

Convention collective

**IDCC : 8116. – PERSONNEL D'ENCADREMENT
DES EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Ile-de-France)
(2 décembre 1996)**

(Etendue par arrêté du 21 août 1998,
Journal officiel du 29 août 1998)

AVENANT N° 28 DU 22 JUIN 2012

NOR : AGRS1297154M

IDCC : 8116

Entre :

La FRSEA d'Ile-de-France ;

La FRCUMA d'Ile-de-France,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La fédération de l'agriculture CFTC ;

La fédération générale agroalimentaire CFDT ;

L'union régionale des syndicats agroalimentaires et forestiers CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 18 de la convention collective régionale du 2 décembre 1996 concernant le personnel d'encadrement des exploitations agricoles de polyculture et d'élevage de l'Ile-de-France sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 18

Classifications professionnelles

Quel que soit le niveau de l'emploi, le salarié peut être maître d'apprentissage et/ou tuteur pour transmettre ses connaissances.

En outre, certaines conditions générales d'exécution peuvent être exigées :

- à tous niveaux, 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 de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Pour les salariés embauchés à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification, telle qu'exposée ci-dessous, celle-ci s'applique à eux *in extenso*.

Pour les salariés déjà en place avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle classification, un tableau de concordance est mis en annexe II de la présente convention collective pour les raccorder de l'ancienne à la nouvelle classification, sachant que :

- ce raccordement ne peut être la cause d'une diminution de la rémunération dont les salariés bénéficiaient antérieurement ;
- plus généralement, une éventuelle modification de classification ne peut être en aucun cas considérée comme une perte d'un avantage individuel acquis.

Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

En cas d'absence occasionnelle de l'employeur, le technicien pourra transmettre auprès des salariés non cadres les directives émanant de l'employeur pour la bonne marche de l'entreprise.

La classification des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise (TAM) est établie comme suit :

TAM. – Niveau I

Echelon 1

Technicien :

A ce niveau, le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées – 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.

En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique :

- relation avec des fournisseurs et des clients ;
- enregistrement et traitement de données sur informatique, etc.

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

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

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 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.

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

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

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, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

TAM. – Niveau II

Echelon 2

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.

Ces 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 et de l'épanouissement personnel du salarié.

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

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Agent de maîtrise :

Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau I, échelon 2, à ce niveau, 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.

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

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Classification des emplois des cadres

La classification des emplois des cadres est établie comme suit.

Cadre. – 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. Outre le management, 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 propose des améliorations pour 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, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Cadre. – 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, qu'il manage. Il mettra tout en œuvre afin d'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, des collectivités, de l'administration, etc.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond, au minimum, au niveau de connaissance des référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs ou masters agricoles).

Pour les emplois non spécifiquement agricoles (administratifs, commerciaux, agroalimentaires...), il sera fait référence aux diplômes de niveaux correspondants de la filière concernée.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 juin 2012.

(Suivent les signatures.)