

Convention collective

IDCC : 8233. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET DE BATTAGES
(SEINE-MARITIME ET EURE)
(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971
Journal officiel du 21 septembre 1971)

AVENANT N° 41 DU 16 NOVEMBRE 2006 (1)

NOR : *AGRS0797065M*
IDCC : 8233

Entre :

Le syndicat départemental des entreprises de travaux agricoles et ruraux de l'Eure ;

Le syndicat départemental des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Seine-Maritime ;

L'union départementale des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de la Seine-Maritime,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats chrétiens CFTC-FSCOPA de Haute-Normandie ;

L'union départementale des syndicats FO de l'Eure ;

L'union départementale des syndicats FO de la Seine-Maritime ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles – fédération de l'agroalimentaire (CFE) CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'intitulé de la convention collective de travail du 3 juillet 1970 est modifié ainsi qu'il suit :

« Convention collective régionale de travail du 3 juillet 1970 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie ».

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

Article 2

Les dispositions de l'article 23 « Classification des emplois et coefficients hiérarchiques » de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

Article 23

I. – Définition et classification des emplois non cadres

La classification des emplois se détermine par référence au niveau de compétence, à la capacité d'initiative et d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches à un poste donné et au référentiel des diplômes, conformément à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992.

Les différents emplois décrits ci-après sont classés en niveaux, eux-mêmes divisés en échelons comportant des exemples non exhaustifs de postes de travail.

Une grille de raccordement situe les anciens coefficients par rapport aux niveaux et échelons et figure en annexe II de la présente convention.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de salaire ou de la perte d'un avantage acquis.

I-1. Filière technique

Niveau I : emplois d'exécution

Echelon 1 (N1 E1)

Salarié débutant, sans qualification professionnelle, exécutant des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration, exécutés selon des consignes précises (modes opératoires, description des tâches) sous surveillance et sans avoir à faire preuve d'initiative.

Emploi repère : manœuvre, sans conduite de matériel.

Tâches : lavage, nettoyage du matériel à l'arrêt, balayage de l'atelier, entretien journalier du matériel, rangement des outils et déchets, petites réparations avec outils manuels.

Echelon 2 (N1 E2)

Salarié exécutant des travaux sans difficulté, selon des consignes précises et sous surveillance fréquente, maîtrisant des savoir-faire élémentaires, pouvant prendre quelques initiatives n'ayant pas de conséquences sur le plan économique ou la sécurité des personnes.

Ex : conducteur de tracteur débutant (3 mois maximum).

Tâches : conduite d'un tracteur, avec remorque attelée à titre occasionnel, préparation des sols (labour, hersage...), conduite de petit matériel de terrassement (cylindre...), utilisation de disqueuse, perceuse, vidange, graissage et réglages simples (sous surveillance ou contrôle).

Niveau II : emplois spécialisés correspondant au référentiel CAP ou à un acquis professionnel équivalent

Echelon 1 (N 2 E 1)

Salarié effectuant des travaux courants, nécessitant un certain temps d'adaptation ou d'apprentissage et une bonne maîtrise des savoir-faire (quantité, qualité, manœuvres...), selon des consignes quotidiennes et une surveil-

lance intermittente, capable de détecter des anomalies et incidents simples et d'alerter les supérieurs ou son employeur et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Ex : conducteur de tracteur confirmé, conducteur de tracteur avec matériel attelé débutant (1 an maximum), assistant mécanicien d'atelier.

Tâches : conduite nécessitant permis « B » ou terrassement en chantier clos, travaux de soudure simples, semis sans réglage (céréales), entretien courant, maintenance quotidienne du matériel.

Matériels : tracteur avec benne, tonne à lisier, épandeur à fumier, herse, canadien..., rotovator, charrue, semoir à céréales, faucheuse rotative, presse à balles rondes, enrubanneuse, gyrobroyeur, broyeur, presse à cidre.

Echelon 2 (N 2 E 2)

Salarié exécutant des travaux plus complexes nécessitant une expérience professionnelle et une maîtrise des compétences, pouvant participer à des travaux qualifiés, prenant occasionnellement des initiatives, travaillant sous une surveillance intermittente d'un supérieur ou de l'employeur, à partir des consignes données.

