

Convention collective

**IDCC : 9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Moselle)
(5 mai 1970)**

(Etendue par arrêté du 7 décembre 1972,
Journal officiel du 7 janvier 1973)

**AVENANT N° 35 DU 31 MARS 2011
ABROGEANT L'AVENANT N° 33 DU 30 NOVEMBRE 2010**

NOR : AGRS1297027M

IDCC : 9572

Entre :

Le syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle,

D'une part, et

L'UD CFDT ;

L'UD CFTC ;

L'UD CGT-FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'avenant n° 33 du 30 novembre 2010 est abrogé en sa totalité. Il est remplacé par les dispositions du présent avenant.

Article 2

L'article 18 du chapitre I^{er} du titre IV de la convention collective « Classification des emplois » est abrogé sauf en ce qui concerne la classification des ouvriers et employés qui demeure fixée au 1^{er} janvier 2011.

Il est remplacé par :

« TITRE IV
CHAPITRE I^{er}

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS,
TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE ET CADRES

Article 18

*Catégories professionnelles. – Définitions et grilles de salaires
Conditions particulières et générales d'exécution*

Les salariés (hommes ou femmes) des exploitations visées dans la présente convention sont classés en catégories définies et affectées de positions hiérarchiques, comme il est dit ci-après.

I. – Niveau I. – Agents de production, employés

Echelon 1

Emploi comportant des tâches d'exécution facile, parfois répétitives, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières et professionnelles.

Ces tâches sont exécutées selon des consignes précises et/ou sous surveillance permanente, sans avoir à faire preuve d'initiative.

Après 8 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise et dans le même emploi, le travailleur passe automatiquement au niveau I, échelon 2.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE
Saisonniers sans qualification Emplois d'exécutants Savoir tontiner / faire des mottes

Echelon 2

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 au niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de machines préréglées 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.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Plantation Récolte manuelle Pose d'arceaux manuelle Pose de film plastique Conditionnement, manutention, chargement Taille courante Conduite de petits engins (motoculteur)	Services élémentaires liés à la gestion et à la maintenance de l'entreprise (standard, saisie) Aptitude à l'emploi du matériel courant de bureautique sanctionnée éventuellement par un diplôme Connaissance d'un logiciel de traitement de texte

II. – Niveau II. – Agents techniques spécialisés, employés spécialisés

Echelon 1

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 une rapidité d'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.

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.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Connaissance de quelques plantes courantes Chauffeur de tracteur qui attelle et dételles ses outils et exécute des travaux sans effectuer les réglages fins Conduite de chariots élévateurs Traitements phytosanitaires sans préparation Taille de formation Eboutonnage de chrysanthème Participer au tri des plants Tuteurage Bouturage (les plus simples) Greffage (les plus simples) Semis (les plus simples) Faire des mélanges terreux Arroser correctement	Services liés à la gestion de l'entreprise Responsabilité de leur bonne réalisation Travaux de comptabilité de base (saisie)

Emploi correspondant au référentiel CAPA sous réserve de 1 an d'expérience.

Echelon 2

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

La rapidité d'exécution doit être d'un bon niveau.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Chauffeur de tracteur qui règle ses outils avec précision, détecte les anomalies et les pannes Traitements phytosanitaires avec préparation sous surveillance Irrigation et fertilisation avec directives Travaux de bureau : saisie Toutes tailles Tendages de formation Multiplications plus complexes Connaissance des végétaux courants, de quelques variétés fruitières, présents sur l'entreprise	Services élaborés et réalisés à partir de directives générales Bonnes connaissances professionnelles Personnel possédant un diplôme d'une école professionnelle ou des connaissances équivalentes

III. – Niveau III. – Agents techniques qualifiés, employés 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 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 ces 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. Il est capable d'encadrer une équipe occasionnellement. 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 ravageurs, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer.

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

Emploi correspondant au référentiel BEPA avec 1 an d'expérience.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Chauffeur de tracteur qui, en totale autonomie, organise et exécute les travaux de récolte mécanisée et les traitements phytosanitaires Entretien courant du matériel : graissage, vidange, pièce d'usure Organiser et participer effectivement au chargement et déchargement Chauffeur de poids lourd Toutes multiplications (greffage, bouturage...) Connaissance de tous les végétaux et variétés fruitières et savoir les localiser Recevoir les clients Travaux de bureau Enregistrer et préparer les commandes et en assurer les livraisons	Parfaite maîtrise des services et du matériel utilisé pour leur accomplissement Responsable de la qualité de son travail Connaissance de l'environnement informatique Secrétaire confirmé

