

Convention collective

IDCC : 9291. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE
(FINISTÈRE)**

(22 septembre 1981)

(Etendue par arrêté du 12 mars 1982,
publié au *Journal officiel* du 8 avril 1982)

AVENANT N° 48 DU 7 JUILLET 2006 (1)

NOR : *AGRS0697091M*

IDCC : 9291

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du
Finistère,

D'une part, et

L'union départementale des syndicats CFTC du Finistère ;

L'union départementale de la CFE-CGC du Finistère ;

L'union départementale des syndicats CGT du Finistère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent avenant définit le nouveau système de classification des emplois à partir duquel doit être classé l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective de travail du 22 septembre 1981 applicable aux salariés des exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du Finistère.

Article 2

Méthode de classification

Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés dans l'article 3 du présent avenant en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu de ses missions dans l'entreprise.

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

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution du salaire réel dont les salariés bénéficiaient antérieurement pour un horaire identique.

La modification de la définition de l'emploi, de sa dénomination ou du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considéré comme une perte d'avantage acquis.

La classification des emplois définie à l'article 3 a été élaborée à partir des critères classants suivants :

- degré de difficulté et de complexité du travail ;
- degré d'autonomie requise ;
- degré de responsabilité ;
- effort d'acquisition des compétences.

La combinaison de ces critères servant de classement renvoie à un niveau et à un échelon d'emploi.

Les critères pour un échelon donné sont cumulatifs. Ils s'ajoutent, en outre, aux critères définis aux emplois de niveaux et d'échelons inférieurs.

Article 3

Classification des emplois

La classification des emplois des exploitations et des entreprises agricoles entrant dans le champ d'application de la présente convention s'établit comme suit.

Elle s'applique à l'ensemble du personnel pour les emplois non cadres et cadres.

Quel que soit son niveau et son échelon, tout salarié doit tenir l'emploi qui lui a été confié, en respectant les consignes de sécurité et en utilisant les moyens de protection mis à sa disposition.

Article 3.1

Les dispositions de l'article 12 sont modifiées et remplacées comme suit :

Niveau I. – Ouvriers d'exécution

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution de tâches simples et élémentaires immédiatement reproductibles.

Le titulaire de l'emploi exécute son travail, sans avoir à faire preuve d'initiative, selon des consignes précises et/ou sous la surveillance permanente du supérieur hiérarchique.

Echelon 2

A cet échelon, l'exécution des tâches, bien que pouvant être effectuée sans difficulté particulière, requiert un court temps d'adaptation et la maîtrise d'un savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi peut être amené à utiliser des machines prérégées et de maniement simple.

Il assure, en outre, l'entretien courant de son matériel.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente.

Niveau II. – Ouvriers spécialisés

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution de tâches plus complexes, réalisables après une période d'apprentissage, et nécessite la maîtrise d'un ou de plusieurs savoir-faire.

Le travail est exécuté selon des consignes précises, sous surveillance intermittente.

Le titulaire de l'emploi a la capacité de détecter des anomalies ou des pannes simples puis d'en informer son responsable.

Echelon 2

A cet échelon, l'emploi requiert une maîtrise plus approfondie du ou des savoir-faire.

Le titulaire de l'emploi peut être amené à participer occasionnellement à des travaux qualifiés, à partir de consignes données et sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

En cas d'urgence, d'anomalies ou de pannes élémentaires, le titulaire du poste doit être capable de prendre les dispositions pratiques et de sécurité qui s'imposent et d'en rendre compte.

En outre, il a la responsabilité du matériel dont il a la charge.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau V complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Niveau III. – Ouvriers qualifiés

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution d'opérations qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi veille à la bonne exécution de ses tâches à partir d'instructions reçues.

Il est capable de s'adapter aux conditions rencontrées. A ce titre, il est en mesure notamment d'évaluer le résultat de son travail, d'ajuster les méthodes de travail utilisées.

Il est capable, en outre, d'effectuer les réparations simples et pour les réparations plus complexes d'en référer à son supérieur hiérarchique.

Echelon 2

A cet échelon, l'emploi requiert un champ d'action et une autonomie plus large qu'au 1^{er} échelon.

Le titulaire de l'emploi a un sens de l'initiative suffisant pour organiser son travail, à partir des instructions qui lui sont données.

Il peut être amené à participer occasionnellement à des travaux hautement qualifiés sous la surveillance d'un responsable hiérarchique.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveaux V, voire IV, complété par une expérience professionnelle significative, ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Niveau IV. – Ouvriers hautement qualifiés

Echelon 1

L'emploi comporte l'exécution d'opérations hautement qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques approfondies dans un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi dispose d'une capacité technique d'analyse des résultats et de propositions d'aménagements auprès de sa hiérarchie.

Il est capable d'exécuter et d'organiser son travail à partir des directives périodiques qui lui sont données sur la planification générale du travail et les objectifs à atteindre.

Il peut surveiller l'exécution du travail d'un salarié ou d'une équipe, voire assurer l'organisation de leur travail de manière occasionnelle et accessoire et d'en rendre compte à sa hiérarchie.

