

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 FEVRIER 1968
CONCERNANT LES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DU DEPARTEMENT DE LA DORDOGNE

AVENANT N° 2 DU 23 SEPTEMBRE 2014
À L'ACCORD COLLECTIF DU 4 DECEMBRE 2009
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE POUR LES
SALARIÉS AGRICOLES NON CADRES DE LA DORDOGNE

IDCC 9241

ENREGISTRÉ LE 21.10.2014

Entre Sous LE N° 2418001

- M - La Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles,
- Le Syndicat des Employeurs de main d'oeuvre,
- Le Syndicat des horticulteurs et Pépiniéristes,
M - Le Syndicat des Champignonnistes,
RS - La Fédération départementale des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole,
ME - Le Syndicat des Entrepreneurs de travaux agricoles,



d'une part, et

- B.S - Le Syndicat Départemental Agroalimentaire C.F.D.T. de la Dordogne,
- Le syndicat F.N.A.F.-C.G.T. de la Dordogne,
PJP - Le syndicat F.G.T.A.-F.O. de la Dordogne,
BB - La section départementale de la Dordogne du S.N.C.E.A.- C.F.E.-C.G.C.,
HJP - Le Syndicat Départemental C.F.T.C.- AGRI

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour se mettre en conformité avec l'avenant 3 du 9 juillet 2013 à l'Accord National du 10 juin 2008 concernant protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance les partenaires sociaux signataires se sont accordés pour procéder à des aménagements de l'accord départemental du 4 décembre 2009. Certaines modifications prennent en compte des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013. Ainsi :

- Le délai d'ancienneté est porté à 6 mois ;
- Des précisions sont apportées sur le calcul du capital décès ;
- Les modalités de calcul de l'incapacité permanente de travail sont modifiées ;
- Les conditions de maintien des garanties en cas de suspension de contrat de travail sont modifiées ;
- Les dispositions relatives à la portabilité sont intégrées.

Article 1 : Modification de la clause d'ancienneté

L'article 3 de l'accord de prévoyance est annulé et ainsi remplacé :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire de travail et d'incapacité permanente (l'ancienneté est réputée acquise au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel le salarié acquiert 6 mois d'ancienneté) ;
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès.

à l'exclusion :

- Des cadres ressortissants de la Convention Collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée ;
- Des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires ».

Article 2: Incapacité temporaire

L'article 5-1 « Garantie incapacité temporaire de travail », est abrogé dans sa partie « Conditions et modalités de l'indemnisation », laquelle est remplacée par :

« Conditions et modalités de l'indemnisation

En cas d'incapacité de travail temporaire dûment justifiée par un arrêt de travail et ouvrant droit aux indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale, les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires versées par l'organisme assureur désigné à l'article 4, à la condition toutefois de justifier de l'ancienneté prévue à l'article 3.

1-Conditions du versement des indemnités journalières du salarié ayant entre 6 mois et 9 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant entre 6 et 9 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- à compter du 61^{ème} en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 71^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

2- Conditions du versement des indemnités journalières du salarié ayant au moins 9 mois d'ancienneté

Pour les salariés ayant au moins 9 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise, les indemnités journalières complémentaires sont versées :

- Sans carence en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle ;
- à compter du 8^{ème} jour d'arrêt de travail en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

3- Autres Conditions

- avoir justifié dans les 48 heures de cette absence à son employeur et à la MSA ;
- être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole (MSA) ;
- être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de l'Union Européenne ou dans l'un des autres Etats ressortissants de l'Espace économique européen. »

Montant de l'indemnisation

Les salariés bénéficient d'indemnités journalières complémentaires, versées par l'organisme assureur, de sorte que l'indemnisation globale (indemnités journalières versées par le régime de base ainsi que les indemnités journalières complémentaires) soit égale à :

- 90 % du salaire brut de référence du salarié pendant 90 jours, tranche A et B
- 70 % du salaire brut de référence au-delà et tant que dure le versement des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale et au maximum pendant 1095 jours.

