



Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle
et du dialogue Social

DIRECCTE Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes
Unité départementale de la Charente

N° ENREGISTREMENT : 2016/02

RECEPISSE DE DEPOT DE TEXTES CONVENTIONNELS

Vu le justificatif de notification aux organisations syndicales représentatives en date du 20 octobre 2015.

Pour le DIRECCTE, le responsable de l'unité départementale de la Charente, soussigné, certifie qu'en application des articles L.2231-6, D.2231-2, D.2231-3, D.2231-5 et D.2231-7 du code du travail, il a été déposé :

- un avenant n° 2 du 20 octobre 2015 à l'accord départemental du 2 juin 2009 « régime complémentaire prévoyance » au profit des salariés agricoles et non affiliés à l'AGIRC, des entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture, pépinières, entreprises des territoires et Cuma de la Charente (IDCC 9161)

ENTRE :

- la F.N.S.E.A. de la Charente,
- le syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,
- le syndicat des entrepreneurs de territoires de la Charente,
- la fédération départementale des CUMA de la Charente,
- le syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente

d'une part,

ET :

- l'union départementale des syndicats ouvriers C.F.D.T. de la Charente,
- l'union départementale du syndicat F.O. de la Charente,
- le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC (Charente/Charente-Maritime),
- l'union départementale du syndicat C.G.T. de la Charente

d'autre part,

En foi de quoi, il délivre le présent récépissé pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à ANGOULEME, le 3 février 2016

Le directeur du travail,
Responsable de l'unité départementale de la Charente,
Direccte Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes

Pascal CHAUSSEE

Enregistré, le 3 Février 2016
sous le n° 2015/102



AVENANT N° 2 DU 20 OCTOBRE 2015 À L'ACCORD DÉPARTEMENTAL DU 2 JUIN 2009 SUR LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE AU PROFIT DES SALARIÉS AGRICOLES RELEVANT DU PRÉSENT ACCORD ET NON AFFILIÉS À L'AGIRC, DES ENTREPRISES AGRICOLES DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ENTREPRISES DES TERRITOIRES ET CUMA DE LA CHARENTE

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles – FNSEA de Charente,
- La FDSEA-MODEF de la Charente,
- Le Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de la Charente,
- La Fédération départementale des Coopératives agricoles d'Utilisation de Matériel Agricole de la Charente,
- Le Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente,
- Le Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes,

D'une part,

Et :

- Le Syndicat Général Agroalimentaire CFDT de la Charente,
- Le Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE CGC
- L'Union départementale du syndicat FO de la Charente,
- L'Union départementale du syndicat CFT : de la Charente,

D'autre part,

Ont convenu de ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'avenant 4 à l'Accord National en date du 15 septembre 2015, les organisations professionnelles et syndicales de salariés ont décidé de mettre en conformité l'accord départemental du 2 juin 2009 modifié.

En conséquence, ledit accord du 2 juin 2009 est modifié comme suit.

Article 1 : garanties et prestations

L'article 5 est modifié comme suit :

Article 5 Garanties et prestations

« Article 5-1 - Garanties

Les organisations signataires précisent que le présent accord a pour objectif de mettre en place un régime de prévoyance garantissant à tous les bénéficiaires les prestations définies dans ledit accord.

Article 5.1.1 – Garanties en cas de décès :

5.1.1.1 Décès toutes causes ou accidentel du salarié

En cas de décès d'un salarié, quelle que soit son ancienneté et quelle qu'en soit l'origine, il est versé au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaire(s), à ses ayants-droit selon la législation et la réglementation applicable à la date du décès, un capital dont le montant est égal à :
Quelle que soit la situation de famille : **100 % du salaire annuel de référence**
Majoration par personne à charge : **+ 30 % du salaire annuel de référence**
(telle que définie à l'article 5.1.1.5 ci-après)

5.1.1.2 Rente Éducation :

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge une rente annuelle temporaire égale à :

- ✓ jusqu'à 12 ans : **3 % du PASS** (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale)
- ✓ de 13 à 18 ans : **4,50 % du PASS**
- ✓ de 18 à 25 ans : **6 % du PASS**

(s'il poursuit des études)

5.1.1.3 Allocation Obsèques :

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge du salarié, tels que définis à l'article 5.1.1.5

ci-après, il est versé une allocation obsèques dont le montant est égal à :

100 % du PMSS (Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale)

5.1.1.4 Perte Totale et Irréversible d'Autonomie - PTIA :

En cas de PTIA, il est versé, par anticipation, au salarié un capital égal à :

100 % du capital « décès » défini au 5.1.1.1 ci-dessus

Ce versement est effectué à condition que le salarié en fasse la demande, indépendamment de la rente d'incapacité permanente ou d'invalidité qui lui est servie.

