonctions officielles (Absences de courte duree. - Absences pour fonctions officielles) 11
Absences pour maladie 14
Accord - cadre n° 80 du 5 avril 1991 relatif a l'emploi 19
Accord - cadre n° 97 du 19 octobre 1998 relatif a la reduction et a l'aménagement du temps de travail 25
Accord du 10 avril 2019 relatif a la mise a disposition a but non lucratif de salaries aupres des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs 88
Accord du 11 octobre 2017 relatif a la formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 127
Accord du 15 novembre 2012 relatif a l'amelioration des conditions de travail et a la prevention des risques professionnels 62
Accord du 15 novembre 2012 relatif a la prevoyance 69
Accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle dans la branche industries alimentaires, cooperatives agricoles et services associes 100
Accord du 21 fevrier 2018 portant reconduction de la contribution financiere specifique 88
Accord du 21 janvier 2020 relatif a la contribution conventionnelle specifique dans diverses branches du secteur alimentaire 133
Accord du 21 janvier 2020 relatif aux regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 146
Accord du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 119
Accord du 3 decembre 2009 portant creation d'un regime conventionnel de remboursement complementaire de frais de sante 58
Accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 113
Accord du 8 decembre 2011 relatif aux modalites de financement de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 62
Accord n° 67 du 6 octobre 1988 relatif au developpement de la formation professionnelle continue 18
Accord professionnel du 18 decembre 2018 relatif a l'OPCO (OCAPIAT) 135
Accord renouvellement accord (19 janvier 2017) NV-1
Accord-cadre n° 92 du 17 decembre 1996 relatif au developpement de l'emploi par la reduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail 22
Accord-cadre n° 98 du 19 octobre 1998 relatif a la reduction et a l'aménagement du temps de travail 29
Adhesion 82
Adhesion a l'accord collectif du 3 decembre 2009 85
Adhesion a l'accord sur le developpement du paritarisme 84
Adhesion de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 127
Adhesion de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 145
Adhesion des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 109
Adhesion par lettre de l'USNEF 127
Adhesion par lettre du 11 juillet 2017 de la CNPCCG a l'avenant sur l'accord multibranches 127
Adhesion par lettre du 16 juillet 2019 de la FNSPF a l'accord du 18 decembre 2018 145
Adhesion par lettre du 20 septembre 2011 des organisations professionnelles de la branche meunerie a l'accord du 20 juin 2011 relatif a la formation professionnelle 109
Adhesion par lettre du 6 decembre 2017 de l'USNEF a l'avenant n° 1 sur l'accord multibranches 127
Adhesion par lettre du 6 octobre 2006 de Coop de France a la convention collective nationale des cooperatives et societes d'interet collectif agricole betail et viande 47
Affectation des cotisations 34
Amelioration des conditions de travail et prevention des risques professionnels 62
Aménagement du temps de travail 23, 27, 30
Anciennete 14
Annexe 25, 60, 86, 122, 141
Annexe I 82
Annexe I - Statuts de l'association loi 1901 OPCALIM 106
Annexes 127
Anteriorite des regimes frais de sante en place dans les entreprises 60
Apprentissage et formation professionnelle 11
Arbitrage (Mediation. - Arbitrage) 3
Attribution d'une competence temporaire a OPCALIM 121
Autorisations d'absence 10
Autorisations d'absence (Jours feries. - Conges. - Autorisations d'absence) 9
Avenant n° 1 du 13 janvier 2016 a l'accord du 30 octobre 2014 relatif a la formation professionnelle 122
Avenant n° 1 du 22 novembre 2011 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 109
Avenant n° 1 du 25 avril 2017 a l'accord multibranches du 29 mai 2015 relatif a la reconnaissance et a l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 124
Avenant n° 1 du 3 decembre 2013 relatif a la prevoyance 77
Avenant n° 1 du 30 septembre 2014 82
Avenant n° 105 du 5 juillet 2002 relatif au travail de nuit 31
Avenant n° 106 du 15 avril 2003 relatif aux salaries 92
Avenant n° 107 du 24 mars 2004 relatif au fonds de financement du paritarisme 33
Avenant n° 109 du 15 mars 2005 relatif a la mise a la retraite 35
Avenant n° 111 du 15 avril 2005 relatif aux salaries 93
Avenant n° 112 du 15 avril 2005 relatif a l'indemnisation des salaries d'entreprises appeles a participer aux negociations et aux instances paritaires de la convention collective 37
Avenant n° 113 du 20 mai 2005 relatif a la refonte de la classification hierarchique des emplois 37
Avenant n° 114 du 6 fevrier 2006 47
Avenant n° 115 du 25 avril 2006 relatif a la journee de solidarite 47
Avenant n° 116 du 25 avril 2006 relatif aux salaries 94
Avenant n° 117 du 25 avril 2006 53
Avenant n° 118 du 4 avril 2007 54
Avenant n° 118 relatif aux certificats de qualification professionnelle Betail et viande 54
Avenant n° 119 du 4 avril 2007 95
Avenant n° 119 salaire 95
Avenant n° 120 du 7 octobre 2008 relatif a la prime d'anciennete 56
Avenant n° 121 du 7 octobre 2008 relatif aux salaries pour l'annee 2008 56
Avenant n° 122 du 10 fevrier 2009 relatif aux salaries pour l'annee 2009 57
Avenant n° 124 du 3 decembre 2009 61
Avenant n° 125 du 31 mars 2010 96
Avenant n° 126 du 31 mars 2010 61

