

Convention collective

IDCC : 9496. – **ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)
(Cadres et agents de maîtrise)
(24 septembre 1999)**

(Etendue par arrêté du 31 mars 2000,
Journal officiel du 8 avril 2000)

AVENANT N° 13 DU 25 JUIN 2009

NOR : AGRS1097080M
IDCC : 9496

Entre :

La fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

L'organisation syndicale Agro 49 CFDT ;

L'union départementale des syndicats FO ;

La fédération agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1 de l'article 15 sont rédigées comme suit :

« 1. Contrat à durée indéterminée

Lors de l'engagement par contrat de travail à durée indéterminée, les parties peuvent convenir d'une période d'essai au terme de laquelle l'embauche sera définitive.

Les durées maximales de la période d'essai initiale sont :

- agents de maîtrise : 3 mois ;
- cadres : 4 mois.

La période d'essai est renouvelable une fois, pour une durée maximale au plus égale aux durées ci-dessus précisées.

En aucun cas la durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut dépasser :

- agents de maîtrise : 6 mois ;
- cadres : 8 mois.

La période d'essai et son renouvellement ne se présument pas, il est précisé que :

- la période d'essai et son renouvellement éventuel doivent être précisés dans la lettre d'embauche et/ou le contrat de travail ;
- le renouvellement ne peut intervenir que d'un commun accord écrit, antérieur à l'expiration de la période d'essai initiale ;
- les parties ne peuvent convenir dès l'embauche d'un renouvellement automatique ;
- lorsque la période d'essai est renouvelée, un entretien formel aura lieu entre le salarié et son responsable hiérarchique. Cet entretien fera l'objet d'un écrit.

La période d'essai, compte tenu de son objet consistant à apprécier les qualités du salarié à occuper le poste proposé et ses compétences, et à permettre au salarié d'apprécier le poste de travail, est une période de travail effectif ; toute absence du salarié pendant la période d'essai, et pour quelque motif que ce soit, en suspendra le déroulement et en reportera le terme d'autant.

Le préavis que les parties se doivent en cas de rupture du contrat de travail au titre de la période d'essai est celui défini par les dispositions légales. »

Article 2

Il est créé un article 17 *bis* ainsi rédigé :

« Article 17 *bis*

Le contrat à durée déterminée à objet défini

1. Le recours au contrat à durée déterminée à objet défini

Les entreprises peuvent avoir recours à des contrats à durée déterminée à objet défini pour les ingénieurs et cadres pour une durée allant de 18 à 36 mois au plus.

Le contrat à durée déterminée doit être conclu pour la réalisation d'un objet défini, qui, selon les dispositions légales, constitue l'échéance du contrat.

Les nécessités économiques auxquelles ce type de contrat est susceptible de répondre sont la réalisation d'une mission ou d'un projet aux contours matériellement précisés, étant souligné qu'un simple surcroît d'activité ne peut répondre à cette dernière définition. Il s'agit des missions liées à un investissement majeur entraînant la nécessité de faire appel à des compétences d'experts dans des domaines d'activité tels que l'informatique ou les travaux neufs, par exemple. Il peut s'agir également des missions en lien avec un projet de développement :

- sur des nouveaux marchés (techniques ou géographiques) nécessitant des études marketing ;
- en recherche, nécessitant des études de faisabilité.

Le recours à des contrats à durée déterminée à objet défini fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel de chaque entreprise, le cas échéant, cette information est faite avec le bilan social.

2. Garanties en cours de contrat

2.1. Aide au reclassement

En cas d'impossibilité d'offrir dans la même fonction un contrat à durée déterminée dans l'entreprise au titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini, l'entreprise lui apportera une aide personnalisée au reclassement :

- en interne : chaque bénéficiaire recevra une information adaptée de l'entreprise sur les postes susceptibles d'être disponibles pour lesquels il pourra postuler, et ce 6 mois avant la fin présumée du contrat ;
- en externe : l'entreprise mettra à disposition ses compétences en ressources humaines, pour l'établissement d'un curriculum vitae, pour la démarche d'entretien et pour la recherche d'emploi, au plus tard 3 mois avant la fin présumée du contrat.

2.2. Validation des acquis de l'expérience

En tenant compte de la spécificité et de la technicité des travaux effectués dans le cadre d'un contrat à objet défini, l'entreprise délivrera, en tout état de cause, un document en fin de mission ou de projet, destiné à la validation des acquis issus de cette expérience propre.

2.3. Formation

L'entreprise favorisera le recours à la formation du titulaire du contrat à durée déterminée à objet défini par l'intermédiaire du DIF disponible dans les 6 mois où doit prendre fin le contrat.

Les salariés sous contrat à durée déterminée à objet défini ont accès à la formation professionnelle continue et aux dispositifs de la formation professionnelle de la même manière que les salariés employés pour une durée indéterminée.

2.4. Priorité de réembauchage

En cas de rupture du contrat à durée déterminée en fin de mission ou de projet, le bénéficiaire du contrat à durée déterminée aura une priorité de réembauchage durant 1 an suivant cette rupture dans des emplois susceptibles de devenir disponibles. Cette priorité devra faire l'objet d'une information dans la lettre constatant la cessation du contrat.