Emploi nécessitant des aptitudes à détecter des anomalies ou incidents rencontrés couramment, à prévenir le chef d'exploitation ou un supérieur hiérarchique et à prendre des dispositions d'urgence qui s'imposent.

Ex : conducteur de tracteur attelé confirmé avec entretien journalier, mécanicien d'atelier.

Tâches : tassage de maïs au tracteur, conduite de matériel de récolte (presse à balles rectangulaires), traitement des cultures (sans dosage).

Matériels : porte-char, épandeur à chaux, semoir à betteraves, semoir à maïs, pulvérisateur traîné, faucheuse conditionneuse, presse à balles rectangulaires, épareuse, balayeuse de route, lame pour tasser les silos à maïs ou fourche arrière.

Niveau III : emplois qualifiés correspondant au référentiel BEP ou à un acquis professionnel équivalent

Echelon 1 (N 3 E 1)

Salarié exécutant l'ensemble des tâches qualifiées relatives aux activités de l'entreprise nécessitant des connaissances approfondies et une bonne expérience professionnelle, avec contrôle *a posteriori*.

Cet emploi implique une certaine autonomie et une prise d'initiative dont les conséquences ont un certain caractère de gravité, néanmoins limité, sur le plan économique et celui de la sûreté des personnes.

Il nécessite une capacité à mesurer la correcte application des consignes données, orales ou écrites, ainsi que la responsabilité qui en découle lors de l'exécution des travaux (adaptation des modes d'exécution, évaluation des résultats, détection des pannes, etc.).

Il peut être assisté par d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement des tâches.

Ex : conducteur d'engins automoteurs débutant (1 an au maximum), mécanicien qualifié.

Tâches : arrachage de tubercules, conduite d'une machine automotrice (moissonneuse-batteuse, arracheuse de betteraves), conduite de remorques (permis « E ») et conduite de camions jusqu'à 26 tonnes de PTAC (permis « C »), utilisation de l'informatique embarquée, réglage des machines de récolte, remplacement de pièces sensibles (roulements...).

Matériels : « dumper » (tombereau), télescopique, épandeur d'engrais automoteur, pulvérisateur automoteur, décapsuleuse, décapsuleuse-batteuse, arracheuse à lin, retourneuse à lin, enrouleuse à lin automotrice, moissonneuse-batteuse, ensileuse avec pick-up (herbe), ensileuse avec bec (maïs), automotrice à betteraves, pelle à pneus ou à chenilles, tracto-pelle, mini-pelle, nacelle.

Echelon 2 (N 3 E 2)

Salarié exécutant l'ensemble des opérations qualifiées impliquant une large autonomie d'action quant à l'organisation du travail, avec adaptation aux conditions de l'environnement technique et humain, dans le cadre d'instructions données.

Cet emploi nécessite des compétences techniques reconnues, une grande expérience professionnelle, une autonomie certaine, avec contrôle *a posteriori*, une capacité à travailler avec d'autres salariés, à détecter et traiter les anomalies et incidents.

Ex : conducteur d'engins automoteurs confirmé ou polyvalent et/ou chauffeur titulaire du permis « EC ».

Tâches : utilisation de l'informatique embarquée, réparation d'un système hydraulique.

Niveau IV : emplois hautement qualifiés correspondant au référentiel bac technologique ou bac pro ou à des acquis professionnels équivalents

Echelon 1 (N 4 E 1)

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail, dont le salarié assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques.

Il bénéficie d'une large autonomie dans l'exécution du travail, contrôlée *a posteriori* par son supérieur ou son employeur.

Cet emploi implique une prise d'initiatives tenant compte des conséquences pour l'entreprise et une capacité à travailler en équipe.

Le salarié possède de bonnes connaissances techniques lui permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, de diagnostiquer, de rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Ex : conducteur d'engins automoteurs qui, en plus du précédent, est capable d'assurer la préparation et l'application de traitements phytosanitaires, mécanicien hautement qualifié (non nécessairement conducteur).