Avenant n° 127 du 23 mars 2011 97
Avenant n° 128 du 20 janvier 2012 98
Avenant n° 130 du 11 decembre 2014 83
Avenant n° 131 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2015 99
Avenant n° 132 du 8 avril 2015 84
Avenant n° 133 NV-1
Avenant n° 134 NV-1
Avenant n° 134 du 23 fevrier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er avril 2017 100
Avenant n° 135 Bis NV-1
Avenant n° 135 bis du 21 fevrier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er mars 2018 100
Avenant n° 135 du 26 janvier 2017 87
Avenant n° 136 du 10 avril 2019 relatif a la mise en place de la CPPNI 89
Avenant n° 2 du 13 janvier 2016 a l'accord du 20 juin 2011 relatif a l'OPCA OPCALIM 111
Avenant n° 2 du 27 mai 2015 85
Avenant n° 44 du 28 octobre 1980 relatif a la reduction du temps de travail 15
Avenant n° 5 du 26 janvier 1971 relatif a la mensualisation dans la cooperation betail et viandes 14
Avenant n° 55 du 28 septembre 1983 relatif a l'indemnisation des salaries d'entreprises appeles a participer aux negociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituees par la convention 15
Avenant n° 56 du 28 septembre 1983 relatif a la formation des representants du personnel au comite d'hygiene, de securite et des conditions de travail et au financement de cette formation 16
Avenant n° 61 du 13 mars 1985 relatif au developpement de la formation professionnelle 16
Avenant n° 88 du 21 juin 1995 relatif aux horaires speciaux reduits de fin de semaine 21

