

Accord collectif national

**CLASSIFICATION DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE
ET CADRES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES AGRICOLES
(23 avril 2008)**

ACCORD DU 23 AVRIL 2008

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE
ET DES CADRES DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES AGRICOLES

NOR : AGRS0897090M

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;

La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de méthode propose une classification des emplois de techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les exploitations et entreprises agricoles.

Le présent accord complète l'accord national de méthode sur la classification des emplois non cadres dans les conventions collectives du 18 décembre 1992.

Les partenaires sociaux espèrent par le présent accord favoriser la mise en place d'une classification complète dans les conventions collectives agricoles et favoriser ainsi les évolutions professionnelles et développement de parcours professionnels.

Ce nouvel accord de méthode devrait permettre une meilleure adaptation des classifications aux évolutions de l'agriculture et à une meilleure analyse des besoins de qualifications et compétences.

Article 1^{er}

Définition du champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire, à l'exception des départements d'outre-mer, aux salariés techniciens, agents de maîtrise et cadres et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o (à l'exception des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques) et 4^o du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

Article 2

Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

La classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise est établie comme suit :

Niveau I – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Echelon 1 :

Technicien :

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique...

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Echelon 2 :

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Technicien :

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Technicien :

Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.

Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.

Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.

Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.

Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formations professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 3

Classification des emplois de cadres

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

Niveau I – Cadres

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II – Cadres

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Article 4

Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Article 5

Classifications conventionnelles

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, les partenaires sociaux locaux doivent se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Avant même cette occasion, ils sont invités à procéder :

- soit au raccordement de leur classification TAM cadres existante avec la classification nationale définie aux articles 2 et 3 ci-dessus ;
- soit à la mise en place d'une classification TAM cadres conformément à la classification nationale définie aux articles 2 et 3 ci-dessus.

Chaque classification conventionnelle doit comporter tous les niveaux et échelons prévus dans la classification nationale mais les partenaires sociaux locaux, s'ils l'estiment nécessaire, peuvent instaurer 2 échelons pour le niveau II Techniciens et agents de maîtrise et pour chacun des 2 niveaux de cadres.

Article 6

Salaires minimaux conventionnels

Les conventions collectives établissent pour chacun des niveaux et échelons le montant minimal du salaire. Les salaires minimaux conventionnels sont établis sur la base d'une grille de coefficients.

Article 7

Avantages acquis

A l'occasion du raccordement ou de la mise en place de la classification conventionnelle TAM cadres à la classification nationale, les signataires des conventions collectives de travail sont invités à spécifier que le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Fait à Paris, le 23 avril 2008.

(Suivent les signatures.)