Echelon 2

A cet échelon, l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'activité de son titulaire, telles que les relations avec les fournisseurs et les clients, le suivi des approvisionnements ou des commandes, le suivi technique ou économique des activités.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau IV complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, une grille de concordance est instituée et insérée ainsi qu'il suit en annexe III nouvelle de la convention collective.

Article 3.2

L'article 1^{er} de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

La définition des emplois d'encadrement et les coefficients hiérarchiques sont fixés comme suit :

Niveau V. – Personnel d'encadrement

Echelon 1 : Contremaître

Le titulaire de l'emploi dispose de compétences lui permettant de mettre en œuvre les moyens techniques à sa disposition et d'identifier les dysfonctionnements dans son domaine d'activité et de prendre part, le cas échéant, aux travaux.

Il peut prendre des initiatives pour mettre en œuvre les objectifs définis par son supérieur hiérarchique.

Il coordonne et supervise le personnel dans le domaine d'activité dont il a la charge.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins en main-d'œuvre et en matériel.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres occupés selon l'horaire collectif, telle qu'elle est déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981, avec les conséquences qui y sont attachées.

Echelon 2 : Responsable adjoint d'exploitation

L'emploi exige une expertise dans un ou plusieurs domaines d'activité, permettant d'intégrer les contraintes techniques, économiques et réglementaires de l'entreprise.

A ce titre, le titulaire de l'emploi a la responsabilité technique ou technico-économique de tout ou partie de l'activité de l'entreprise.

Il est force de propositions pour l'entreprise. Il dispose d'une autonomie suffisante lui permettant d'organiser et d'optimiser les moyens pour atteindre les objectifs fixés par l'employeur.

A ce titre, il est habilité à définir les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement du personnel.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981, avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau III complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Niveau VI. – Personnel d'encadrement

Echelon 1 : Responsable d'exploitation

Le titulaire de l'emploi définit et adapte des actions spécifiques afin de mobiliser toutes les ressources concernées dans son champ de responsabilité, selon les orientations stratégiques de l'employeur.

Ces décisions opérationnelles ont des effets sur les résultats de l'entreprise.

Il contribue à l'élaboration du plan hygiène, sécurité et conditions de travail et assure sa mise en œuvre.

Sur délégation expresse de l'employeur, il peut prendre des sanctions contre le personnel dont il a la responsabilité directe.

Cet emploi peut correspondre à la catégorie des cadres organisant leur temps de travail, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981, avec les conséquences qui y sont attachées.

Echelon 2 : Directeur d'exploitation

Le titulaire de l'emploi a la capacité d'administrer et de gérer l'entreprise selon des objectifs préalablement établis.

En outre, il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités, et avoir la responsabilité de toute la gestion du personnel.

Il peut également suppléer l'équipe dirigeante dans toutes les activités de l'entreprise et la représenter, en rendant compte de sa gestion.

Cet emploi correspond à la catégorie des cadres dirigeants, déterminée par l'accord national du 23 décembre 1981, avec les conséquences qui y sont attachées.

Le niveau de connaissances nécessaires à la tenue des emplois de ce niveau est équivalent à celui des diplômes professionnels de niveau I complété par une expérience professionnelle significative ; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Article 3.3

L'annexe III est remplacée par les dispositions suivantes :

ANNEXE III

Grille de correspondance en application de l'article 12 de la convention collective

GRILLE ACTUELLE	NOUVELLE GRILLE
Coefficient 11	Coefficient 11. – Niveau I : échelon 1
Coefficient 12	Coefficient 12. – Niveau I : échelon 2
Coefficient 21	Coefficient 21. – Niveau II : échelon 1

GRILLE ACTUELLE	NOUVELLE GRILLE
Coefficient 22	Coefficient 22. – Niveau II : échelon 2
Coefficient 31	Coefficient 31. – Niveau III : échelon 1
Coefficient 32	Coefficient 32. – Niveau III : échelon 2
Coefficient 41	Coefficient 41. – Niveau IV : échelon 1
Coefficient 42	Coefficient 42. – Niveau IV : échelon 2
Coefficient 300	Coefficients 51 et 52. – Niveau V : échelons 1 et 2
Coefficient 350	Coefficient 61. – Niveau VI : échelon 1
Coefficient 400	Coefficient 62. – Niveau VI : échelon 2

Les partenaires sociaux demandent, s'il y a lieu, d'appliquer une clause de sauvegarde.

Ainsi, dans l'hypothèse où des salariés de l'ancien coefficient 42 étaient affiliés jusqu'à présent au régime de retraite des cadres, ils continueront à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification à cotiser dans les mêmes conditions, sous réserve qu'ils exercent les mêmes fonctions.

Article 4

Détermination de l'affiliation au régime de retraite des cadres

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et des cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants relevant du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Il en découle que les partenaires sociaux signataires du présent accord saisiront l'AGIRC et lui transmettront leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué, en vertu de la présente convention, en appliquant les règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'AGIRC figurera en annexe de la convention collective.

Article 5

Modalités de dénonciation et de révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les modalités fixées à l'article 2 de la convention collective susvisée.

Article 6

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles du ministère de l'agriculture et de la pêche.

Le présent accord prend effet à la date de publication de son arrêté d'extension.

Fait à Quimper, le 7 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)