Tâches : utilisation de l'informatique embarquée, conduite de camion poids lourd (permis « EC ») (de 3,5 t à 44 t articulé), conduite de grue ou tractopelle.

Echelon 2 (N 4 E 2)

Salarié polyvalent hautement qualifié ou très spécialisé, responsable de la mise en œuvre totale d'un chantier en collaboration avec le chef d'entreprise :

- apte à conduire, entretenir, dépanner des engins automoteurs complexes effectuant simultanément des travaux différents au moyen d'une informatique embarquée, d'un laser ou d'un GPS (par exemple : fertilisation ou traitement phytosanitaire à débit variable adapté au terrain, à la densité, au développement des plantes, afin de réduire la pollution engendrée...),
- chauffeur de camion-benne ou de semi-remorque, titulaire du permis « EC » mais aussi des certifications lorsqu'elles sont requises, par exemple :
- FIMO (formation initiale minimale obligatoire),
- FCOS (formation continue obligatoire de sécurité), transport de matières dangereuses,
- peut assurer la gestion technico-économique d'un atelier : planification des travaux, relevés, commandes, gestion des stocks ; ou est chargé, au moyen de grues, tracto-pelles, scrapeurs ou autres engins, de réaliser l'implantation d'une habitation, d'une voie routière ou autre travail relevant d'une grande compétence. Il est titulaire du CACES (Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité). Il rend compte des travaux et de ses observations à son employeur dans le cadre d'une bonne gestion. Il est appelé à initier les apprentis en assurant la fonction de tuteur.

Cet emploi nécessite des compétences techniques et une grande expérience professionnelle reconnues dans l'exercice des tâches du N 4 E 1.

Niveau V : emplois de techniciens – agents de maîtrise, non cadres, correspondant au référentiel BTS ou à des acquis professionnels équivalents

Echelon 1 (N 5 E 1)

Salarié réalisant l'ensemble des opérations d'un chantier avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail, à partir de directives générales de son supérieur ou de son employeur.

Sa haute qualification et son expérience font qu'il peut agir par anticipation en matière d'exécution d'un chantier, de contrôle de la bonne réalisation des instructions données, de la réalisation des dépannages et du suivi technique du matériel qui lui est confié.

Ex : chef de chantier, mécanicien chef d'atelier, technicien polyvalent, conducteur du N 4 E 1 et, de plus, mécanicien confirmé.

Tâches : réalisation d'un chantier avec autonomie, échange standard d'un moteur, modification ou adaptation sur matériel, aménagement d'un atelier et gestion des stocks, gestion technico-économique d'un atelier, maintenance de matériels de travaux publics.

Echelon 2 (N 5 E 2)

Salarié responsable de la mise en œuvre des travaux qui lui sont confiés selon des plannings établis en collaboration avec le chef d'entreprise ou un cadre.

Il organise les chantiers, y participe avec le personnel technique.

Il respecte les orientations choisies par le chef d'entreprise, lui rend compte et peut être impliqué dans des fonctions complémentaires directement liées à son activité (exemple : organisation matérielle d'un chantier ou d'un atelier).

I-2. Filière administrative

Niveau I, sans diplôme : employé d'exécution

Echelon 1 (N 1 E 1)

Travaux de simple exécution, sans autonomie particulière ni technicité.

Emploi repère : employé administratif débutant (pendant les 6 premiers mois).

Tâches : accueil, courrier : ouverture des enveloppes, classement du courrier, frappe de courrier.

Niveau II, référentiel BEP : employé spécialisé

Echelon 1 (N 2 E 1)

Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise. Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique, sanctionnée éventuellement par un diplôme. Emploi correspondant au référentiel du BEP.

Emploi repère : employé administratif spécialisé.

Tâches : prise de rendez-vous, savoir cerner le souhait du client, encaissement des chèques, rédaction des bordereaux de banque, relever les bons de travaux émis par les salariés sur des fiches, taper les devis, taper les factures, mise sous pli, paiement des factures fournisseurs, TVA : préparer pour le comptable, classement des remises de chèques suivant le relevé de banque, classement des factures fournisseurs suivant le relevé de banque.

