

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Etendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

AVENANT N° 153 DU 30 JUIN 2011

À LA CONVENTION

NOR : AGRS1197107M

IDCC : 8117

Entre :

La fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de Seine-et-Marne ;

La fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole d'Ile-de-France ;

Le groupement des entrepreneurs de travaux agricoles Ile-de-France,

D'une part, et

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers de la région parisienne CGT ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

L'union départementale de Seine-et-Marne FO ;

La section de Seine-et-Marne du syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme CFDT ;

Le syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 de la convention collective du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes.

Préambule

Tout emploi peut être occupé dans les mêmes conditions par un homme ou par une femme.

Les salariés des exploitations et entreprises visés par la présente convention sont classés dans les échelons et niveaux définis ci-après, sachant que ceux-ci prennent en compte, au-delà des métiers traditionnellement reconnus dans l'agriculture, les nouveaux métiers créés par les activités des exploitations agricoles qui transforment et/ou commercialisent les produits de la ferme, y compris les activités d'accueil dans le cadre de gîtes ruraux ou de fermes-auberges.

Un emploi comportant par nécessité un certain nombre de tâches à effectuer dans l'intérêt des activités de l'exploitation ou de l'entreprise, ces tâches peuvent faire appel à des connaissances relevant de plusieurs métiers, ce qui n'exclut pas l'exécution de tâches de niveau inférieur à la qualification du salarié sans perte de salaire.

Bien entendu, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Les correspondances au référentiel du CAPA, BPA, BEPA et bac professionnel serviront de guide à la conclusion des contrats de travail, de même que les compétences acquises par l'expérience et la formation continue.

A noter que c'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux référentiels des diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Exemples concrets de tâches, par niveau

Pour aider les employeurs et les salariés à déterminer le niveau des emplois les plus fréquemment rencontrés, l'annexe II de la présente convention détermine pour les activités les plus représentatives les exigences de chaque niveau.

Déroulement de carrière

Pour l'accès à un échelon ou niveau supérieur, il sera tenu compte des compétences acquises par l'expérience professionnelle et/ou par les formations continues.

Catégories professionnelles

Niveau I. – Emploi d'exécutant

Ce niveau d'emploi n'a pas de référentiel de diplôme correspondant, dans la mesure où il ne nécessite pas de connaissances particulières préalables.

Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert quelquefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité, qualité).

L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative 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 économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Niveau II. – Emploi spécialisé

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

Echelon 1 :

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'adaptation. Il nécessite, de la part du titulaire, une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible 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 économique de l'entreprise ou de l'environnement.

Echelon 2 :

L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée, notamment, d'un salarié qualifié. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon des consignes données.

Niveau III. – Emploi qualifié

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau V (tel que correspondant à ce jour aux référentiels du BPA et du BEPA).

Echelon 1 :

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi peut comporter tout ou partie des tâches des activités de l'entreprise.

L'exécution du travail se réalise à partir d'instructions. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données. Il lui est demandé de prendre les initiatives nécessaires suivant les conditions particulières rencontrées sur le terrain. A ce titre, il est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.

Dans l'accomplissement de sa tâche, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés dont il surveille le travail en raison de ses connaissances et de son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer les anomalies et les incidents relevant de son champ professionnel, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Il peut participer aux réparations plus complexes.

Echelon 2 :

Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées, comme au premier échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est plus large. Cet emploi demande au titulaire une plus grande autonomie quant à l'organisation de son travail, dans le cadre des instructions données.

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

Niveau IV – Emploi hautement qualifié

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 1 :

Le salarié est responsable de l'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 dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, le salarié doit avoir une connaissance approfondie des végétaux et/ou des animaux et des produits.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Echelon 2 :

Le salarié est responsable de l'exécution d'opérations très qualifiées qui est faite en toute autonomie, le salarié maîtrisant les process et procédures des travaux confiés dont il doit rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

En outre, le salarié a les connaissances de base et/ou la maîtrise minimale de l'outil informatique.

Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus. Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés non cadres de l'exploitation, dans la même activité, voire d'apprentis et de stagiaires présents dans l'entreprise. Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels 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 non cadres et/ou des apprentis et autres stagiaires qu'il surveille. Il peut également assister l'encadrement ou le chef d'entreprise (notamment dans le cadre de l'exercice de l'activité commerciale). »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait au Mée-sur-Seine, le 30 juin 2011.

(Suivent les signatures.)