

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 119 DU 10 MARS 2011
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS DES SALARIÉS NON CADRES,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

NOR : AGRS1297023M
IDCC : 9712

Entre :

La fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à l'accord national du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles et à la conclusion de l'avenant n° 1 à la même date de l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 sur la classification professionnelle des emplois non cadres, les partenaires sociaux signataires de la convention collective des exploitations agricoles de Saône-et-Loire ont entamé des négociations ayant pour objet la transposition de l'accord et de l'avenant précité.

Le présent accord s'inscrit notamment dans le cadre de la loi du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les signataires du présent accord s'engagent à mettre en œuvre les principes ressortant de cette loi, ainsi que les mesures issues de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture.

Il s'ensuit en conséquence les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Nouvelles dispositions relatives à la classification

Le texte du chapitre VI « Emplois » est remplacé par les dispositions suivantes.

Principes généraux régissant la classification des salariés

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. Les éléments déterminants de la classification sont les tâches confiées au salarié, son degré d'autonomie et de responsabilité, la référence aux diplômes ne servant qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Les descriptions d'emplois données ci-après ont vocation à décrire, de manière générale, chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des exploitations en termes d'organisation, de productions, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Si de nouveaux emplois venaient à apparaître du fait de l'évolution des métiers liée aux techniques de production, à la structure organisationnelle des exploitations, notamment, la nécessaire adaptation au poste de travail qui s'ensuivrait serait envisagée.

Un salarié peut être amené à effectuer des tâches relevant d'un niveau inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Une même dénomination de poste peut correspondre à plusieurs niveaux de classification (exemple : un employé d'élevage peut être classé entre le niveau I et le niveau IV), le niveau et l'échelon à retenir pour le salarié dépendent alors de ses activités réelles au regard de la description attachée à ce niveau et cet échelon.

S'agissant des postes de travail portant sur des fonctions transversales (secrétariat, comptabilité, commercial, gestion des ressources humaines, qualité, etc.), le salarié sera classé en fonction de son niveau d'autonomie et de responsabilité au regard des définitions ci-dessous sans tenir compte des spécificités techniques liées à l'activité de production. L'intitulé du poste devra autant que possible être représentatif des fonctions réelles du salarié (ex. : secrétaire comptable, responsable qualité...).

Quel que soit son niveau d'emploi, l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail.

Le bulletin de paie du salarié doit mentionner l'intitulé de son poste, la catégorie à laquelle il appartient (ouvrier/employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre) ainsi que le niveau et l'échelon auxquels il est classé.

Des grilles synthétiques des classifications ci-dessous sont proposées en annexe. Ces grilles donnent des exemples d'intitulés de poste ; elles donnent en outre des indications pratiques pour l'utilisation de la classification. Les dispositions de l'annexe A n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles du présent titre, mais seulement d'en faciliter la mise en œuvre.

Il est recommandé, lors de l'embauche et à l'occasion de tout changement significatif de poste ou de fonctions, d'établir une description de poste pour le salarié. Il est recommandé d'établir ce document par écrit, en deux exemplaires signés des parties, dont un remis au salarié et le second conservé par l'employeur. Un modèle de ce document figure en annexe A.

Afin d'évaluer la situation du salarié dans son emploi et, le cas échéant, les possibilités d'évolutions, un entretien annuel peut être envisagé à l'initiative de l'une ou l'autre des parties. Il n'est pas requis de formalisme particulier pour le déroulement de cet entretien.

A l'occasion du passage à une classification supérieure, il peut être prévu une période probatoire à l'issue de laquelle l'employeur ou le salarié peut décider de revenir à la classification et au niveau de rémunération initiaux. Cette période probatoire ne peut exister qu'avec l'accord des deux parties,

formalisé par écrit. La durée de la période probatoire ne peut excéder celle de la période d'essai prévue pour l'embauche sur le poste proposé et peut être renouvelée au même titre que cette dernière.

Article 24

Classification des emplois

La classification des emplois est la suivante :

Ouvriers et employés

Niveau I. – Emplois d'exécutant

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

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.

Niveau II. – Emplois spécialisés

Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexe, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et de l'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.

L'exécution des tâches se réalise à partir de consignes précises et sous surveillance intermittente.

Dans l'exécution de sa tâche, le titulaire de l'emploi doit avoir la capacité de déceler des anomalies et incidents et d'alerter le supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

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

Emploi correspondant au référentiel CAPA ou équivalent.

Niveau III. – Emplois qualifiés

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 activités qualifiées 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 nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux 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 (réglage des matériels...).

