

Convention collective

IDCC : 9521. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Haute-Marne)**

(11 février 1997)

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 25 DU 28 AVRIL 2010
PORTANT MODIFICATION DE LA CONVENTION

NOR : *AGRS1097219M*

IDCC : 9521

Entre :

La FDSEA ;

La fédération départementale CUMA ;

Le syndicat des jeunes agriculteurs,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les articles de la convention collective et ses annexes figurant ci-dessous sont modifiés ainsi qu'il suit :

Article 34 : l'alinéa 5 est supprimé.

Article 34 : au 8^e alinéa, les termes « et cadres du 3^e groupe » sont supprimés.

Article 40.1 : au 1^{er} alinéa, les termes « à l'article 39.1 » sont remplacés par « à l'article 40 ».

L'article 41 intitulé « Service militaire » est supprimé.

Article 44 : les alinéas 2, 3 et 4 sont supprimés.

Annexe I : au paragraphe A intitulé « Définition des emplois et salaires », la partie « C. – Personnel d'encadrement » est supprimée.

Article 2

Il est créé une annexe V ainsi rédigée :

« ANNEXE V

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

Par dérogation aux dispositions de la convention collective du 11 février 1997, les dispositions ci-dessous s'appliquent aux cadres, techniciens et agents de maîtrise.

Définition

Sont considérés comme faisant partie de l'encadrement les salariés qui maîtrisent une spécialité professionnelle et à qui l'employeur délègue tout ou partie de son autorité sur le plan technique, commercial, administratif ou de commandement.

Ils ont, dans la limite de cette délégation, un pouvoir de décision engageant l'entreprise et prennent, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et responsabilités qui en découlent.

En fonction de l'étendue de cette délégation, ils sont classés dans la catégorie des techniciens et agents de maîtrise ou dans celle des cadres.

Ils peuvent être amenés à effectuer des tâches relevant d'une qualification inférieure à leur positionnement personnel dans la classification des emplois.

Chaque technicien, agent de maîtrise ou cadre veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité pour lui-même et pour le personnel placé sous sa responsabilité.

A tous niveaux, l'employeur peut leur demander de rendre compte de leur travail.

Diplôme et positionnement de l'emploi

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Un diplôme en tant que tel ne confère pas un droit de classement à un niveau donné.

Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'essai ou d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente à un diplôme.

Définition des emplois et salaires

Les techniciens, agents de maîtrise, cadres sont répartis comme suit :

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (base 151,67 h)
1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1			
200	<p>Echelon 1 : technicien</p> <p>Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des 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.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>		

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (base 151,67 h)
220	<p>Echelon 2 : agent de maîtrise</p> <p>En plus des travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p> <p>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.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>		
220	<p>Echelon 2 : technicien</p> <p>A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>		
2. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 2			
240	<p>Technicien</p> <p>Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p>		

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (base 151,67 h)
	Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole)		
240	<p align="center">Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, il procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>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 formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).</p>		
3. Cadres			
270	<p align="center">Niveau 1</p> <p>Salarié chargé, de 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.</p> <p>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.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour diplôme d'ingénieur agricole).</p>		

COEF.	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (base 151,67 h)
350	<p>Niveau 2</p> <p>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 mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).</p>		

Période d'essai et période d'adaptation

Période d'essai :

La période d'essai pour les contrats de travail à durée indéterminée est subordonnée à l'accord écrit des parties. Sa durée, renouvelable une fois pour une durée identique, est fixée comme suit :

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

Le renouvellement doit obligatoirement être prévu dans le contrat de travail et notifié par lettre recommandée 15 jours avant l'expiration de la période initiale.

Au cours de la période d'essai, le contrat peut être rompu par l'une ou l'autre des parties, en respectant les délais de prévenance fixés par le code du travail et rappelés à l'article 33 de la convention collective.

La période d'essai des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée sera établie suivant la réglementation en vigueur.

Période d'adaptation :

Lorsqu'un salarié présent sur l'entreprise est promu dans un emploi de technicien, agent de maîtrise ou de cadre, l'employeur peut être amené à

évaluer ses compétences dans ce nouvel emploi pendant une période dite période d'adaptation, qui permet également au salarié d'apprécier si ce nouveau poste lui convient.

Cette période d'adaptation doit être formalisée par écrit dans un avenant au contrat de travail. Sa durée ne peut excéder celle de la période d'essai correspondant à l'emploi proposé.

Si l'une ou l'autre des parties vient à mettre fin à la période d'adaptation, le salarié se verra replacé dans ses fonctions antérieures ou dans des fonctions similaires assorties d'un salaire équivalent.