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 intervenant lors de l'exécution du travail.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Chauffeur de tracteur qui, à partir d'objectifs précis et exigences de résultats, exécute en totale autonomie les semis Fertilisation, irrigation, traitement mécanique Maintenance de matériel : capable de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer Repérage des maladies sur végétaux Savoir effectuer un relevé de plantes correct Préparation des bouillies Savoir faire respecter les règles de sécurité Négocier selon les directives reçues, facturer et encaisser Travaux de bureau	Employé de bureau, chargé également des écritures administratives et comptables (compte de résultat et bilan)

IV. – Niveau IV. – Agents techniques 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.

Il exige des connaissances et de l'expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimum des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier l'état des cultures, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples (non limitatifs) :

PÉPINIÈRE HORTICULTURE	EMPLOI DE BUREAU
Responsable d'un chantier : culture, conditionnement, expédition Travaux de bureau	Secrétaire de direction Comptable

Emploi correspondant au référentiel bac pro.

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.

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 et rend compte immédiatement, à son supérieur, en cas de non-respect des consignes de sécurité.

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.

V. – Classification des ouvriers et employés

CLASSIFICATION EXISTANTE	NOUVELLE CLASSIFICATION
Manœuvre, coefficient 100	Niveau I, échelon 1
Aide-jardinier, coefficient 120	Niveau I, échelon 2
Ouvrier spécialisé 1 ^{er} échelon, coefficient 130	Niveau II, échelon 1
Ouvrier spécialisé 2 ^e échelon, coefficient 140	Niveau II, échelon 2
Ouvrier qualifié 1 ^{er} échelon	Niveau III, échelon 1
Ouvrier et mécanicien d'entretien, coefficient 150	
Ouvrier qualifié 2 ^e échelon, coefficient 160	Niveau III, échelon 2
Agent de surveillance, coefficient 175	Niveau IV, échelon 1
Responsable de travaux, coefficient 185	Niveau IV, échelon 2

VI. – Techniciens et agents de maîtrise

En application de l'accord collectif national du 23 avril 2008, il est créé une classification des techniciens, agents de maîtrise et des cadres.

Niveau I

Echelon 1

Technicien

A ce niveau, le technicien 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 est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

Il participe, sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, à des missions complémentaires directement liées à son activité telles que relations avec des fournisseurs et clients, enregistrement et traitement de données sur informatique.

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

Echelon 2

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, le salarié organise et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

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

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).

Technicien

A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

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

Technicien

Le salarié 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 peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacité techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ces capacités.

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

Agent de maîtrise

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux 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).

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

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 des 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 ce poste, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

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

Niveau II

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.

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 de niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

Classification des TAM et cadres

CLASSIFICATION	NOUVELLE CLASSIFICATION
Inexistante	TAM niveau I, échelon 1
Inexistante	TAM niveau I, échelon 2
Inexistante	TAM niveau II
Inexistante	Cadres niveau I
Inexistante	Cadres niveau II

IX. – Conditions particulières pour les TAM et les cadres

Les techniciens et agents de maîtrise, niveau I (échelons 1 et 2) restent soumis aux conditions de travail et à la rémunération découlant de la convention collective pour les salariés non cadres.

Il sera alloué une prime annuelle qui ne pourra être inférieure à 1/2 mois de salaire (moyenne des salaires versés en cours d'année) aux TAM niveau I, échelon 2.

Une prime annuelle sera allouée aux TAM niveau II et aux cadres. Elle sera librement débattue entre les parties. Toutefois, le montant de cette prime annuelle ne pourra être inférieur à 1 mois de salaire brut.

X. – Conditions générales d'exécution

Quel que soit le niveau de l'emploi (ouvriers, employés, TAM et cadres), certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- l'employeur peut demander au salarié de rendre compte de son travail ;
- le salarié peut être amené à exécuter des tâches relevant d'un niveau inférieur à celui de l'emploi qu'il occupe ;
- 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 des connaissances requises pour tenir l'emploi.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération et de l'ensemble des garanties liées au contrat de travail dont les salariés bénéficiaient antérieurement.

En revanche, la modification éventuelle du coefficient y afférent ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage acquis.

Article 3

Les salaires horaires sont révisables en principe une fois par an au cours du mois de janvier.

A la demande de l'une des organisations signataires, la commission mixte peut se réunir à nouveau au cours de l'année en vue de réviser lesdits salaires.

Article 4

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2011, sauf celles de l'article 2 qui restent applicables au 1^{er} janvier 2011.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Lorraine.

Fait à Laxou, le 31 mars 2011.

(Suivent les signatures.)