B

Beneficiaires 14, 58, 70

C

Cadre (Emploi (Accord - cadre)) 18, 19
Cas general
- mise a la retraite avant 65 ans 35
Certificats de qualification professionnelle (CQP) Betail et viande 54
Cessation du contrat de travail 8
Champ d'application 15, 21, 29, 32, 48, 58, 62, 63, 89, 90, 119, 128, 134
Champ d'application de l'accord 22, 26
Champ d'application de la contribution specifique multibranches 133
Champ d'application et duree 54
Champ d'application professionnel 110
Champ d'application. 15
Changement d'organisme assureur 76
Chapitre Ier Absences de courte duree. - Absences pour fonctions officielles 11
Chapitre Ier Dispositions particulieres aux femmes 10
Chapitre Ier Jours feries 9
Chapitre II Conges 9
Chapitre II Dispositions particulieres aux jeunes 11
Chapitre II Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail 12
Chapitre III Autorisations d'absence 10
Chapitre III Dispositions particulieres aux travailleurs handicapes 11
Clause de non-derogation 53
Clause de rendez-vous 135
Clause de sauvegarde 133
Comite national paritaire de suivi 76
Commission financiere betail et viande 88
Commission nationale paritaire de suivi 60
Commission paritaire nationale de conciliation 38
Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 52
Commission permanente paritaire de negociation et d'interpretation 3
Composition 110
Conditions d'accueil des jeunes 17
Conges 9
Conges. - Autorisations d'absence (Jours feries. - Conges. - Autorisations d'absence) 9
Conseil d'administration 110
Consequences de l'inscription au RNCP 121
Constitution du fonds de financement 33
Contrat d'etude previsionnelle (= contrat de prospective) 19
Contrat de travail (Embauche. - Periode d'essai. - Contrat de travail) 8
Contrepartie 'emploi' 35
Contrepartie 'formation' 36
Contreparties generales au travail de nuit et contrepartie specifique aux travailleurs de nuit 32
Contribution au financement du paritarisme 84
Contribution conventionnelle mutualisee 88
Contribution conventionnelle specifique 133
Convention collective nationale des cooperatives et SICA betail et viande 1
Convention collective nationale des cooperatives et SICA betail et viande (Avenant n° 133 du 6 avril 2016 etendu par arrete du 7 fevrier 2017 JORF 17 fevrier 2017) 1
Cotisations et repartition 59, 73, 78
Couverture des ayants droit 59
CPPNI 89
Creation d'un regime conventionnel de remboursement complementaire de frais de sante 58
Creation d'une commission financiere betail et viande 85
Creation d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de branche 52
Creation d'une contribution conventionnelle mutualisee 85

D

Date d'application (Duree. - Date d'application) 62
Date d'effet 60, 77, 81
Date d'effet (Duree. - Date d'effet) 100, 135
Decret n° 2019-1388 du 18 decembre 2019 NV-1
Definition du travail de nuit 32
Definition du travailleur de nuit 32
Delivrance des CQP transversaux par la voie de la VAE 121, 126
Delivrance du CQP 55
Demande d'extension 18, 69
Denonciation 53, 121
Denonciation (Revision. - Denonciation) 76, 88, 111
Denonciation par lettre du 25 septembre 2014 de la FNB de l'accord du 20 juin 2011 et de l'avenant n° 1 du 22 novembre 2011, de l'accord du 15 novembre 2005 et de l'avenant n° 2013-2 du 26 novembre 2013 111
Denonciation. - Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Depot (Publicite. - Depot) 109, 122
Depot - Entree en vigueur - Extension 47
Depot - Entree en vigueur - Extension. 53
Depot et extension 60, 77, 81, 84, 85, 88, 89, 91, 122, 133, 135
Depot et notification 82, 85, 87
Depot-Entree en vigueur-Extension 53
Depot. - Entree en vigueur. - Extension 56
Depot. - Extension 127
Derogation a l'article 18 de la convention collective 99
Deshabillage (Temps d'habillage. - Deshabillage) 6
Designation de l'organisme assureur 59
Designation des organismes assureurs 76
Developpement de l'emploi par la reduction et l'amenagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre) 22-24
Developpement de l'emploi par la reduction et l'amenagement conventionnels du temps de travail (Accord-cadre) ANNEXE SALAIRES applicables pour les salaries concernes par la reduction du temps de travail de 10 % 25
Developpement de la formation professionnelle 16-18
Developpement de la formation professionnelle continue 18
Developpement de la formation professionnelle continue (Accord) 18, 19
Diagnostic prealable de branche 64
Dispositifs de formation professionnelle 131
Dispositions abrogees 129
Dispositions diverses 21, 24, 28, 31, 36
Dispositions finales 13
Dispositions generales 1, 29, 39, 53, 76
Dispositions particulieres au personnel d'encadrement 24, 28, 31
Dispositions particulieres aux femmes 10
Dispositions particulieres aux femmes, Aux jeunes et aux travailleurs handicapes 10
Dispositions particulieres aux jeunes 11
Dispositions particulieres aux travailleurs handicapes 11
Dispositions preliminaires 48
Dispositions specifiques aux cadres 12
Droit individuel a la formation 50
Duree 127
Duree (Denomination. - Duree) 135
Duree du travail et aménagement du temps de travail 6
Duree du travail et travail de nuit 32
Duree et entree en vigueur 85, 91
Duree. - Date d'application 69

