

**Convention collective**

IDCC : 9731. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, ÉLEVAGE, VITICULTURE,  
ARBORICULTURE FRUITIÈRE, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX, CUMA ET ENTREPRISES DE DISTILLATION  
(SAVOIE)**

**(26 juin 1984)**

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1985,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1985)

AVENANT N° 80 DU 16 NOVEMBRE 2006

NOR : *AGRS0897064M*

IDCC : *9731*

Entre :

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

Le syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux (ETAR) ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole (CUMA) ;

Le syndicat des distillateurs de la Savoie,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'article 18 « Définition des catégories professionnelles, coefficients hiérarchiques » sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Article 18**

*Classifications professionnelles*

La classification des emplois ci-dessous définit tous les emplois salariés dans les exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture fruitière, les entreprises de travaux agricoles, les coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole et les entreprises de distillation du département de la Savoie.

## PRÉAMBULE

Conformément à la réglementation en vigueur, notamment en matière de formation, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour que les tâches confiées puissent être effectuées dans de bonnes conditions.

Les entreprises ont des activités diversifiées, les salariés sont donc appelés à être polyvalents. Leur spécification dans un secteur d'activité ne les dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'une autre activité.

La classification se détermine par l'expérience professionnelle, la capacité d'initiative, le degré d'autonomie, le niveau de responsabilité, la rapidité et la qualité d'exécution requis pour l'accomplissement des travaux ainsi que le niveau de qualification vérifié par l'employeur. L'obtention d'un diplôme n'impose cependant aucune rémunération minimale.

Un salarié classé dans une catégorie supérieure doit accepter d'effectuer les travaux des classifications inférieures.

Tout salarié ne peut refuser d'accomplir, de façon exceptionnelle, des tâches correspondant à une classification supérieure sans que cela entraîne un changement de sa rémunération.

L'emploi du salarié peut être amené à évoluer. Toute proposition dans la classification peut avoir lieu après concertation entre le salarié et l'employeur.

Le changement d'emploi d'un salarié pour un emploi de qualification supérieure comporte une période probatoire dont la durée n'excède pas celle de la période d'essai afférente. Si l'employeur ne souhaite pas maintenir le salarié dans son nouvel emploi pendant ou à l'expiration de cette période, celui-ci retrouve son emploi initial.

L'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail. Le compte rendu peut être, suivant les niveaux de qualification, oral, écrit ou enregistré sur informatique.

### Niveau I. – Emplois d'exécutant

#### Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises, sans avoir à faire preuve d'initiative.

#### Echelon 2 :

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise des savoir-faire au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont pas ou peu de conséquences sur le plan économique ou sur celui de la sécurité des personnes.

## Niveau II. – Emplois spécialisés

Emploi pouvant correspondre au référentiel du CAPA.

### Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité à déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Les conséquences des initiatives que le titulaire de l'emploi est amené à prendre dans l'exécution du travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan économique ou de la préservation de l'environnement.

Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit assurer son entretien courant selon les consignes données.

### Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle et sous la surveillance rapprochée d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer son entretien courant et son réglage selon les consignes données.

## Niveau III. – Emplois qualifiés

Emploi pouvant correspondre au référentiel du BEPA.

### Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités qualifiées de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données, il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable dévaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglages des matériels, entretien...).

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche et dont il guide le travail. De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur auprès d'apprentis et de stagiaires.

#### Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution de tâches qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande quant à l'organisation de son travail dans le cadre des instructions données.

Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements survenant lors de l'exécution du travail.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité de coordonner une équipe de salariés, notamment saisonniers, sur instruction du chef d'exploitation.

#### Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Emploi pouvant correspondre au référentiel du bac professionnel.

#### Echelon 1 :

Emploi comportant l'organisation et l'exécution de son travail, dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.

Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

#### Echelon 2 :

Emploi pouvant comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou du chef d'entreprise (relation avec les fournisseurs et clients, gestion des approvisionnements ou des commandes, suivi technique ou économique des activités, enregistrement des données sur informatique...).

Il peut également comporter la nécessité d'assurer, sans responsabilité hiérarchique, la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation et d'être en mesure d'assurer, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'équipe.

#### Grille de concordance des anciens coefficients hiérarchiques dans le cadre de la nouvelle classification

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVELLE CLASSIFICATION
100	Niveau I - Echelon 1
120	Niveau II - Echelon 1
130	Niveau II - Echelon 2

ANCIEN COEFFICIENT	NOUVELLE CLASSIFICATION
140	Niveau III - Echelon 1
160	Niveau III - Echelon 2
180	Niveau IV - Echelon 1

## Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## Article 3

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 Savoie.

Fait à Chambéry, le 16 novembre 2006.

(Suivent les signatures.)