

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ALIMENTATION, DE LA PÊCHE,  
DE LA RURALITÉ ET DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE  
CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective**

**IDCC : 9231. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Creuse)  
(27 octobre 1993)**

(Etendue par arrêté du 18 février 1994,  
*Journal officiel* du 2 mars 1994)

---

AVENANT N° 29 DU 15 SEPTEMBRE 2010

NOR : AGRS1097246M

IDCC : 9231

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Creuse ;

Les jeunes agriculteurs de la Creuse ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Creuse,

D'une part, et

La FGTA FO de la Creuse ;

Le syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

La CFTC-Agri de la Creuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

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

### *Création de deux nouveaux échelons dans la grille de classification des emplois*

Les partenaires sociaux ci-dessus désignés conviennent d'inscrire deux nouveaux échelons dans la grille de classification des salariés non cadres de la convention collective départementale de travail des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse :

- un deuxième échelon au niveau III (emplois qualifiés), identifié III.2 ;
- un deuxième échelon au niveau IV (emplois hautement qualifiés), identifié IV.2.

Dans un souci de cohérence et de clarté, les partenaires sociaux réaffirment l'existence des premiers échelons des niveaux III et IV, respectivement identifiés III.1 et IV.1, et en précisent en les complétant les définitions des emplois correspondants.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe du « qui peut le plus, peut le moins » selon lequel le salarié, quels que soient ses niveau et échelon d'emploi, est apte à exécuter des tâches relevant des niveaux inférieurs.

Les partenaires sociaux réaffirment également le principe qu'en matière de classification seule la qualification de l'emploi doit être prise en compte et non la qualification du titulaire du poste et que le fait qu'occasionnellement, temporairement et exceptionnellement il soit demandé à un salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau d'emploi supérieur n'entraîne pas automatiquement avancement du salarié à ce niveau supérieur.

## **Article 2**

### *Définition des échelons existants et des deux nouveaux échelons dans la grille de classification*

#### **Niveau III**

Les emplois correspondant aux échelons III.1 et III.2 sont définis comme suit.

#### **Niveau III, échelon 1. – Emploi qualifié (III.1)**

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise, exigeant l'aptitude à l'autonomie à partir d'instructions générales et dans le respect des règles de sécurité.

Selon le mode d'organisation de l'entreprise, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est demandé de prendre des initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées

sur le terrain. A ce titre, de par ses connaissances et son expérience professionnelle, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...), il est en mesure de détecter et de prendre les initiatives adéquates en cas d'anomalies ou incidents affectant les cultures et les animaux et en cas de panne élémentaire du matériel de les réparer.

Il peut assurer la bonne marche courante de l'exploitation sur de courtes périodes n'excédant pas 4 jours, à partir d'instructions générales sur la conduite de l'exploitation, en l'absence de l'employeur.

### Niveau III, échelon 2. – Emploi qualifié (III.2)

Emploi comportant l'exécution des mêmes opérations qualifiées, les mêmes connaissances et capacités qu'au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données et demande au titulaire une plus grande autonomie.

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

Dans l'accomplissement de sa tâche, sans responsabilité hiérarchique, 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.

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

### Niveau IV

Les emplois correspondant aux échelons IV.1 et IV.2 sont définis comme suit.

#### Niveau IV, échelon 1. – Emploi hautement qualifié (IV.1)

Emploi très qualifié comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire 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 optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des animaux, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. Le salarié participe aux prises de décisions, donne son avis, mais n'est pas décisionnaire.

Sans aucun rôle d'encadrement et sans responsabilité hiérarchique, emploi pouvant également comporter la nécessité d'assurer 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'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail en équipe.

Il peut assurer la bonne marche courante de l'exploitation sur de courtes périodes dépassant 4 jours, à partir d'instructions générales sur la conduite de l'exploitation, en l'absence de l'employeur.

#### Niveau IV, échelon 2. – Emploi qualifié (IV.2)

Emploi comportant l'exécution des opérations hautement qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. Emploi pouvant comporter, notamment, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un 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...).

Le titulaire de l'emploi est susceptible de faire preuve d'initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.

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. Il peut être en mesure d'assurer, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'une équipe.

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

### Article 3

#### *Nouvelle grille applicable*

L'article 21 de la convention collective départementale de travail des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse, en application des dispositions du présent avenant, est modifié comme suit :

#### « Classification des emplois

##### Niveau I

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

## Niveau II

Salarié pouvant donner les soins courants aux animaux (alimentation, traitements simples, surveillance) et se servir du matériel mécanique usuel de l'exploitation, sur consignes précises et sous surveillance intermittente du chef d'exploitation ou de son délégué.

Il est capable d'assurer l'entretien courant du matériel et d'en déceler les anomalies ainsi que celles du comportement des animaux et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

## Niveau III

### Niveau III.1

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise, exigeant l'aptitude à l'autonomie à partir d'instructions générales et dans le respect des règles de sécurité.

Selon le mode d'organisation de l'entreprise, l'emploi peut comporter tout ou partie des activités de l'entreprise.

Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il est demandé de prendre des initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, de par ses connaissances et son expérience professionnelle, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution (réglage des matériels...), il est en mesure de détecter et de prendre les initiatives adéquates en cas d'anomalies ou incidents affectant les cultures et les animaux et en cas de panne élémentaire du matériel de les réparer.

Il peut assurer la bonne marche courante de l'exploitation sur de courtes périodes n'excédant pas 4 jours, à partir d'instructions générales sur la conduite de l'exploitation, en l'absence de l'employeur.

### Niveau III.2

Emploi comportant l'exécution des mêmes opérations qualifiées, les mêmes connaissances et capacités qu'au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. L'organisation des travaux est laissée à la responsabilité du salarié à partir d'instructions données et demande au titulaire une plus grande autonomie.

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

Dans l'accomplissement de sa tâche, sans responsabilité hiérarchique, 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.

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

## Niveau IV

### Niveau IV.1

Emploi très qualifié comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire 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 optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des animaux, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise. Le salarié participe aux prises de décisions, donne son avis, mais n'est pas décisionnaire.

Sans aucun rôle d'encadrement et sans responsabilité hiérarchique, emploi pouvant également comporter la nécessité d'assurer 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'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail en équipe.

Il peut assurer la bonne marche courante de l'exploitation sur de courtes périodes dépassant 4 jours, à partir d'instructions générales sur la conduite de l'exploitation, en l'absence de l'employeur.

### Niveau IV.2

Emploi comportant l'exécution des opérations hautement qualifiées, comme au 1<sup>er</sup> échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large. Emploi pouvant comporter, notamment, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un cadre ou d'un 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...).

Le titulaire de l'emploi est susceptible de faire preuve d'initiatives même en l'absence d'un cadre ou du chef d'entreprise.

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. Il peut être en mesure d'assurer, de façon accessoire et temporaire, l'organisation du travail d'une équipe.

A partir de ce niveau, l'emploi peut comporter la capacité d'exercer de façon permanente une fonction tutorale auprès d'apprentis et de stagiaires. »

#### **Article 4**

##### *Application de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Creuse de la DIRECCTE Limousin, place Varillas, à Guéret.

Fait à Guéret, le 15 septembre 2010.

(Suivent les signatures.)