Le salaire brut pris en compte pour le calcul des indemnités journalières complémentaires correspond à celui retenu pour le calcul des indemnités journalières du régime de base de sécurité sociale.

Les indemnités journalières dues au titre du présent accord, cumulées avec d'autres indemnités ou prestations de même nature, ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Les indemnités journalières complémentaires sont revalorisées selon les mêmes modalités que les indemnités journalières du régime de base.

En cas de rupture du contrat de travail, avant la fin de la période d'indemnisation, les indemnités journalières versées par AGRI PREVOYANCE sont maintenues tant que dure le versement d'indemnités journalières par le régime de base.

Les charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires sont payées à la caisse de Mutualité Sociale Agricole par l'organisme assureur et financées par la cotisation «assurance des cotisations sociales de l'employeur».

Les indemnités journalières sont servies nettes de cotisations salariales, CSG et CRDS.

Maintien du salaire en application des dispositions de l'article L.1226-1 du code du travail

Le maintien du salaire en application des dispositions de l'article L.1226-1 du code du travail est intégré dans la première période d'indemnisation de 90 jours à 90 % du salaire de référence.

Article 3: Incapacité permanente

Dans l'article 5-2, « Garantie incapacité permanente » est modifié comme suit (partie « Modalité de versement », le deuxième paragraphe est abrogé et remplacé) :

Article 5-2-1 : incapacité permanente professionnelle

A la condition de justifier de l'ancienneté prévue à l'article 3, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence dans le cas suivant :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, correspondant à un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66,66 %.

Article 5-2-2 : incapacité permanente de la vie privée

A la condition de justifier de l'ancienneté prévue à l'article 3, le salarié bénéficie d'une rente complémentaire versée chaque mois égale à 20 % du salaire mensuel brut de référence dans les cas suivants :

- en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée pour une invalidité de catégorie 2 ou 3 reconnue par le régime de base

Modalités de versement

Les rentes ci-dessus s'ajoutent à la pension d'invalidité versée par la Mutualité Sociale Agricole au titre du régime de base.

« Le salaire mensuel brut de référence est égal au douzième des salaires bruts perçus par le salarié au cours des 12 mois civils précédant la date de l'arrêt de travail ou du salaire moyen mensuel brut calculé sur la période travaillée par le salarié si celui-ci à moins de 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. »

La rente ne peut pas se cumuler avec les indemnités journalières que le salarié percevait avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue dans le présent accord.

En tout état de cause, le total des prestations perçues au titre des régimes de base et du présent régime de prévoyance ne peut excéder le salaire net perçu par le salarié en activité.

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité par la Mutualité Sociale Agricole et prend fin à la date de liquidation de la pension de vieillesse à taux plein du bénéficiaire.

Cette rente d'invalidité est maintenue à l'intéressé aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la Mutualité Sociale Agricole et est suspendue si la Mutualité Sociale Agricole suspend le versement de sa propre pension.

Article 4: Capital décès

Dans l'article 5-3 – Garantie Décès est modifié comme suit (1° Le capital décès », la partie « a) Montant ») :

Cette couverture décès est ouverte à tout salarié non-cadre sans condition d'ancienneté.

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente d'éducation ;
- une indemnité frais d'obsèques.

La garantie décès couvre tous les risques décès, à l'exclusion de ceux résultant :

- de la guerre civile ou étrangère;
- du fait volontaire du bénéficiaire ;
- du fait volontaire du salarié, le suicide étant toutefois couvert.

Pour le bénéfice des garanties décès, sont considérés comme :

- « enfant »

- l'enfant du salarié (légitime, adopté ou reconnu, né ou à naître) ;
- l'enfant recueilli par le salarié et pour lequel la qualité de tuteur lui a été reconnue ;
- l'enfant qui a été élevé par le salarié pendant 9 ans au moins avant son 16ème anniversaire ;
- l'enfant dont la qualité d'ayant droit du salarié a été reconnue par le régime de base de sécurité sociale «enfant à charge»;
- les enfants âgés de moins de 18 ans, quelle que soit leur situation ;
- les enfants âgés de moins de 26 ans lorsqu'ils sont étudiants, apprentis, en formation en alternance, demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi et non indemnisés à ce titre, employés dans un centre d'aide par le travail ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- les enfants reconnus invalides au sens de la législation des assurances sociales, quel que soit leur âge.

