

**Convention collective**

**IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES  
(Maine-et-Loire)  
(10 janvier 1972)**

(Etendue par arrêté du 13 juillet 1973,  
*Journal officiel* du 18 août 1973)

**AVENANT N° 116 DU 17 NOVEMBRE 2014**

NOR : AGRS1597098M

IDCC : 9493

Entre :

Le syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'USRAF CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

La partie 2 « Personnel de bureau pour les cultures » de l'article 25 de la convention collective est modifiée comme suit :

« Définition des catégories

2. Personnel de bureau pour les cultures

A. – Personnel d'exécution

Niveau I. – Emplois d'exécutants

Echelon 1, coefficient 110

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

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

Echelon 2, coefficient 111

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 à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité). L'emploi peut comporter l'utilisation de matériel de maniement simple.

Le travail est exécuté selon des consignes précises et/ou sous surveillance fréquente. L'emploi ne nécessite que peu d'initiative de la part du titulaire.

#### Niveau II. – Emplois spécialisés

Echelon 1, coefficient 112

Employé mettant en œuvre des connaissances de base, acquises par l'expérience ou un diplôme, lui permettant d'effectuer, sur indications, des travaux simples ne demandant qu'une adaptation de courte durée, sous la responsabilité permanente d'un supérieur hiérarchique et ne prenant pas d'initiative dans son secteur.

Echelon 2, coefficient 116

Employé mettant en œuvre des connaissances lui permettant d'effectuer des travaux demandant un entraînement aux modes opératoires, étant capable d'initiative dans son secteur et ne nécessitant plus le contrôle permanent de son supérieur hiérarchique.

#### Niveau III. – Emplois qualifiés

Echelon 1, coefficient 124

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 prend des initiatives concernant l'adaptation de ses interventions aux conditions particulières rencontrées sur le terrain.

Dans l'exécution de ces tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés qui l'aident dans l'accomplissement de celles-ci et dont il guide le travail.

#### Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés

Echelon 1, coefficient 132

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 peut être conduit à faire des suggestions et des propositions 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 du niveau IV (tels que correspondant à ce jour au référentiel du bac).

#### B. – Emplois de techniciens et d'agents de maîtrise

##### Niveau I. – Techniciens et agents de maîtrise (TAM)

Les emplois classés à ce niveau peuvent requérir :

– soit d'assurer la gestion opérationnelle habituelle d'un ensemble organisationnel ;

- soit d’apporter une contribution individuelle pour réaliser des travaux complexes exigeant des capacités de jugement, de conception et de négociation.

L’autonomie s’exerce dans le cadre d’objectifs annuels (individuels ou d’unité) et dans les moyens alloués. L’impact de l’exercice de la fonction est sensible sur son périmètre d’activité.

Echelon 1, coefficient 170

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur une partie du périmètre de l’exploitation.

Echelon 2, coefficient 180

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur la totalité du périmètre de l’exploitation.

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

## C. – Emplois de cadres

### Niveau I

Les emplois classés à ce niveau requièrent d’assurer la responsabilité d’un domaine d’activité, qui peut comporter plusieurs ensembles organisationnels, et, dans le périmètre de responsabilité, de prendre les décisions nécessaires à la mise en œuvre de la politique de l’entreprise et à la réalisation des objectifs fixés. La responsabilité s’exerce soit dans le management, soit par une contribution individuelle de niveau expert.

La mission est assurée suivant les directives générales.

L’autonomie de jugement est large et permet les initiatives. L’impact des décisions est direct et significatif sur les résultats du périmètre de responsabilité.

Echelon 1, coefficient 200

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur une structure de l’exploitation ou sur un domaine particulier.

Echelon 2, coefficient 225

Les responsabilités ci-dessus détaillées s’opèrent sur l’ensemble des domaines de l’exploitation.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau II.

### Niveau II

Echelon 1, coefficient 280

Les emplois classés dans ce niveau requièrent :

- d’assumer la responsabilité d’une des fonctions importantes de l’entreprise ;
- de participer à l’élaboration de la stratégie à moyen terme pour le domaine de responsabilité concerné et de la décliner en plans d’action ;
- d’en construire l’organisation et de décider des moyens à mettre en œuvre et de leur structuration.

L’autonomie est très large. Elle correspond aux limites de la délégation reçue de la direction de l’entreprise. A ce niveau de responsabilité, l’impact des décisions est significatif sur l’ensemble de l’entreprise et peut être concrétisé dans son résultat opérationnel annuel.

Ce niveau d’emploi correspond aux référentiels des diplômes du niveau II. »

## Article 2

La partie 1 « Personnel d’exploitation » de l’article 25 est ainsi modifiée :

- à l’alinéa 3 de la définition des emplois qualifiés de niveau III, échelon 2, le verbe « nécessite » est remplacé par le verbe « prend » ;

- à l’alinéa 5 de la définition des emplois qualifiés de niveau IV, échelon 2, les mots : « au chef d’entreprise ou » sont supprimés ;
- à la suite de l’intitulé du chapitre I<sup>er</sup> « Personnel d’exploitation » est intégré le paragraphe A « Personnel d’exécution », qui comprend les emplois d’exécutants, les emplois spécialisés, les emplois qualifiés et les emplois hautement qualifiés ;
- au sein du chapitre précité, le II « Emplois de techniciens et agents de maîtrise » devient le B « Emplois de techniciens et agents de maîtrise » et le III « Emplois de cadres » devient le C « Emplois de cadres ».

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à l’unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire (section d’inspection du travail agricole), 7, rue Bouché-Thomas, BP 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 17 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)