

Accord collectif

**EXPLOITATIONS
DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES ET PÉPINIÈRES, ET CUMA
(MARNE)
ENTREPRISES DE TRAVAUX
AGRICOLAS ET RURAUX
(MARNE ET AUBE)
(12 février 1991)**

(Etendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 47 DU 18 JANVIER 2005 (1)

NOR : AGRS0597045M

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Marne ;

Le syndicat des horticulteurs, maraîchers et pépiniéristes de la Marne ;

Les syndicats des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Marne et de l'Aube ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Marne,

D'une part, et

Le syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA-CFDT ;

L'union départementale CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 11 intitulé : « Embauchage » est modifié.

Le troisième alinéa de l'article 11 est remplacé par les dispositions suivantes : « Ce document doit notamment préciser la date d'effet du contrat, le niveau et l'échelon de l'emploi du salarié, sans préjudice des dispositions des articles L. 122-1 et suivants du code du travail relatifs aux contrats à durée déterminée. »

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

Article 2

A l'article 12 intitulé : « Période d'essai » paragraphe *a*, les termes :

« Dans ce cas, la durée de la période d'essai est fixée à :

« 1 mois pour les salariés engagés aux coefficients 130 à 145,

« 2 mois pour les salariés engagés aux coefficients 155 à 165,

« 3 mois pour les salariés engagés aux coefficients 180 à 220. »

Sont remplacés par :

« Dans ce cas, la durée de la période d'essai est fixée à :

« 1 mois pour les salariés engagés au niveau 1,

« 2 mois pour les salariés engagés au niveau 2,

« 3 mois pour les salariés engagés aux niveaux 3 et 4. »

Article 3

L'article 16 intitulé : « Définition des emplois et coefficients » est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Définition des emplois et niveaux

« Principe général

« Les entreprises ont des activités diversifiées. Les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécialisation dans un secteur déterminé ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité ou d'une moindre qualification, sans diminution de rémunération (étant entendu que cette notion s'applique à tous les niveaux). Ils doivent avoir de bonnes relations avec la clientèle.

« La qualification professionnelle du salarié devra être examinée par les parties au moins tous les 3 ans.

« Les salariés des entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux et échelons définis ci-après :

« Niveau 1 : emploi d'exécutant

« Salarié n'ayant pas de qualification particulière et effectuant avec un rôle de simple exécutant les travaux courants ou répétitifs de l'entreprise.

« Echelon 1

« – Travaux ne nécessitant pas de qualification particulière ;

« – Tâches d'exécution facile ;

« – Ne conduit qu'occasionnellement le matériel agricole ;

« – Nettoyage des locaux ;

« Echelon 2

« – Tâches d'exécution simple reproductible après démonstration ;

« – Accès aux moyens mécaniques ou motorisés pour des travaux simples ;

« – Ne participe pas de façon habituelle aux travaux agraires ;

« – En matière de personnel administratif, réalise les travaux simples de bureau (téléphone...).

« Niveau 2 : emploi qualifié

« Salarié ayant les connaissances de base de la profession, lui permettant d'effectuer seul, suivant des données nettement précisées, les travaux courants de l'entreprise. Il n'a pas à effectuer seul des travaux délicats mais peut aider à leur réalisation.

« Il est capable de signaler à son employeur les anomalies visibles. Il est capable de juger de la qualité de son travail et de décider de la conduite à tenir (par exemple, arrêter le travail ou continuer en modifiant le réglage). Il rend compte à son employeur de ses observations et de ses décisions.

« Echelon 1

« – Participe à l'ensemble des travaux de l'entreprise suivant des données journalières nettement précisées ;

« – Conduite tracteur et réglages simples du matériel (travail du sol, transport...) ;

« – Travaux courants de l'élevage (litières, manutentions d'animaux, distribution de la nourriture, opérations de soins) ;

« – Aide à la traite et aux mises bas ;

« – Apté à conduire de petits engins motorisés de production et/ou de manutention ;

« – Opérations administratives ou commerciales élémentaires (traitement de texte, caisse, vente...).

« Echelon 2

« – Conduite de tout tracteur et de toute machine de l'entreprise ;

« – Entretien courant du matériel suivant des indications précises ;

« – Repère les anomalies sanitaires et matérielles visibles (cultures, élevage...) ;

« – Réglages du matériel selon des indications précises ;

« – N'effectue pas sans contrôle le réglage des outils complexes ou à fonctions multiples ;

« – Assure avec compétence toutes interventions de l'élevage (soins divers, traite, détection des chaleurs) ;

« – Traite des vaches et surveillance du troupeau ;

« – Dans les cultures spécialisées mission occasionnelle de chauffeur-livreur ;

« – Opérations administratives ou commerciales (commande, factures...).

« Niveau 3 : emploi très qualifié

« Salarié capable d'effectuer seul tous les travaux de l'entreprise relevant de sa qualification ou de sa spécialité (culture, mécanique, porcherie, bergerie, étable, administratif).

« Il travaille suivant des critères définis par le chef d'entreprise et peut être amené à organiser ou à modifier sous sa responsabilité le programme de travail prévu en fonction des conditions de réalisation. Il tient à jour un carnet de travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion.