Outils : maîtrise d'un logiciel paye, et/ou de facturation, et/ou de comptabilité, traitement de texte et tableur.

Echelon 2 (N 2 E 2)

Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise. Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique, sanctionnée éventuellement par un diplôme. Emploi correspondant au référentiel du BEP avec 2 ans d'expérience.

Emploi repère : employé administratif spécialisé. (après 2 ans d'expérience).

*Niveau III, référentiel bac technologique
ou bac professionnel : employé qualifié*

Echelon 1 (N 3 E 1)

Services liés à la gestion de l'entreprise. Responsabilité de leur bonne réalisation. Emploi correspondant au référentiel du bac professionnel ou technologique.

Emploi repère : employé administratif et/ou comptable qualifié.

Tâches : enregistrement des factures et TVA jusqu'à l'édition de l'état TVA mensuel ou trimestriel, relevé de factures et 1^{er} rappel, pointage des comptes bancaires et rapprochements bancaires, surveillance des encours bancaires, commande de fournitures de bureau, de pièces, (type filtres...).

Outils : maîtrise d'un logiciel paye, et/ou de facturation, et/ou de comptabilité, traitement de texte et tableur.

Echelon 2 (N 3 E 2)

Services liés à la gestion de l'entreprise. Responsabilité de leur bonne réalisation. Services élaborés et réalisés à partir des directives générales. Bonnes connaissances professionnelles. Emploi correspondant au référentiel du bac professionnel ou technologique avec 2 ans d'expérience.

Emploi repère : employé administratif et/ou comptable qualifié (après 2 ans d'expérience).

Niveau IV, référentiel BTS : employé hautement qualifié

Echelon 1 (N 4 E 1)

Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement. Responsabilité de la qualité du travail exécuté. Emploi correspondant au référentiel du BTS.

Emploi repère : employé administratif et/ou comptable hautement qualifié.

Tâches : relance clients, comptabilité jusqu'au bilan ; analyse des bilans et de la comptabilité, établissement des fiches de payes, des états d'embauches, des états de sorties ; effectuer les déclarations de salaires mensuelles ou trimestrielles (MSA, CRIA), effectuer la DADS, planning des travaux sous le contrôle et la responsabilité du chef d'entreprise.

Outils : maîtrise d'un logiciel paye, et/ou de facturation, et/ou de comptabilité, traitement de texte, tableur et dessin.

Echelon 2 (N 4 E 2)

Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement. Responsabilité de la qualité du travail exécuté. Diplôme ou solide expérience ou formation professionnelle continue. Surveillance de l'exécution de tâches accomplies dans le service de l'intéressé. Emploi correspondant au référentiel du BTS avec 2 ans d'expérience.

Emploi repère : employé administratif et/ou comptable hautement qualifié. (après 2 ans d'expérience).

Tâches (en plus des précédentes) : répondre à des dossiers d'appels d'offres en collaboration avec le chef d'entreprise, réfléchir à des publicités... »

Les dispositions de cette nouvelle classification entreront en vigueur à compter du lendemain du jour de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant et au plus tard, pour chaque salarié, dans les 3 mois suivant cette date.

Article 3

Les dispositions de l'article 24 « Grille des salaires » sont remplacées par les suivantes :

« Article 24 Grille des salaires

La grille des salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux et échelons de la classification des emplois figure en annexe I à la présente convention.

La grille de raccordement entre les anciens coefficients et les nouveaux échelons figure à titre transitoire en annexe II à la présente convention.

Article 4

Dans les articles 26 « Salaire des jeunes travailleurs », 27 « Rémunération des apprentis », et 32 « Nourriture », les références « au coefficient 125 » sont remplacées par « au N 1 E 2 (filiale technique) ou N 2 E 1 (filiale administrative) ».

Article 5

Les dispositions de l'article 50 « Congés pour événements familiaux » sont remplacées par les suivantes :

« Article 50 Congés pour événements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence dans les conditions suivantes :

- 4 jours pour le mariage du salarié ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint, d'un partenaire d'un pacte civil de solidarité (Pacs) ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père ou de la mère. Toutefois, cette absence exceptionnelle est portée à 2 jours lorsque le salarié justifie d'au moins 3 mois de présence dans l'entreprise ou l'établissement ;
- 1 jour pour le décès des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour pour le décès des grands-parents du salarié, lorsque celui-ci justifie d'au moins 3 mois de présence dans l'entreprise ou l'établissement.