E

Embauche. - Periode d'essai. - Contrat de travail 8
Emploi 19
Emploi ' 35
Emploi (Accord - cadre) 19-21
Engagements des partenaires sociaux 53
Entree en vigueur 33, 35, 39, 82, 84, 86, 127
Entree en vigueur - Extension (Depot - Entree en vigueur - Extension) 47, 53
Entree en vigueur et duree 62, 121, 133, 135
Entree en vigueur. - Extension (Depot. - Entree en vigueur. - Extension) 54
Evaluation des competences pour la delivrance de blocs de competences 125
Evaluation des competences pour la delivrance des CQP transversaux du secteur alimentaire par la voie « classique » 125
Exceptions au principe d'affiliation obligatoire 59
Exemples de contenus d'emplois-reperes 42
Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions representatives du personnel (Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions representatives du personnel) 33
Extension 16, 22, 39, 54, 62, 82, 86, 87, 96, 100
Extension (Depot - Entree en vigueur - Extension) 47, 53
Extension (Depot. - Entree en vigueur. - Extension) 54
Extension (Depot. - Extension) 124
Extension. - Entree en vigueur 111, 113, 124

F

Financement et accompagnement des certificats de qualification professionnelle 55
Financements mutualisés 52
FNB 111
Fonds de financement du paritarisme 61
Formation 21, 38
Formation ' 36
Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au financement de cette formation 16
Formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et son financement 16
Formation professionnelle 113, 122
Formation professionnelle - Exercice du droit syndical et exercice des mandats des institutions représentatives du personnel 33
Formation professionnelle branche industries alimentaires, coopératives agricoles et services associés 100
Formation professionnelle continue 130
Formation professionnelle dans diverses branches du secteur alimentaire 127
Frais de santé (Mutuelle complémentaire. - Frais de santé) 8

G

Garantie allocation obseques 70
Garantie décès toutes causes 70
Garantie inaptitude à la conduite 74
Garantie incapacité permanente (Garantie invalidité. - Garantie incapacité permanente) 77
Garantie incapacité temporaire de travail 70, 77
Garantie invalidité. - Garantie incapacité permanente 78
Garantie spécifique aux chauffeurs salariés (Inaptitude à la conduite. - Garantie spécifique aux chauffeurs salariés) 70
Garanties 70
Garanties et protection accordées aux travailleurs de nuit 33
Garanties résultant de la mensualisation 14
Gestion des cotisations 34
Glossaire 39
Grille des salaires minima conventionnels 47
Guide méthodologique 45

H

Horaires spéciaux réduits de fin de semaine 21, 22

I

Inaptitude à la conduite. - Garantie spécifique aux chauffeurs salariés 74
Inaptitude partielle d'origine professionnelle 71
Inaptitude totale d'origine non professionnelle 72
Inaptitude totale d'origine professionnelle 72
Inaptitude totale d'origine professionnelle ou non professionnelle 72
Incidences d'un changement de champ conventionnel 76
Incidences de la réduction de l'horaire collectif de travail sur les rémunérations 23, 27, 30
Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux autres instances paritaires instituées par la convention collective (conciliation-arbitrage) 16
Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective 16
Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention 15
Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations de la convention collective et aux autres instances paritaires instituées par la convention. 16
Indemnisation des salariés d'entreprises appelés à participer aux négociations et aux instances paritaires de la convention collective 37
Indemnité de mise à la retraite 36
Information des instances représentatives du personnel 36
Information des partenaires sociaux 34
Information et échange de vues préalables à la mise à la retraite 35
Institutions représentatives du personnel et liberté d'opinion 2
Invalidité 1re, 2e, 3e catégorie (incapacité permanente) 71