1° Le capital décès

Pour le bénéfice du capital décès (base et majoration), on entend par conjoint :

- le conjoint survivant non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS ;
- à défaut, le concubin remplissant les conditions fixées par l'organisme assureur.

a) **Montant**

« En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, il est versé à ses ayants droit, concubin, titulaire d'un PACS ou au (aux) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) :

- Un capital décès de base égal à 100 % de son salaire brut soumis à cotisations.
- Majoré de 25 % par enfant à charge.

Le salaire pris en compte correspond aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu de décès ou l'arrêt de travail si le décès a été précédé d'une période d'arrêt de travail.

En cas de décès intervenant avant 12 mois d'ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du salarié multiplié par 12. »

b) **Bénéficiaires**

Le capital est versé en priorité :

1. au conjoint survivant ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin, à moins que l'assuré ait fixé et notifié à l'organisme assureur désigné une répartition entre son conjoint et ses descendants (cette répartition ne pouvant réduire la part revenant au conjoint ou au cocontractant d'un PACS ou à défaut au concubin à moins de 50% du capital) ;
2. en l'absence de conjoint survivant, ou de cocontractant d'un PACS ou à défaut de concubin, le capital est versé aux descendants.

En cas d'absence de ces bénéficiaires prioritaires, le capital est attribué dans l'ordre de préférence suivant :

- aux bénéficiaires désignés par le participant
- aux héritiers du participant

Lorsqu'il y a attribution de majorations familiales pour enfant à charge, chacune de ces majorations est versée directement au bénéficiaire ou à son représentant légal.

c) **Invalidité absolue et définitive**

En cas d'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie) ou d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle au taux de 66,66%, constatée par le régime de base de Sécurité Sociale, interdisant au salarié toute activité rémunérée, et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le capital décès de base peut lui être versé, sur sa demande, de façon anticipée, selon les modalités du règlement de l'organisme assureur.

Le paiement anticipé du capital décès met fin à la prestation capital décès.

2° La rente d'éducation

a) **Montant**

En cas de décès d'un salarié, quelle qu'en soit l'origine, chaque enfant à charge du salarié tel que défini ci-dessus perçoit une rente annuelle d'éducation égale à :

- o 3% du plafond annuel de sécurité sociale de 0 à 10 ans révolus,
- o 4,5 % du plafond annuel de sécurité sociale de 11 à 17 ans révolus,
- o 6% du plafond annuel de sécurité sociale de 18 à 26 ans révolus

b) Bénéficiaires

Cette rente éducation est versée au représentant légal de l'enfant s'il est mineur, et directement au bénéficiaire s'il est majeur.

3° L'indemnité frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint non séparé de corps ou du cocontractant d'un PACS, ou à défaut du concubin ou d'un enfant à charge du salarié, une indemnité frais d'obsèques est versée au salarié à condition qu'il ait lui-même supporté les frais d'obsèques.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

4° Dispositions communes aux prestations visées aux paragraphes ci-dessus

Les salariés sous contrat de travail à la date d'effet du présent accord et répondant aux conditions d'ouverture des droits, seront pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées auxdits paragraphes, sauf à l'être déjà par un organisme complémentaire assurant un niveau supérieur de prestations.

En application de la loi 89-1009 du 31 décembre 1989, de la loi 94-678 du 8 août 1994 et la loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès des organismes assureurs sont garantis à la date d'effet du présent accord pour les prestations suivantes :

- ✓ Les revalorisations futures, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente selon les modalités prévues avec les organismes désignés ;
- ✓ Le bénéfice des garanties décès, lorsque le contrat de travail n'est pas rompu à la date d'adhésion, pour les bénéficiaires d'indemnités journalières d'incapacité temporaire ou de rentes d'incapacité permanente de travail versées par un organisme assureur en application d'un contrat souscrit antérieurement, sous réserve que le maintien de ces garanties ne soit pas déjà prévu par un contrat antérieur.