Le décès postérieur du salarié n'ouvre plus droit au capital « décès ».

Le salarié est considéré en état de PTIA s'il est classé :

- soit en invalidité de 3^{ème} catégorie telle que définie à l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale ;

- soit en situation d'incapacité permanente au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Sécurité Sociale ou la Mutualité Sociale Agricole (MSA) au taux de 100 % et avec l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie.

5.1.1.5 Définition des personnes à charge

Est considéré comme ayant-droit du salarié :

- le **conjoint** du salarié c'est-à-dire la personne liée à ce dernier par les liens du mariage (article 143 du Code civil), non séparé(e) de corps et non divorcé(e) par un jugement définitif passé en force de chose jugée, exerçant ou non une activité professionnelle ;

- le **cocontractant d'un PACS** (Pacte Civil de Solidarité) c'est-à-dire la personne ayant conclu avec le salarié un PACS dans les conditions fixées aux articles 515-1 à 515-7 du Code civil, exerçant ou non une activité professionnelle ;

- le **concubin** c'est-à-dire la personne vivant avec le salarié en concubinage au sens de l'article 515-8 du Code civil, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit à prestation, sous réserve que les concubins ne soient par ailleurs ni mariés, ni liés par un PACS.

La preuve du concubinage se fait par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire et accompagnée impérativement d'un justificatif de domicile commun.

La condition de durée de deux ans dans le cas précité est supprimée lorsqu'au moins un enfant est né de cette union et répond à la définition ci-après.

- **les enfants à charge** du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin, s'ils sont :

✓ âgés de moins de 21 ans et s'ils bénéficient du régime social du salarié, de son conjoint, de son partenaire pacsé ou de son concubin,

✓ âgés de moins de 26 ans et s'ils poursuivent leurs études et sont inscrits, à ce titre, au régime de la Sécurité sociale des étudiants ou au régime général au titre de la Couverture Maladie Universelle (CMU),

✓ âgés de moins de 26 ans s'ils sont sous contrat d'alternance ou aidé aux conditions prévues par le Code du travail, sous réserve qu'ils justifient de ne bénéficier d'aucune couverture maladie complémentaire dans le cadre de leur activité,

✓ atteints d'une infirmité, quel que soit leur âge, telle qu'ils ne peuvent se livrer à aucune activité rémunératrice et s'ils perçoivent l'Allocation pour Adulte Handicapé – AAH (article L. 821-1 du Code de la Sécurité sociale). Les enfants handicapés qui remplissent les conditions d'attribution de l'AAH mais auxquels celle-ci n'est pas versée en raison de leur niveau de ressources sont également considérés comme à charge,

✓ nés « viables » moins de 300 jours après le décès du salariés ;

- **les ascendants à charge** c'est-à-dire les personnes ascendantes du salarié à condition d'être à charge de ce dernier au sens de la législation fiscale.

Article 5.1.2 – Incapacité Temporaire de Travail :

Sauf dispositions plus avantageuses pouvant bénéficier aux salariés en cas d'absence au travail justifiée par une incapacité temporaire de travail résultant de la maladie ou de l'accident, professionnels ou non, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

5.1.2.1 Mensualisation :

Les salariés justifiant d'une **ancienneté de six mois au moins** dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficie d'indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale ou la MSA égales à :

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet :

90 % du salaire brut de référence dès le 1^{er} jour d'absence et jusqu'au 90^{ème} jour

Dans tous les autres cas (maladie ou accident de la vie privée) :

90 % du salaire brut de référence à compter du 8^{ème} jour d'absence et jusqu'au 90^{ème} jour

Il sera tenu compte des jours indemnisés au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail de telle sorte que la durée d'indemnisation sur ces douze mois ne dépasse pas cette durée.

Le versement de l'indemnité journalière intervient à condition pour le salarié :

- d'avoir justifié l'absence par certificat médical dans les 48h de l'incapacité,
- d'être pris en charge par la Sécurité sociale ou la MSA,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de l'Union Européenne.