Pour que cette priorité soit profitable, le titulaire du contrat à durée déterminée devra répondre dans les 15 jours à réception de l'information.

Les caractéristiques des emplois faisant l'objet d'une priorité notifiée doivent être en adéquation avec les compétences et la formation du bénéficiaire de la priorité.

2.5. Priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise

Pendant son parcours au sein de l'entreprise, le titulaire d'un contrat à durée déterminée à objet défini bénéficiera d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise qui se décline en 3 phases pour répondre à l'objectif d'intégration :

a) Droit de postuler pour tout poste susceptible de l'intéresser, déclaré sur la bourse interne de l'emploi et ce dès la fin de la période d'essai ;

b) Priorité pour postuler à tout emploi susceptible de l'intéresser, déclaré sur la bourse interne de l'emploi dans les 6 mois précédant la fin présumée du contrat à durée déterminée à terme incertain. L'entreprise prendra l'initiative de faire une offre personnalisée via sa direction des ressources humaines ;

c) Priorité de réembauchage dans les 12 mois suivant la rupture du contrat dans les conditions fixées ci dessus. »

Article 3

Le dernier alinéa de l'article 33 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contingent annuel d'heures supplémentaires non soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail est fixé de manière uniforme à 130 heures par personne et par an, que le temps de travail soit ou non aménagé sur l'année. »

Article 4

Les fiches métier SUP03 et RESEL6 ressortant de l'article 7 de l'avenant n° 6 du 15 janvier 2004, lequel constitue la nouvelle annexe I, sont modifiées et rédigées comme suit :

Fiche métier SUP03

Fiche métier	Famille : services supports
--------------	-----------------------------

SUP03A Comptable

4	2	1	3	2	3	46	0	AM
---	---	---	---	---	---	----	---	----

SUP03B Aide-comptable

3	2	1	2	2	3	38	0	E/O
---	---	---	---	---	---	----	---	-----

Finalité

A.B :

- enregistre, traite et analyse un groupe de comptes de façon autonome ;
- rend compte au chef comptable.

Activités dominantes

A.B :

- enregistre et traite les informations relatives aux mouvements financiers de l'entreprise.

A.B :

- impute les opérations comptables et les enregistre sur des journaux, s'assure de la fiabilité des informations.

A.B :

- enregistre et effectue périodiquement les états de rapprochement, les soldes.

A.B :

- participe aux opérations de fin d'exercice.

A :

- collecte, édite et analyse des documents de synthèse concernant les informations financières de l'entreprise et prépare la situation mensuelle.

Compétences

A :

- formation initiale de bac + 2 (BTSA ou BTS) ou une expérience professionnelle reconnue (3 à 5 années au minimum) dans la branche d'activité.

B :

- formation initiale de BAC ou une expérience professionnelle reconnue (3 à 5 années minimum) dans la branche d'activité.

A.B :

- adaptation à une activité de prestation de services, et de travail en équipe.

Connaissances

A.B :

- connaissance de l'environnement comptable de l'entreprise.

Fiche métier RESEL 6

Fiche métier	Famille : recherche et sélection
--------------	----------------------------------

RESEL6A Technicien laboratoire A

4	3	2	3	2	4	58	2	AM
---	---	---	---	---	---	----	---	----

RESEL6B Technicien laboratoire B

4	2	2	3	1	3	45	0	AM
---	---	---	---	---	---	----	---	----

RESEL6C Technicien laboratoire C

4	2	1	3	1	3	41	0	E/O
---	---	---	---	---	---	----	---	-----

Finalité

A :

- assure une fonction essentiellement tournée vers l'étude et la recherche ;
- interprète ses résultats avec une grande latitude et peut proposer des changements d'orientations possibles ;
- anime une équipe.

B :

- assure une activité, soit de contrôle, soit d'étude, effectue la recherche, le rassemblement de données, puis leur interprétation, sous le contrôle de son responsable.

C :

- réalise des travaux de laboratoire en contrôle.

Activités dominantes

Réalise les travaux de routine et ou d'expérimentation.

Participe aux analyses et synthèses des résultats et établit des rapports d'expérimentation.

Participe à la rédaction des modes opératoires et des protocoles.
Est l'interface avec les interlocuteurs internes et externes.
Planifie et coordonne les tâches.
Participe à la surveillance et à la maintenance des appareils et équipements de laboratoire.

Compétences

Formation initiale de niveau bac + 2 (BTSA, BTS) ou une expérience professionnelle reconnue (3 à 5 années au minimum) dans la branche d'activité.

Adaptation au travail en équipe.

Connaissance de l'anglais.

Connaissances

Connaissances générales en amélioration des plantes ou phytopathologie, ou biotechnologie, ou chimie ou physiologie végétale, ainsi que des méthodes d'expérimentation.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Maine et Loire (section d'inspection agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 25 juin 2009.

(Suivent les signatures.)