

Convention collective

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Vendée)**

(28 janvier 1969)

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

AVENANT N° 78 DU 23 MARS 2010

NOR : *AGRS1197073M*
IDCC : 9852

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

La FGA CFDT de la Vendée ;

La CGT-FO de la Vendée ;

La FNAF CGT ;

La CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au chapitre VI, section 1, article 19, les niveaux et définitions des emplois des niveaux IV et V sont modifiés ainsi :

« Niveau IV. – Agents hautement qualifiés

Echelon 1 : coefficient 041

Exécution d'opérations très qualifiées à partir d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

Pour la bonne réalisation des travaux confiés, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Echelon 2 : coefficient 042

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.

Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.

Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements de protection fournis.

Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).

Emplois de techniciens et agents de maîtrise

Technicien : coefficient 051

Agent qui 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 agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur ou son représentant à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.

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'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 peut participer 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 ou développer le maintien de ses capacités.

Agent de maîtrise : coefficient 051

Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, 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 formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels 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.

Ces emplois relèvent des connaissances techniques du BTA acquises soit par la pratique, soit par les diplômes obtenus par la formation initiale ou continue.

Personnel d'encadrement

Niveau I

Cadres : coefficient 061

Cadre 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 en interne des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyses, 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.

Ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole :

- soit en catégorie 2, c'est-à-dire "occupés selon l'horaire collectif" ;
- soit en catégorie 3, c'est-à-dire "organisant leur temps de travail".

Si le cadre de catégorie 3 accepte une convention de forfait en nombre annuel de jours de travail, ce nombre ne peut excéder 217 jours pour un salarié bénéficiant de la totalité de ses droits à congés payés, décomptés en journées complètes.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 2 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail.

De même, chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre de catégorie 3 et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail et la charge de travail.

Niveau II

Cadres : coefficient 071

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 ou l'organe dirigeant de l'entreprise.

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.

Lorsque ces cadres sont classés, par l'employeur, en application de l'avenant n° 13 de l'accord national de branche agricole en catégorie 1 "cadres dirigeants" leur rémunération brute doit être supérieure d'au moins 15 % au minimum conventionnel du coefficient 071. »

Article 2

Les dispositions de la section 2, article 20, de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois civil qui suit l'extension de l'accord :

(En euros.)

EMPLOI	ÉCHELON	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent hautement qualifié	1	IV	041	9,80	1 486,37
	2		042	10,19	1 545,52
Technicien		V	051	11,50	1 744,20
Agent de maîtrise				12,24 au 1 ^{er} janvier 2011	1 856,44

EMPLOI	ÉCHELON	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Cadre		I	061	14,68	2 226,52
		II	071	17,63	2 673,94

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale travail-emploi de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 23 mars 2010.

(Suivent les signatures.)