5.1.2.2 Relais à la mensualisation

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié **ayant au moins six mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité sociale ou la MSA égale à :

80 % du salaire brut de référence à compter du 91^{ème} jour d'absence et jusqu'au 1095^{ème} jour

Cette indemnisation intervient en relais des obligations légales (articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à 1226-8 du Code du travail) ou conventionnelles (Accord National Interprofessionnel du 10 décembre 1977 modifié sur la mensualisation étendu aux salariés agricoles par l'article 49 de la Loi n°88-1202 du 30 décembre 1988) relatives à la mensualisation.

En cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie ou un accident, professionnel ou non, le salarié **ayant moins de six mois d'ancienneté** dans l'entreprise ou l'exploitation bénéficie d'une indemnité journalière en complément de celle versée par la Sécurité sociale ou la MSA égale à :

En cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail, à l'exclusion des accidents de trajet :

80 % du salaire brut de référence à compter du 91^{ème} jour d'absence et jusqu'au 1095^{ème} jour

Dans tous les autres cas (maladie ou accident de la vie privée) :

80 % du salaire brut de référence à compter du 101^{ème} jour d'absence et jusqu'au 1095^{ème} jour

Le salaire journalier de référence est égal au salaire journalier calculé par la Sécurité sociale ou la MSA.

Le versement de l'indemnité cesse :

- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité sociale ou de la MSA ;
- à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité sociale ou de la MSA ;
- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité ;
- au 1 096^{ème} jour d'arrêt de travail ;
- à la date du décès du salarié.

Article 5.1.3 – Incapacité Permanente ou Invalidité :

Cette garantie s'applique aux salariés sans condition d'ancienneté.

Le salarié bénéficie, en cas d'incapacité permanente de travail résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle, de maladie ou d'accident de la vie privée, d'une rente versée chaque mois égale à :

80 % du salaire brut de référence sous déduction des prestations brutes (avant prélèvements sociaux) versées par la MSA, excepté la prestation majoration pour assistance d'une tierce personne.

Cette rente s'ajoute à la pension invalidité versée par la MSA sans que la totalité ne puisse excéder 80 % du salaire brut antérieur.

Le versement de la rente débute dès le versement de la pension d'invalidité ou d'incapacité permanente par la MSA reconnue comme une incapacité permanente entraînant une impossibilité d'exercer une activité professionnelle et correspondant à un **taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 %**.

La rente ne se cumule pas avec les indemnités journalières que percevait le salarié avant la décision de la MSA au titre de l'incapacité temporaire prévue à l'article 5.1.2 ci-avant.

Cette rente est maintenue au salarié aussi longtemps qu'il perçoit une pension de la MSA et est suspendue si la MSA suspend le versement de sa propre pension.

Le versement de la prestation cesse :

- au 1^{er} jour du mois précédant la date de la liquidation de la pension vieillesse du salarié ;
- à la date à laquelle le salarié peut bénéficier de la liquidation de sa pension de vieillesse à taux plein ;
- au décès du salarié.

Article 5.1.4 – Règle de cumul commune aux articles 5.1.2 et 5.1.3 :

Le cumul des indemnités perçues mensuellement pour maladie ou accident au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou de la MSA, des éventuelles fractions de salaire ou des indemnisations chômage, et des indemnités ou rentes complémentaires versées au titre du présent régime, toutes ces sommes étant considérées en net, ne peut pas conduire à verser au salarié une somme supérieure à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué son activité normalement au même poste de travail et pendant la période considérée.

Le complément de pension accordé par la MSA, au titre de l'assistance d'une tierce personne, aux invalides reconnus en 3^{ème} catégorie n'entre pas dans ce calcul.

En cas de dépassement, la prestation due est réduite à due concurrence. Le cas échéant, il peut être réclaté au Participant indemnisé les prestations ou fractions de prestations indûment versées.

Article 5.1.5 – 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 du droit, sont pris en charge et indemnisés dans les conditions indiquées dans lesdits paragraphes.

En application de la Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, de la Loi n° 94-678 du 8 août 1994, de la Loi n° 2001-624 du 17 juillet 2001 et de la Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, les salariés des entreprises ayant régularisé leur adhésion auprès de l'Institution sont garantis à la date d'effet de l'accord pour les prestations suivantes :

- les **revalorisations futures**, portant sur les indemnités journalières, rentes incapacité permanente d'origine professionnelle et non professionnelle selon les modalités prévues ;
- 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 d'origine professionnelle et non professionnelle ou d'invalidité versées par l'ancien organisme assureur.