J

Journée de solidarité 47
Jours fériés 9, 14
Jours fériés. - Congés. - Autorisations d'absence 9

L

La durée, les conditions d'application de l'accord,
- périodicité des négociations ultérieures 18
La période de professionnalisation 49
La professionnalisation 48
La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation 17
Le contrat de professionnalisation 48
Le droit individuel à la formation 50
Le rôle et la composition du jury du CQP 55
Les moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 17
Les objectifs prioritaires 18
Lettre d'adhésion de Coop de France à la convention collective nationale des coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande 47
Liste de critères permettant la détermination des échelons 41
Liste des annexes à l'accord du 29 mai 2015 126

M

Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail 12
Maladies professionnelles et accidents du travail (Maladies et accidents. - Maladies professionnelles et accidents du travail) 12
Mensualisation dans la cooperation betail et viandes 14, 15
Mesures destinees a favoriser l'egalite professionnelle entre les hommes et les femmes 33
Mise a disposition a but non lucratif des salaries aupres des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs 89
Mise a disposition de salaries 88
Mise a la retraite 35, 36
Mise a la retraite avant 65 ans (Cas general
- mise a la retraite avant 65 ans) 35
Mise a la retraite des travailleurs ayant effectue des carrieres longues et des travailleurs handicapes 35
Mise en oeuvre 22, 26
Mise en oeuvre des CQP dans les entreprises 55
Mise en oeuvre ou negociation des accords collectifs de mise en oeuvre 29
Mise en place de la commission permanente paritaire de negociation et d'interpretation (modification des articles 12, 13 et 14 de la convention collective nationale des cooperatives et SICA betail et viande du 21 mai 1969 modifiee) 90
Mise en oeuvre 22, 26
Mise en oeuvre ou negociation des accords collectifs de mise en oeuvre 29
Modalites d'evaluation des competences 120
Modalites d'evaluation des competences et de delivrance des blocs de competences 121
Modalites de denonciation 60
Modalites de financement de la contribution au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 62
Modalites de financement de la contribution au FPSPP au titre de la section plan de formation 62
Modalites de gestion des actions de formation 85, 88
Modalites de mise en oeuvre et suivi 21
Modalites de mise en oeuvre et de suivi 68
Modalites de mise en oeuvre et suivi 21
Modalites de repartition des fonds 84
Modification des dispositions de la convention collective nationale 23
Modification du champ d'application 123
Modification du champ d'application professionnel 112
Modifications conventionnelles 36
Modifications des dispositions de la convention collective nationale 28

N

Nature des actions de formation et de priorite 16
Niveau de qualification vise pour chaque CQP 55
Notification aux salaries 38
Notification et depot 69

O

Objectif financier 18
Objet 37, 48, 63, 110
OCAPIAT (OPCO) 135
OPCA OPCALIM 109, 111
Organisme certificateur paritaire 133

P

Periode d'essai 61
Periode d'essai. - Contrat de travail (Embauche. - Periode d'essai. - Contrat de travail) 8
Periodicite des negociations ulterieures (La duree, les conditions d'application de l'accord,
- periodicite des negociations ulterieures) 18
Pistes d'actions pour la mise en oeuvre d'une politique de sante au travail 65
Portabilite 82
Preambule 1, 16, 18, 19, 21, 22, 25, 29, 31, 33, 35, 37, 48, 54, 58, 62, 63, 69, 77, 82, 83, 85, 101, 110, 119, 125, 128, 134, 136
Preavis 15
Prestations 59
Prevoyance 69, 77
Prime annuelle 53
Prime d'anciennete 53, 56
Principes generaux de classification 37
Prolongation de la contribution specifique multibranches pour l'annee 2020 135
Protection sociale 8
Publicite. - Depot 110, 113, 124
Publics pouvant obtenir un certificat de qualification professionnelle 55