Ce bénéfice prendra effet,

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires,
- et d'autre part, si le précédent organisme assureur transmet les provisions effectivement constituées à la date de la résiliation de son contrat, en application de l'article 30 de la loi no 89-1009 du 31 décembre 1989 modifié.

- ✓ L'indemnisation intégrale pour les salariés en arrêt de travail remplissant les conditions dont le contrat de travail est en cours à la date d'effet, alors qu'il n'existe aucun organisme assureur précédent.

Article 5 : Cotisations

L'article 7 de l'accord de prévoyance est abrogé et remplacé par comme suit (tableau du 1°, premier paragraphe du 2° et 3°) :

1° Taux, assiette, répartition des cotisations, collecte

Les cotisations servant au financement des garanties définies dans le présent accord sont assises sur les rémunérations brutes limitées à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale. Leur versement relève de la responsabilité des entreprises visées à l'article 1 du présent accord.

Les cotisations sont appelées pour les salariés justifiant de l'ancienneté précisée à l'article 3 ci-dessus et sont prises en charge par l'entreprise et les salariés dans les conditions suivantes :

	Condition d'ancienneté	Taux de cotisation	Part patronale	Part salariale
<u>Incapacité Temporaire</u>	A partir de 6 mois			
Incapacité temporaire de travail		0.425%		0.425%
<u>Incapacité Permanente</u>	A partir de 6 mois			
Incapacité permanente d'origine professionnelle AT et MP avec incapacité > 2/3		0.061%	0.036%	0.025%
Incapacité permanente suite maladie et accident vie privée, catégorie 2 et 3		0.244%		0.244%
<u>Décès</u>	Sans condition d'ancienneté	0.286%	0.212%	0.074%
<u>Maintien du salaire</u> en application de l'article L 1226-1 du code du travail (loi de mensualisation)		0.515%	0.515%	
Assurance des charges sociales patronales		0.190%	0.190%	
TOTAL		1.721%	0.953 %	0,768 %

Pour tous les employeurs et les salariés, le taux global d'appel des cotisations, comprenant l'assurance du versement des cotisations sociales dues par l'employeur sur les indemnités journalières complémentaires et l'assurance du versement du maintien de salaire, destinées au financement des garanties définies à l'article 5, est ainsi fixé :

- au 1^{er} jour pour la garantie Décès,
- et après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour les autres garanties, la cotisation s'établit à :
 - 1,721 % tranches A et B.

Ce taux global est réparti comme suit :

- 55,37 % financé par l'employeur, soit 0,953 %
- 44,63 % financé par le salarié, soit 0,768 %.

ML *ML* *B.B*
B.S *R.S* *PJP* *RHE*
HSF

Incapacité temporaire :

Les employeurs prennent uniquement à leur charge la part obligatoire légale (loi de mensualisation) de la garantie Incapacité Temporaire, soit 0,515 % ; la part conventionnelle de cette garantie en relais mensualisation étant intégralement prise en charge par les salariés au taux de 0,425 %.

Les employeurs versent également une cotisation de 0,190 % exclusivement à leur charge et destinée au financement de l'assurance des charges sociales patronales.

Incapacité permanente :

Les employeurs participent uniquement à la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux de 0,036 %. Les salariés prennent totalement à leur charge la garantie incapacité permanente de travail d'origine privée, catégorie 2 et 3, et une partie de la garantie incapacité permanente de travail d'origine professionnelle AT et MP, au taux global de 0,269 %.

Les cotisations sont collectées par la MSA pour le compte de l'organisme assureur selon les modalités définies entre celui-ci et la MSA.

Les cotisations à la charge du salarié sont déduites par l'employeur sur le bulletin de salaire sous une rubrique « prévoyance » distincte des cotisations sociales obligatoires.

2° Evolution ultérieure des cotisations

« Les taux de cotisations ci-dessus sont garantis par l'Institution jusqu'au 31 mai 2015. »

Les partenaires sociaux se réservent le droit de renégocier le contenu du présent accord.