Ce bénéfice prend effet :

- d'une part, si les entreprises concernées communiquent un état détaillé de ces bénéficiaires, dans le trimestre civil suivant la date d'adhésion ;
- 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 n° 89-1009 du 31 décembre 1989 modifiée. »

Article 5-2– Assiette de calcul des prestations

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal aux rémunérations brutes des salariés, entrant dans l'assiette des cotisations de la Sécurité sociale, telles que définies à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, **dans la limite** de quatre fois le montant du plafond de la Sécurité sociale, soit des **tranches A et B**, déclarées soit au cours des douze mois précédant l'évènement, soit en se rapportant à la période de référence retenue par la Sécurité sociale pour déterminer le salaire journalier ou mensuel de référence servant au calcul des prestations.

Lorsque la période de référence des douze derniers mois n'est pas complète, le salaire annuel servant de base au calcul des prestations est reconstitué au prorata temporis.

Article 5.3 – Revalorisation des prestations

Les prestations du présent régime, en cours de service, sont revalorisées annuellement au 1^{er} janvier et au minimum en fonction de l'évolution de la valeur du point ARRCO (Association des Régimes de Retraites Complémentaires).

La revalorisation s'applique à l'assiette de la prestation pour l'incapacité temporaire de travail et à la prestation elle-même pour les autres prestations concernées.

Lorsqu'une période de maladie a précédé le décès, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail ou de la reconnaissance de l'invalidité et le décès.

Lorsqu'une période d'incapacité temporaire a précédé la reconnaissance en incapacité permanente professionnelle ou en invalidité, le salaire de référence est revalorisé au minimum en fonction de l'évolution du point ARRCO intervenue entre la date de l'arrêt de travail et la reconnaissance de l'incapacité permanente ou de l'invalidité. »

Article 5-3 cas de suspension de contrats

Suspension non indemnisée du contrat de travail

En cas de suspension du contrat de travail pour l'un des cas prévu par les dispositions légales ne donnant pas lieu à maintien en tout ou partie de salaire par l'employeur et intervenant après la date d'affiliation au régime et pour une autre cause que l'arrêt de travail, les garanties prévues en cas de décès peuvent continuer à être accordées, sous réserve que l'intéressé en fasse la demande et qu'il règle la totalité de la cotisation correspondante.

L'employeur doit informer l'organisme assureur compétent de la suspension du contrat et de la durée de la suspension au début de celle-ci.

Suspension indemnisée du contrat de travail

Le bénéfice des garanties mises en place dans le cadre du régime obligatoire est maintenu au profit des salariés dont le contrat de travail est suspendu, et le cas échéant de leurs ayants-droit, pour la période au titre de laquelle ils bénéficient :

- soit d'un maintien total ou partiel de salaire,
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par celui-ci ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers,

sans versement de cotisation pour tout mois complet civil d'absence.

Si la suspension est inférieure à un mois, la cotisation pour le dispositif prévoyance est calculée sur le salaire et/ou complément de salaire versé par l'employeur.

Article 5-4 : Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles doivent s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale, notamment celles définies ci-après.

En tout état de cause, au moins 1 % de la cotisation du présent régime de prévoyance est affecté au financement de ces mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale ci-après ne sauraient être un droit acquis à une prestation. Le bénéfice des mesures instituées en application du présent article est conditionné à l'éligibilité de la demande constituée par le salarié ou ses ayants-droit le cas échéant, auprès de l'organisme chargé de la gestion desdites mesures.

