

**Convention collective**

IDCC : 8422. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

**(Alsace)**

**(14 février 2008)**

(Etendue par arrêté du 16 mars 2009,  
*Journal officiel* du 25 mars 2009)

---

AVENANT N° 5 DU 17 JUIN 2010

NOR : AGRS1097233M

IDCC : 8422

---

La FDSEA du Bas-Rhin ;  
La FDSEA du Haut-Rhin ;  
La fédération des maraîchers d'Alsace ;  
L'association des viticulteurs d'Alsace ;  
Le syndicat des pépiniéristes viticoles ;  
L'association des fermes-auberges du Bas-Rhin ;  
L'association des fermes-auberges du Haut-Rhin ;  
Le syndicat des horticulteurs du Bas-Rhin ;  
Le syndicat des horticulteurs du Haut-Rhin ;  
Le syndicat des pépiniéristes d'Alsace,

D'une part, et

L'UR CFDT d'Alsace ;  
L'UR CFTC d'Alsace ;  
L'UD CGT-FO du Bas-Rhin ;

L'UD CGT-FO du Haut-Rhin ;

Le syndicat des cadres d'exploitations agricoles, section du Bas-Rhin et du Haut-Rhin,

D'autre part,

il a été convenu de ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 2 de la convention collective relatives au champ d'application professionnel sont complétées comme suit :

« Sont ainsi couvertes par la présente convention collective, les entreprises de :

- polyculture-élevage ;
- élevages spécialisés (à l'exception de la pisciculture) ;
- viticulture ;
- maraîchage ;
- cultures spécialisées ;
- horticulture ;
- activités connexes ayant pour support l'exploitation agricole ;
- travaux agricoles et d'aménagements ruraux ;
- CUMA ;
- pépinières. »

### **Article 2**

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective des exploitations et entreprises agricoles de la région Alsace sont complétées comme suit :

« Niveau et définition des emplois

#### **1. Personnel de production, de bureau et personnel commercial**

Niveau I : emplois d'exécution

Emploi d'exécution, échelon 1 (coefficient I-1)

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration et ne nécessitant aucune connaissance particulière. Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Après 6 mois d'ancienneté continue au sein de l'entreprise, le salarié passera au niveau I, échelon 2 (coefficient I-2).

#### Emploi d'exécution, échelon 3 (coefficient I-3)

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 à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiatives de la part du titulaire. Les initiatives que le salarié est amené à prendre dans l'exécution de son travail n'ont que peu ou pas de conséquences sur le plan de l'économie de l'entreprise ou de la sécurité des personnes.

Ce niveau d'emploi correspond, pour les salariés concernés et n'ayant pas 12 mois d'ancienneté, aux référentiels de la reconnaissance paritaire professionnelle d'« ouvrier spécialisé en production viticole ».

#### Niveau II : emplois spécialisés

Les deux échelons de niveau II décrits ci-après correspondent aux référentiels techniques du CAPA.

#### Emploi spécialisé, échelon 1 (coefficient II-1)

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente. Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Les conséquences des initiatives que le titulaire est amené à prendre dans l'exécution de son travail ne présentent pas de caractère de gravité sur le plan de l'économie de l'entreprise, de la sécurité des personnes ou de l'environnement.

Ce niveau d'emploi correspond, pour les salariés concernés et ayant plus de 12 mois d'ancienneté, aux référentiels de la reconnaissance paritaire professionnelle d'« ouvrier spécialisé en production viticole ».

### Article 3

L'article 18 concernant la rémunération minimum est modifié comme suit :

« Pour l'actualisation des salaires, la commission paritaire mixte se réunira au moins une fois par an après parution de la revalorisation du Smic

et au plus tard dans le mois qui suit la parution du décret de revalorisation du Smic. A cette occasion, la partie patronale adressera aux organisations de salariés, 1 mois avant la date d'ouverture de la négociation, un rapport indiquant l'évolution économique et la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. Les organisations syndicales de salariés adresseront leurs revendications à la partie patronale au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion. »

#### **Article 4**

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### **Article 5**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Schiltigheim, le 17 juin 2010.

(Suivent les signatures.)