Si besoin, afin de rééquilibrer le régime, la commission mixte décidera soit de la diminution des garanties, soit de l'augmentation ou de la baisse des cotisations.

Dans tous les cas, chaque partie, des salariés ou des employeurs, verra évoluer les garanties et leurs cotisations dont elle a la charge indépendamment de l'autre partie. Cette évolution, uniquement imputable à la partie concernée, pourra se faire à la hausse ou à la baisse selon l'équilibre du régime.

Toute modification des cotisations et des garanties fera l'objet d'une nouvelle négociation et d'un avenant au présent accord.

3° Suspension du contrat de travail

Suspension du contrat pour maladie, accident (toutes origines) ou pour maternité, et donnant lieu à versement d'indemnités journalières par le régime de base.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, accident ou maternité pris en charge par la MSA et intervenant après la date d'affiliation au régime, les garanties prévues par le présent accord sont maintenues sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence. Si l'absence est inférieure à un mois, la cotisation prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.»

Article 6 : Portabilité

Il est ajouté un article 7 bis : Portabilité.

Les dispositions dudit article sont les suivantes :

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

Pour bénéficier des prestations, le demandeur d'emploi bénéficiant du maintien des garanties doit fournir l'ensemble des justificatifs demandés au salarié, auxquels s'ajoute le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lequel les prestations demandées sont dues.

Le coût de la portabilité prévoyance décidé par le conseil d'administration d'AGRI PREVOYANCE pour l'Institution donnera lieu, après information des partenaires sociaux, à une répercussion sur les taux de cotisations du régime en place. Cette répercussion devra faire l'objet d'un nouvel avenant. Un détail des prestations versées au titre de la portabilité sera communiqué lors de l'établissement des comptes de résultats."

Article 7 : Annexe

Il est ajouté une annexe à la fin de l'accord du 4 décembre 2009 :

« Annexe : Dispositions légales sur la portabilité (Article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale)

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions 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 douze 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. »

Article 8 :

IL N'EST PAS AUTREMENT DEROGÉ AUX AUTRES DE L'ACCORD COLLECTIF.

Article 9 : Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

9/10

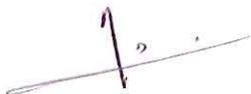
B.B
ML RS M RJP AVE
B.S HSP

Article 10 : Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, excepté les articles 1 et 2 qui prendront effet au plus tard le 1^{er} janvier 2015, et les articles 6 et 7 qui prendront effet à l'entrée en vigueur des dispositions légales auxquelles elles font référence.

Fait à Périgueux, le 23 septembre 2014

Pour la FDSEA
Fédération Départementale des Syndicats des
Exploitants Agricoles de la Dordogne



M. Marc DE LAPPARENT

Pour le syndicat des employeurs de main-
d'œuvre de la Dordogne

M. Joël LAJONIE

Pour le syndicat des horticulteurs et
pépiniéristes de la Dordogne

M. Pierre HERMAN

Pour le syndicat des champignonnistes de la
Dordogne



M. Marc DE LAPPARENT

Pour la Fédération départementale des
Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole



M. Sébastien REYNIER

Pour le syndicat des entrepreneurs de travaux
agricoles



Mme Marie-Elisabeth ROUSSILLON

Pour la section départementale S.N.C.E.A-
C.F.E.C.G.C



M. Bertrand BLANCHARD

Pour le Syndicat départemental agro-
alimentaire CFDT de la Dordogne

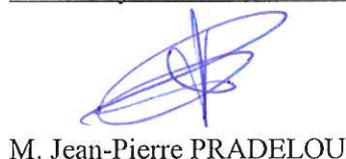


M. Sébastien BROUSSE

Pour le Syndicat F.N.A.F.C.G.T de la
Dordogne

M. Bernard LAFFARGUE

Pour le Syndicat F.G.T.A-F.O de la Dordogne



M. Jean-Pierre PRADELOU

Pour le Syndicat Départemental C.F.T.C.-
AGRI HUET JEAN PIERRE



Mme Eva FLORES