Les mesures collectives ou individuelles de prévention et d'action sociale mettant en œuvre le principe de solidarité au titre du présent régime de prévoyance doivent notamment comprendre :

- une action collective de prévention sur les troubles musculo squelettiques visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés ;

- une action collective de prévention sur les risques auditifs, le stress ou plus globalement les risques d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les professions agricoles ;

- une action collective de prévention pour les salariés seniors et les nouveaux retraités traitant de la transition vie professionnelle / retraite, du vieillissement et de leur santé (par le biais notamment de sujets relatifs à la nutrition, le sommeil ou la maladie d'Alzheimer) ;

- un dispositif d'aide financière octroyée aux salariés actifs ou retraités de la production agricole notamment en cas de handicap, de chômage, de perte d'autonomie, de problème de santé ou de veuvage ;

- un dispositif d'aide financière permettant de favoriser la mobilité des apprentis lors de leur formation en entreprise ou sur une exploitation agricole en prenant en charge, via une prime de 150 à 500 €, une partie des coûts de leurs déplacements ou de leur hébergement ;

- le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail tel que défini à l'article 9.4 ci-avant du présent accord. »

Article 5-5 :Maintien des garanties au titre de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale

Les salariés bénéficient, **depuis le 1^{er} juin 2015**, du maintien à titre gratuit des garanties du régime 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 :

- 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 de l'assurance chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez un même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au mois supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

- Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

- Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

- 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 ;

- L'ancien salarié justifie auprès de l'organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien de garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

- L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme assureur, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la date à laquelle l'ancien salarié reprend une activité professionnelle ;
- à la date à laquelle l'ancien salarié ne bénéficie plus, définitivement et totalement, des allocations du régime d'assurance chômage pendant la période du maintien de couverture ;
- dès que l'ancien salarié ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime d'assurance chômage (notamment en cas de radiation des listes du Pôle Emploi) ;
- à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale (sauf en cas de cumul chômage-retraite) ;
- en cas de décès de l'ancien salarié ;
- et, en tout état de cause, en cas de résiliation du contrat d'assurance.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage pour cause de maladie ou pour tout autre motif n'a pas d'incidence sur la durée du maintien des garanties qui n'est pas prolongée d'autant.

Ce dispositif de maintien de couverture est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations des salariés en activité.»

Article 2 : Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté d'extension et au plus tard le **1^{er} janvier 2016**.

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

Article 3 : Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues aux articles L 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Fait à Angoulême, le 20 octobre 2015,

Ont signé :

Pour la FNSEA 16 de la CHARENTE,


M. Bernard GEORGEON

Pour le Syndicat général
Agroalimentaire CFDT de la
Charente


JOEL GAMMAGUETA
M. Olivier FAGET

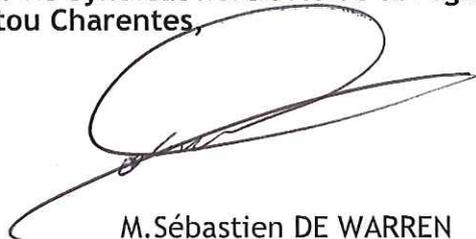
Pour le Syndicat des Entrepreneurs de
Territoires de la CHARENTE


M. Fabien PAQUET

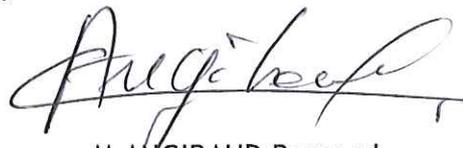
Pour le SNCEA CFE CGC


M. Jean Francois BROU

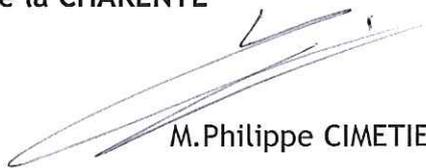
Pour Le Syndicat horticole de la région
Poitou Charentes,

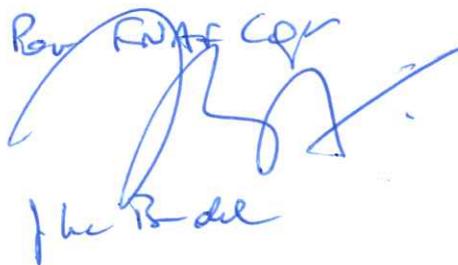

M. Sébastien DE WARREN

Pour l'Union Départementale du
Syndicat FO de la Charente

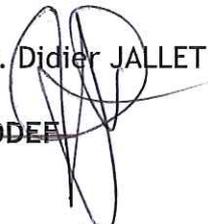

M. ANGIBAUD Bernard

Pour la Fédération Départementale des CUMA,
de la CHARENTE


M. Philippe CIMETIERE


M. ANGIBAUD Bernard

Pour le Syndicat des pépiniéristes
viticulteurs de la Charente

M. Didier JALLET

M.

Pour l'Union Départementale du
syndicat CFTC de Charente

Pour la FDSEA MODEE

M.