

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

AVENANT N° 27 DU 24 NOVEMBRE 2014

NOR : AGRS1597131M

IDCC : 8535

Entre :

Les fédérations départementales des CUMA de Bretagne ;

L'union des CUMA des Pays de la Loire ;

La fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

La FGA CFDT de Bretagne et pour les Pays de la Loire ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture CFTC de Bretagne et de la Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FNAF CGT de Bretagne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au chapitre VI « Embauchage. – Période d'essai. – Effet et validité du contrat de travail », le deuxième alinéa de l'article 16 « Contrat de travail à durée indéterminée », concernant la durée de la période d'essai, est modifié ainsi qu'il suit :

« La période d'essai est fixée à :

- 1 mois pour le personnel ayant au plus 175 points ;
- 2 mois pour le personnel ayant plus de 175 points ;
- 3 mois pour les techniciens et agents de maîtrise ;
- 4 mois pour les cadres. »

Article 2

Au chapitre VI « Embauchage. – Période d’essai. – Effet et validité du contrat de travail », le dernier alinéa de l’article 16 « Contrat de travail à durée indéterminée » est complété par la phrase :

« Une fiche de poste dont l’objet est déterminé à l’article 24 *bis* du chapitre VIII « Classification des emplois. – Salaires » est annexée au contrat de travail ou à l’avenant au contrat de travail du salarié entrant dans les catégories suivantes : technicien, agent de maîtrise. »

Article 3

Au chapitre VI « Embauchage. – Période d’essai. – Effet et validité du contrat de travail », l’article 17 « Contrat de travail à durée déterminée » est modifié ainsi qu’il suit :

« En aucun cas le contrat à durée déterminée ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise. Sauf si des dispositions légales ou conventionnelles l’autorisent dans le cadre de mesures en faveur de l’emploi ou d’un dispositif de formation professionnelle, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas limitatifs suivants :

1. Remplacement d’un salarié absent ;
2. Accroissement temporaire de l’activité de l’entreprise ;
3. Emploi à caractère saisonnier.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être écrit et ses clauses doivent respecter les dispositions légales en vigueur. Une fiche de poste dont l’objet est déterminé à l’article 24 *bis* du chapitre VIII “Classification des emplois. – Salaires” est annexée au contrat de travail du salarié entrant dans les catégories suivantes : technicien, agent de maîtrise.

Si, pour des raisons inhérentes à la nature des travaux saisonniers, l’exécution du travail doit être suspendue, l’employeur, lors de la reprise des travaux, doit faire appel aux mêmes salariés pour l’achèvement des travaux prévus.

Les salariés titulaires d’un contrat de travail à durée déterminée, dès lors qu’ils sont réembauchés l’année suivante dans la même entreprise, gardent le bénéfice de leur période d’essai, de leur temps de présence et des avantages (salaires, primes...) attachés à ce temps de présence dont la durée est justifiée au vu des bulletins de paie. »

Article 4

Au chapitre VIII « Classification des emplois. – Salaires », l’article 24 « Définition des emplois » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Classification des emplois

Les emplois des salariés ouvriers et employés visés à la présente convention sont définis par les grilles d’évaluation prévues aux annexes I et I *bis* ; celles-ci comprennent cinq critères qualifiants subdivisés chacun en cinq classes de qualification.

Les emplois des salariés techniciens et agents de maîtrise visés à la présente convention sont définis par les grilles d’évaluation prévues aux annexes II et II *bis* ; celles-ci comprennent deux niveaux correspondant aux classes 6 et 7.

Les emplois des cadres visés à la présente convention sont définis par la grille d’évaluation prévue à l’annexe III ; celle-ci comprend deux niveaux correspondant aux classes 8 et 9. »

Article 5

L'annexe I visée à l'article 24 de la convention collective est supprimée et remplacée par une annexe I intitulée « Grille d'évaluation du personnel technique ouvrier » ainsi rédigée :

« Ouvrier. – Ouvrier qualifié

CLASSE	CONDUITE, réglage, entretien journalier	(*)	RÉPARATION (le salarié assure seul la maîtrise de ces opérations)	(*)	DIPLOME OU NIVEAU de compétence (acquis par expérience), formations agricole ou agroéquipement	(*)	ORGANISATION, initiative, responsabilité	(*)	AUTRES compétences
1	N'assure aucun réglage et entretien	0 et +	N'effectue pas de réparation ou de remise en état	0 et +	Aucune formation adaptée	0 et +	Exécute son travail sous les ordres d'un responsable sans initiative personnelle	0 et +	Se reporter aux dispositions de l'article 26
2	Tracteur et matériel agricole de transport (remorque, épandeur, etc.)	5 et +	Remise en état élémentaire (pièces d'usure, chaînes, etc.)	5 et +	CAP, certificat de qualification professionnelle ou niveau de compétence équivalent	3 et +	Au quotidien, organise son travail sous l'autorité d'un responsable	3 et +	
3	Tracteur et matériel de travail du sol et de récolte (charrue, herse animée, faucheuse, presse, etc.)	10 et +	Remise en état et réparations simples (chambre de coupe, becs maïs, etc.)	10 et +	Niveau BEP, certificat de qualification professionnelle ou niveau de compétence équivalent	6 et +	A la semaine, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	10 et +	
4	Automoteur de récolte et tractopelle	15 et +	Remise en état et réparations complexes (lamier de faucheuse ou de herse, boîtier, etc.)	20 et +	Niveau BTA, bac pro ou niveau de compétence équivalent	10 et +	A la saison, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	14 et +	
5	Matériel tracté à fonctions complexes (semoir, pulvérisateur, arracheuse de pommes de terre, etc.) ; machine à vendanger	18 et +	Remise en état et réparations très complexes (embrayage, hydraulique de base, électricité, etc.)	30 et +	Niveau BTS ou niveau de compétence équivalent	15 et +	Organise les chantiers ou l'atelier de réparation sous l'autorité d'un responsable	19 et +	
(*) Points hiérarchiques (se reporter aux dispositions de l'article 26).									