Durée du travail

Par référence aux articles 11.1 et 11.2 de l'accord national modifié du 23 décembre 1981, le temps de travail des techniciens, agents de maîtrise et cadres est organisé comme suit :

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 sont considérés comme salariés suivant l'horaire collectif. Avec leur accord écrit, il peut être établi avec eux une convention de forfait sur une base mensuelle ou annuelle en heures.

Les techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et les cadres de niveau 1 sont considérés comme agents d'encadrement organisant leur temps de travail. Une convention de forfait sur la base d'un nombre annuel d'heures ou de jours de travail doit être établie avec eux, conformément aux dispositions des articles 11.3 ou 11.4 de l'accord national susvisé.

Les cadres de niveau 2 sont considérés comme cadres dirigeants. Ils ne sont pas soumis à la réglementation sur la durée du travail. La qualité de cadre dirigeant doit avoir été acceptée dans le contrat de travail ou un avenant.

Salaire

La rémunération horaire des techniciens et agents de maîtrise de niveau 1 est définie au point 3.

Leur salaire mensuel est établi :

- soit par référence à la durée légale du travail, et en ce cas, les heures supplémentaires éventuellement effectuées sont rémunérées à la fin de chaque mois ;
- soit en fonction d'un forfait en heures défini par écrit avec l'employeur. En ce cas, la rémunération forfaitaire qui leur est versée est calculée en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires, en application de l'article 7.3 de l'accord national du 23 décembre 1981.

La rémunération mensuelle des techniciens et agents de maîtrise de niveau 2 et des cadres de niveau 1 définie au point 3 correspond au forfait

annuel ou mensuel défini dans leur contrat de travail ou l'avenant signé avec leur employeur.

La rémunération mensuelle des cadres de niveau 2 est la rémunération forfaitaire des dirigeants, complétée par un intéressement aux résultats défini d'un commun accord.

Maintien du salaire en cas d'arrêt de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident quelle qu'en soit l'origine, pris en charge par la mutualité sociale agricole, l'employeur assure au technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté, le maintien de son salaire net intégral jusqu'à l'intervention directe de la garantie incapacité de travail assurée par la CPCEA.

Préavis

En cas de rupture du contrat de travail, la durée réciproque de préavis est fixée à :

- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 3 mois pour les cadres du niveau 1 ;
- 4 mois pour les cadres du niveau 2.

Pendant la durée du préavis, le technicien, agent de maîtrise ou cadre est autorisé à s'absenter au maximum une journée par semaine, pour rechercher un nouvel emploi. Ces journées sont rémunérées en cas de licenciement.

Le contrat de travail ayant pris fin, le technicien, agent de maîtrise ou cadre devra libérer le logement dont il jouissait en accessoire de celui-ci.

Indemnité de licenciement

Quand la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur, hors le cas de faute grave, le technicien, agent de maîtrise ou cadre ayant plus de 1 an d'ancienneté a droit à une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté, en application des textes réglementaires en vigueur.

Départ ou mise à la retraite

1. Départ à la retraite à l'initiative du technicien, agent de maîtrise ou cadre.

Le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa pension de vieillesse doit respecter le délai de préavis prévu au paragraphe 8.

Il a droit, au moment de son départ, à une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de son ancienneté dans l'exploitation, et égale à 1/7 de son salaire moyen mensuel des 12 derniers mois par année d'ancienneté.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

La mise à la retraite est la possibilité donnée à l'employeur de rompre le contrat de travail d'un technicien, agent de maîtrise ou cadre remplissant les conditions d'âge requises et ayant, le cas échéant, donné son accord conformément aux dispositions de l'article L. 1237-5 du code du travail.

L'employeur devra notifier sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant le délai de préavis prévu au paragraphe 8 et verser au salarié une indemnité conformément à la loi.

Retraite complémentaire et prévoyance

Les agents de maîtrise, techniciens et cadres relevant des présentes dispositions sont affiliés pour la retraite complémentaire à la CAMARCA (régime ARRCO), à la CRCCA (régime AGIRC) et, pour le régime prévoyance et complémentaire santé, à la CPCEA.

CAMARCA, CRCCA et CPCEA ont leur siège au 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris.

Le classement du personnel d'encadrement dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement : en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification de coefficient, niveau et échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

La convention des anciens coefficients en niveau et échelon de la nouvelle classification s'opérera au moyen de la grille de concordance suivante :

ANCIENNE CLASSIFICATION		NOUVELLE CLASSIFICATION	
Niveau	Coefficient	Niveau	Coefficient
Groupe III	200	TAM niveau 1, échelon 1	200
		TAM niveau 1, échelon 2	220
		TAM niveau 2	240
Groupe II	270	Cadre niveau 1	270
Groupe I	350	Cadre niveau 2	350

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} mai 2010.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Marne de la DIRECCTE Champagne-Ardenne.

Fait à Chaumont, le 28 avril 2010.

(Suivent les signatures.)