Dans l'exécution de ses tâches, 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.

De par ses connaissances et son expérience professionnelle, le titulaire de l'emploi a la capacité de repérer les anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

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

Echelon 2

Emploi comportant l'exécution des opérations qualifiées, comme au 1^{er} échelon, mais dont l'étendue du champ d'action est large, et qui nécessite une autonomie plus grande 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.

Emploi correspondant au référentiel BEPA ou équivalent.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1

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

L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés, sur la base d'instructions régulières et générales, nécessitant la maîtrise approfondie des matériels et/ou des outils.

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 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 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).

Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Niveau I

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement d'autres salariés, d'autre part – comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien possède une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses des travaux et missions qui lui sont confiés. Il en assure l'organisation et l'exécution à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique...

L'agent de maîtrise, outre les travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

L'agent de maîtrise relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles 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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Niveau II

A ce niveau, le salarié exerce ses fonctions en qualité de technicien ou d'agent de maîtrise. Il n'est pas exclu que les définitions ci-dessous, qui caractérisent la spécificité de chacune des fonctions – technicien d'une part, ou agent de maîtrise dont les missions sont particulièrement dédiées à l'encadrement des autres salariés d'autre part – comportent une certaine transversalité qui amènerait le technicien à encadrer une équipe ou l'agent de maîtrise à déployer des compétences techniques expertes.

Le technicien agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur 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 confiés.

Il participe 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 le maintien ou développement de ses capacités.

A ce niveau, l'agent de maîtrise, outre les travaux et missions d'encadrement qu'il effectue au niveau précédent, 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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Cadres

Niveau I

Salarié 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 des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

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

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Niveau II

Salarié 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.

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.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles). »

Article 2

Dispositions pratiques

Afin de faciliter, pour les employeurs et les salariés, la compréhension et la mise en application de la classification prévue à l'article 1^{er}, le contenu de l'annexe A de la convention collective, y compris les fiches d'emploi, est remplacé par les grilles de synthèse jointes au présent avenant. Ces grilles n'ont pas vocation à créer des dispositions supplémentaires à celles de la classification, elles ont simplement pour objet d'explicitier et donner des exemples relatifs à l'application de cette dernière.

S'ajoute à ces grilles de synthèse un modèle de description de poste.

Le titre de l'annexe A devient « Dispositions pratiques relatives à la classification des salariés ».

Article 3

Dispositions relatives aux cadres

L'annexe D de la convention collective des exploitations agricole de Saône-et-Loire traitant des dispositions spécifiques aux cadres et agents de maîtrise est modifiée en conséquence : les chapitres II et III et leurs articles respectifs (3, 4, 5 et 6) sont supprimés.

Article 4

Mise en application

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du trimestre suivant la publication de son arrêté d'extension.

Pour la mise en application de la nouvelle classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres telle qu'elle résulte de l'article 1^{er}, il n'est pas établi de tableau de concordance avec l'ancienne classification, cela étant rendu impossible du fait de l'existence d'un nombre moins important de niveaux et d'échelons dans la nouvelle classification que dans l'ancienne.

Il reviendra donc aux employeurs et aux salariés relevant de la convention collective du 1^{er} janvier 1977 de s'entendre sur la classification à adopter pour chacun, compte tenu de la réalité de son emploi au regard des définitions ci-dessus adoptées.

L'application de la nouvelle classification telle qu'elle résulte de l'article 1^{er} ne peut être la cause d'une diminution de salaire. En revanche, la modification de la définition de l'emploi, de sa dénomination, le passage à l'échelon inférieur du fait de la suppression de l'échelon 3 du niveau IV ou le passage du statut antérieur de cadre à celui de technicien ou d'agent de maîtrise ne peuvent être considérés comme une perte d'avantages acquis.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée à l'exclusion des grilles de synthèse prévues en annexe.

Fait à Mâcon, le 10 mars 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

Description de poste

(Modèle)

Missions/objectifs attachés au poste :

.....

.....

.....

Tâches attachées au poste :

(Les tâches ci-dessous énumérées sont les principales tâches attachées au poste, il n'est pas exclu que d'autres s'y ajoutent de manière annexe ou connexe.)

.....

.....

.....

Compétences nécessaires (diplômes, connaissances, formations, expérience, qualités personnelles) :

.....

.....

.....

Document établi en deux exemplaires, dont un remis à chacune des parties.

Date :

Signatures (avec la mention « lu et approuvé ») :