« Echelon 1

« – Assure seul et avec précision tous les travaux délicats ;

« – Conduite de tout tracteur, automoteur et machine de l'entreprise ;

« – Apte à régler les outils et machines (pulvérisateur, semoir de précision, planteuse, arracheuse...);

« – Apte à tenir les enregistrements du travail (temps passé, quantité de produits épandus ou distribués...);

« – Peut être amené à conduire des engins nécessitant d'être titulaire du permis "E" ;

« – Pour les cultures spécialisées, assure les fonctions de chauffeur-livreur ;

« – Saisie manuelle ou administrative des livres comptables.

« Echelon 2

« – Capable d'utiliser et entretenir en toute sécurité un train complet d'outils suivant des critères agronomiques, technologiques ou économiques préalablement définis ;

« – Capable de détecter toute panne et d'effectuer des réparations ;

« – Assure l'entretien de tout le matériel de l'entreprise ;

« – Capable de tenir la gestion d'un stock de pièces, carburant et outillage ;

« – Réalise toutes les opérations de conduite de l'élevage (alimentation, traite, soins, reproduction et mises bas) suivant des critères techniques et économiques préalablement définis ;

« – Capable d'assurer la surveillance des animaux ;

« – Connaissances et aptitudes à remédier seul aux anomalies sanitaires et matérielles courantes.

« Niveau 4 : emploi hautement qualifié

« Salarié capable d'organiser seul et d'adapter au quotidien tous les travaux de l'entreprise dans le cadre de directives périodiques données par l'exploitant ou son représentant.

« Son autonomie lui permet d'entreprendre ou de modifier le programme établi parce qu'il le juge plus adapté à répondre aux critères définis. Il rend compte et argumente la décision qu'il a prise. Il tient à jour un carnet des travaux contenant tous les enregistrements nécessaires à la gestion.

« Echelon 1

- « – Travaille seul ou assisté d'autres salariés pour réaliser les travaux ;
- « – Capable de prendre en toute autonomie, compétence et responsabilité, toute décision technique pour la conduite des cultures ;
- « – Apte à utiliser et entretenir en toute sécurité un train complet d'outils ;
- « – Seconde l'employeur dans la gestion du parc matériel de l'entreprise (suivi entretien et maintenance du matériel) ;
- « – Capable de prendre toute décision technique pour la conduite de l'élevage ;
- « – Responsable de la conduite quotidienne du troupeau.

« Echelon 2

- « – Salarié responsable tel que défini à l'échelon 1 ;
- « – Chargé occasionnellement par l'employeur de répartir et de veiller à la bonne exécution du travail entre les salariés placés sous son autorité, en particulier lors de la réalisation de chantiers ;
- « – Surveille et organise le travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique. »

Article 4

A l'article 17, le 1^{er} alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :
« La rémunération horaire minimale pour chacun des emplois de la classification est définie en euros par heure (barème des salaires).

« Les valeurs des salaires horaires évoluent par niveau et par échelon en fonction des négociations conduites par les représentants des employeurs et des salariés conformément à l'article 5. »

Article 5

Le troisième alinéa de l'article 17, qui devient le quatrième alinéa suite à l'adjonction des dispositions ci-dessus et qui était rédigé dans les termes suivants : « La rémunération des heures supplémentaires peut faire l'objet d'un aménagement contractuel selon les modalités définies à l'annexe 3. »

Devient : « La rémunération des heures supplémentaires peut faire l'objet d'un aménagement contractuel selon les modalités définies en annexe. »

Article 6

L'article 18 intitulé : « Prime de spécialisation » est abrogé.

Article 7

L'article 29 intitulé : « Dispositions spéciales applicables aux vachers et bergers » est abrogé.

Article 8

A l'article 57, la première ligne du paragraphe 1 dont les termes étaient : « 1) Pour les salariés classés au coefficient 130 » est remplacée par les dispositions suivantes : « 1) Pour les salariés classés au niveau 1 ».

La première ligne du paragraphe 2 dont les termes étaient : « 2) Pour les salariés classés au coefficient 145 et plus » est remplacée par les dispositions suivantes : « 2) Pour les salariés classés au niveau 2 et plus ».

Article 9

A l'article 65 paragraphe *a* au premier alinéa, les termes « Camarca-Prévoyance » sont remplacés par « Agri-Prévoyance ».

Article 10

Le deuxième alinéa de l'article 65 qui était rédigé selon les termes suivants : « L'adhésion n'est facultative que pour les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

« – salariés dont le niveau de rémunération est inférieur au salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient 130,

« – salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, occupés dans une ou plusieurs entreprises et sous réserve que le cumul de leurs rémunérations soit inférieur au salaire mensuel conventionnel correspondant au coefficient 130 ».

Devient

« L'adhésion n'est facultative que pour les salariés qui se trouvent dans l'un des cas suivants :

« – salariés dont le niveau de rémunération est inférieur au salaire mensuel conventionnel correspondant au niveau 1, échelon 1,

« – salariés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2 du code du travail, occupés dans une ou plusieurs entreprises et sous réserve que le cumul de leurs rémunérations soit inférieur au salaire mensuel conventionnel correspondant au niveau 1, échelon 1 ».

Article 11

A l'article 68 intitulé : « Salaire » dans le premier alinéa, le terme « déterminé à l'article 17 » est remplacé par « évoluant conformément à l'article 17 ».

Article 12

Le présent avenant prend effet au lendemain de l'arrêté d'extension et sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique agricoles de la Marne.

Article 13

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 18 janvier 2005.

(Suivent les signatures.)