Ces jours d'absence exceptionnelle, qui devront être pris dans une période raisonnable entourant les événements les justifiant, n'entraînent pas de réduction de la rémunération.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 6

Les dispositions de l'article 52 « Congés d'éducation ouvrière » sont remplacées par les suivantes :

« Article 52 Congés spéciaux

Outre le "congé sans solde", ou "pour convenances personnelles", que tout salarié peut librement solliciter auprès de son employeur et qui n'est pas organisé par la loi, chaque salarié peut demander à bénéficier de « congés spéciaux » non rémunérés dans les conditions fixées par le code du travail, et notamment :

- congé parental d'éducation (art. L. 122-28-1 et s.) ;
- congé pour enfant malade (art. L. 122-28-8) ;
- congé d'adoption (art. L. 122-28-10) ;
- congé de solidarité familiale (art. L. 225-15 et s.) ;
- congé de formation économique, sociale et syndicale (art. L. 451-1 et s.) ;
- congé de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse (art. L. 225-1 et s.) ;
- congé pour aide aux victimes de catastrophes naturelles (art. 5-II, loi 13 juillet 1982) ;
- congé des sapeurs-pompiers volontaires (loi 96-370 du 3 mai 1996) » ;
- congé des réservistes militaires (art. L. 122-24-9).

Article 7

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de la Seine-Maritime.

Fait à Rouen, le 16 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires horaires et mensuels au 1^{er} décembre 2006

Filière technique

(En euros.)

NIVEAU de l'emploi	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} décembre 2006	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N 1 E 1	8,27	1 254,31
N 1 E 2	8,34	1 264,93
N 2 E 1	8,42	1 277,06
N 2 E 2	8,56	1 298,30
N 3 E 1	8,95	1 357,45
N 3 E 2	9,63	1 460,58
N 4 E 1	9,78	1 483,33
N 4 E 2	10,09	1 530,35
N 5 E 1	10,90	1 653,20
N 5 E 2	11,40	1 729,04

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU de l'emploi	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} décembre 2006	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N 1 E 1	8,27	1 254,31
N 2 E 1	8,35	1 266,44
N 2 E 2	8,42	1 277,06

NIVEAU de l'emploi	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} décembre 2006	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N 3 E 1	8,60	1 304,36
N 3 E 2	9,05	1 372,61
N 4 E 1	9,69	1 469,68
N 4 E 2	10,30	1 562,20

ANNEXE II

Tableau de raccordement de l'ancienne à la nouvelle classification des emplois

Filière technique

COEFFICIENT de l'ancienne classification	NIVEAU ET ECHELON de la nouvelle classification
125	Niveau 1 – Echelon 1 (N 1 E 1)
	Niveau 1 – Echelon 2 (N 1 E 2)
140	Niveau 2 – Echelon 1 (N 2 E 1)
	Niveau 2 – Echelon 2 (N 2 E 2)
155	Niveau 3 – Echelon 1 (N 3 E 1)
170	Niveau 3 – Echelon 2 (N 3 E 2)
	Niveau 4 – Echelon 1 (N 4 E 1)
	Niveau 4 – Echelon 2 (N 4 E 2)
	Niveau 5 – Echelon 1 (N 5 E 1)
	Niveau 5 – Echelon 2 (N 5 E 2)

Filière administrative

COEFFICIENT de l'ancienne classification	NIVEAU ET ECHELON de la nouvelle classification
125	Niveau 1 – Echelon 1 (N 1 E 1)
	Niveau 2 – Echelon 1 (N 2 E 1)
	Niveau 2 – Echelon 2 (N 2 E 2)
150	Niveau 3 – Echelon 1 (N 3 E 1)
	Niveau 3 – Echelon 2 (N 3 E 2)
	Niveau 4 – Echelon 1 (N 4 E 1)
	Niveau 4 – Echelon 2 (N 4 E 2)