Q

Qualifications professionnelles 129

R

Reconduction de la contribution financiere specifique 88
Reconnaissance de CQP transversaux 120
Reconnaissance et inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire 119, 124
Recouvrement de cotisations 33
Reduction du temps de travail 15, 23
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre laissant le choix aux partenaires sociaux d'engager des negociations) 29-31
REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL (Accord-cadre sur la volonte de participer au developpement de l'emploi et de lutter contre le chomage) 25-28
Reduction et aménagement du temps de travail 25, 29
Refonte de la classification hierarchique des emplois 37-39
Refonte de la classification hierarchique des emplois ANNEXE I 39

Refonte de la classification hierarchique des emplois ANNEXE II 40
Refonte de la classification hierarchique des emplois ANNEXE III 41
Refonte de la classification hierarchique des emplois ANNEXE IV 42
Refonte de la classification hierarchique des emplois ANNEXE V 45
Refonte de la classification hierarchique des emplois ANNEXE VI 47
Regime de prevoyance 70
Regles et modalites de prise en charge du contrat de professionnalisation et de la Pro-A 146
Remuneration 21
Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2007 95
Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2010 96
Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2011 97
Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2015 99
Revalorisation de la grille des salaires au 1er avril 2017 100
Revalorisation de la grille des salaires au 1er fevrier 2009 57
Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2007 95
Revalorisation de la grille des salaires au 1er juillet 2009 58
Revalorisation de la grille des salaires au 1er juin 2011 97
Revalorisation de la grille des salaires au 1er mars 2018 100
Revalorisation de la grille des salaires au 1er octobre 2008 56
Revalorisations 72
Revision 53, 69, 88, 110, 121
Revision (Duree. - Denonciation. - Revision) 1
Revision. - Denonciation 76, 89, 113
Role des partenaires sociaux 38

S

Salaire et accessoires du salaire 5
Salaires 96-98
Salaires conventionnels 39
Salaires minimaux au 1er avril 2015 99
Salaires minimaux au 1er avril 2017 100
Salaires minimaux au 1er mars 2018 100
Salaires pour l'annee 2008 et CQP 56
Salaires pour l'annee 2009 et modification convention 57
Statuts 141
Suivi de l'accord 53
Suivi des classifications 39
Suivi et information de la branche 56
Suspension du contrat de travail 11

T

Tableau des garanties 82, 85
Taux de cotisation des chauffeurs salaries 80
Texte de base 1, 100, 113, 135, 146
TITRE Ier
- Beneficiaires 14
- Dispositions preliminaires 48
Titre Ier Dispositions generales 1
Titre Ier Regime de prevoyance 70
TITRE II
- Anciennete 14
- La professionnalisation 48
Titre II Garantie inaptitude a la conduite 74
Titre II Institutions representatives du personnel et liberte d'opinion 2
TITRE III
- droit individuel a la formation 50
- Garanties resultant de la mensualisation 14
Titre III Commission permanente paritaire de negociation et d'interpretation 3
Titre III Dispositions generales 76
TITRE IV
- Financements mutualises 52
Titre IV Salaire et accessoires du salaire 5
Titre IX Jours feriers. - Conges. - Autorisations d'absence 9
TITRE V
- commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle 52
Titre V Duree du travail et aménagement du temps de travail 6
TITRE VI
- Dispositions generales 53
Titre VI Embauche. - Periode d'essai. - Contrat de travail 8
Titre VII Protection sociale 8
Titre VIII Cessation du contrat de travail 8
Titre X Dispositions particulieres aux femmes, Aux jeunes et aux travailleurs handicapes 10
Titre XI Apprentissage et formation professionnelle 11
Titre XII Suspension du contrat de travail 11
Titre XIII Dispositions specifiques aux cadres 12
Titre XIV Dispositions finales 13
Travail de nuit 31-33

V

Voies d'accès a la certification 127

