

Convention collective

IDCC : 9351. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE
(ILLE-ET-VILAINE)
(11 juillet 1991)**

(Etendue par arrêté du 26 octobre 1992,
Journal officiel du 4 novembre 1992)

AVENANT N° 39 DU 6 JUILLET 2006 (1)

NOR : *AGRS0697151M*
IDCC : *9351*

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles
d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

Le syndicat d'Ille-et-Vilaine CFTC-AGRI ;
Le syndicat d'Ille-et-Vilaine FNAF-CGT ;
Le syndicat d'Ille-et-Vilaine FGTA-FO ;
Le syndicat d'Ille-et-Vilaine SNCEA CFE-CGC,

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 11 juillet 1991 applicable aux exploitations de polyculture et d'élevage d'Ille-et-Vilaine.

Article 2

Classification des emplois

Les dispositions de l'article 23 du chapitre IX de la convention collective susvisée sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes.

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

Article 23

Classification des emplois

A. – Méthode de classification

Chaque salarié doit être classé dans l'un des niveaux d'emploi et échelon déterminés ci-après en fonction de l'emploi réellement exercé et correspondant au contenu de ses missions dans l'entreprise.

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 considérée comme une perte d'avantages acquis.

La classification des emplois définie ci-après a été élaborée à partir des critères 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 au classement renvoie à un niveau et à un échelon d'emploi.

Les critères fixés pour un échelon donné s'ajoutent à ceux fixés aux échelons précédents.

Cette classification 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.

Pour faciliter la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois, une grille de concordance figure en annexe IV de la convention collective.

B. – Niveaux et échelons des emplois

Niveau I : ouvriers d'exécution

Echelon 1 (coefficient 101)

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 (coefficient 102)

L'ouvrier de production embauché à l'échelon 1 accède à l'échelon 2 après 500 heures d'activité dans l'entreprise.

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 préréglées 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 (coefficient 201)

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 (coefficient 202)

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 niveaux 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 (coefficient 301)

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 (coefficient 302)

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 niveau 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 (coefficient 401)

L'emploi comporte l'exécution d'opérations hautement qualifiées impliquant la maîtrise de compétences spécifiques approfondies dans un ou plusieurs domaines d'activités 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 (coefficient 402)

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.

Niveau V : personnel d'encadrement

Echelon 1 : Contremaître (coefficient 501)

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 (coefficient 502)

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 niveaux 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 (coefficient 601)

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 s'assure de la mise en œuvre des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 (coefficient 602)

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 niveaux I complété par une expérience professionnelle significative; ces mêmes connaissances peuvent s'acquérir dans le cadre d'une expérience professionnelle validée.

Article 3

Détermination de l'affiliation au régime de retraite des cadres

Il est ajouté à la convention collective susvisée un article 77.1 ainsi rédigé :

Article 77.1

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 au 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.

Article 4

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 aux articles 7 et 8 de la convention collective susvisée.

Article 5

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 demandent 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 Rennes, le 6 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE IV

Grille de correspondance en application de l'article 23 de la convention collective

Les partenaires sociaux signataires demandent, s'il y a lieu, d'appliquer la clause de sauvegarde suivante : les salariés de l'ancien coefficient 402, qui étaient affiliés jusqu'à présent au régime de retraite des cadres, continueront à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification à cotiser dans les mêmes conditions sous réserve qu'ils occupent les mêmes fonctions.

ANCIENNE GRILLE DE CLASSIFICATION	NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION
Niveau I. – Agent de production : – échelon 1 : coefficient 101 ; – échelon 2 : coefficient 102.	Niveau I. – Ouvriers d'exécution : – échelon 1 : coefficient 101 ; – échelon 2 : coefficient 102.
Niveau II. – Agent technique spécialisé : – échelon 1 : coefficient 201 ; – échelon 2 : coefficient 202.	Niveau II. – Ouvriers spécialisés : – échelon 1 : coefficient 201 ; – échelon 2 : coefficient 202.
Niveau III. – Agent technique qualifié : – échelon 1 : coefficient 301 ; – échelon 2 : coefficient 302.	Niveau III. – Ouvriers qualifiés : – échelon 1 : coefficient 301 ; – échelon 2 : coefficient 302.
Niveau IV. – Agent hautement qualifié : – échelon 1 : coefficient 401 ; – échelon 2 : coefficient 402.	Niveau IV. – Ouvrier hautement qualifié : – échelon 1 : coefficient 401 ; – échelon 2 : coefficient 402.
Niveau V. – Cadre d'exécution et agent de maîtrise : – coefficient 501.	Niveau V. – Personnel d'encadrement : – échelon 1 : contremaître : coefficient 501 ; – échelon 2 : responsable adjoint d'exploitation : coefficient 502.
Niveau VI. – Chef de culture ou d'élevage -assistant de direction : – coefficient 601.	Niveau VI. – Personnel d'encadrement : – échelon 1 : responsable d'exploitation : coefficient 601 ; – échelon 2 : directeur d'exploitation : coefficient 602.
Niveau VII. – Directeur d'exploitation ou d'entreprise : – coefficient 701.	