Article 6

L'annexe I *bis* visée à l'article 24 de la convention collective est supprimée et remplacée par une annexe I *bis* intitulée « Grille d'évaluation du personnel employé administratif » ainsi rédigée :

« Employé. – Employé qualifié

CLASSE	SECRÉTARIAT	(*)	TRÉSORERIE, comptabilité, gestion (réalise une ou plusieurs des tâches suivantes)	(*)	DIPLOME OU NIVEAU de compétence (acquis par expérience) formations agricole ou agroéquipement	(*)	ORGANISATION, initiative, responsabilité	(*)	AUTRES compétences
1	N'assure aucune tâche de secrétariat	0 et +	N'assure aucune tâche de comptabilité	0 et +	Aucune formation adaptée	0 et +	N'assure aucune tâche d'organisation et d'animation	0 et +	Se reporter aux dispositions de l'article 26
2	Réalise des travaux de frappe et de mise en forme de documents (convocation, compte rendu, règlement intérieur, etc.)	5 et +	Saisie de bons de travaux, établissement des factures	5 et +	CAP (niveau VI) ou niveau de compétence équivalent	3 et +	Au quotidien, organise son travail sous l'autorité d'un responsable	5 et +	
3	Assure la préparation et la rédaction des documents ci-dessus	10 et +	Suivi des encaissements et règlements fournisseurs, saisie des pièces comptables	15 et +	BEP (niveau V) ou niveau de compétence équivalent	6 et +	A la semaine, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	10 et +	
4			Préparation et calcul des prix de revient, déclarations TVA, comptabilité des temps de travail des salariés, bulletins de paie, déclarations sociales (MSA...)	25 et +	BTA, bac (niveau IV) ou niveau de compétence équivalent	10 et +	Au mois, organise son travail et s'adapte au planning préétabli sous l'autorité d'un responsable	15 et +	

CLASSE	SECRÉTARIAT	(*)	TRÉSORERIE, comptabilité, gestion (réalise une ou plusieurs des tâches suivantes)	(*)	DIPLOME OU NIVEAU de compétence (acquis par expérience) formations agricole ou agroéquipement	(*)	ORGANISATION, initiative, responsabilité	(*)	AUTRES compétences
5			Opérations de clôture (OD, résultat, bilan...), calcul des ratios, analyse comp- table des états, budget de trésorerie global, ana- lyse et conseil sur les prix de revient	40 et +	BTS (niveau III) ou niveau de compétence équiva- lent	15 et +	Organise l'activité ad- ministrative et comp- table sous l'autorité d'un responsable	25 et +	
(*) Points hiérarchiques (se reporter aux dispositions de l'article 26).									

Article 7

Il est créé une annexe II intitulée « Grille d'évaluation du personnel technique technicien et agent de maîtrise » ainsi rédigée :

CLASSE	TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE	NIVEAU Coefficient
6	Ensemble des compétences requises : – maîtrise tous les aspects des travaux et des missions qui lui sont confiés ; – étudie la faisabilité (économique et financière) sur la remise en état du matériel et (ou) sur le renouvellement de matériels ; – anticipe certains résultats et réactions	Ensemble des compétences requises : – est responsable de l'organisation des chantiers et (ou) d'un atelier de réparation ; – répartit les tâches du personnel qu'il encadre ; – fait respecter les consignes de sécurité données par l'employeur	Niveau I, coefficient 200 minimum
7	Ensemble des compétences requises : – décide des réparations à engager ; – participe aux réapprovisionnements de l'entreprise	Ensemble des compétences requises : – gère le temps de travail ; – adapte la gestion du personnel aux exigences des travaux ; – porte une appréciation sur la qualité du travail du personnel qu'il encadre ; – propose les évolutions de carrière et participe à la construction du plan de formation	Niveau II, coefficient 230 minimum

Article 8

Il est créé une annexe II *bis* intitulée « Grille d'évaluation du personnel administratif technicien et agent de maîtrise » ainsi rédigée :

CLASSE	TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE	NIVEAU Coefficient
6	Ensemble des compétences requises : – maîtrise tous les aspects des travaux et des missions qui lui sont confiés ; – étudie la faisabilité (économique et financière) des projets d'investissement ; – anticipe certains résultats et réactions ; – réalise des budgets prévisionnels ; – finalise la clôture des comptes	Ensemble des compétences requises : – appui aux négociations avec les adhérents (impayés) ou les fournisseurs (litiges) ; – aide à l'animation ; – répartit les tâches du personnel qu'il encadre ; – fait respecter les consignes de sécurité données par l'employeur	Niveau I, coefficient 200 minimum
7		Ensemble des compétences requises : – gère le temps de travail ; – adapte la gestion du personnel aux exigences des travaux ; – porte une appréciation sur la qualité du travail du personnel qu'il encadre ; – propose les évolutions de carrière et participe à la construction du plan de formation	Niveau II, coefficient 230 minimum

Article 9

Il est créé une annexe III intitulée « Grille d'évaluation du personnel technique et administratif cadres » ainsi rédigée :

CLASSE	CADRE	NIVEAU Salaire
8	<p>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</p> <p>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</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>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)</p>	Niveau I, salaire mensuel minimum fixé de gré à gré
9	<p>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 mandataire social, gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et en 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</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires</p> <p>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)</p>	Niveau II, salaire mensuel minimum fixé de gré à gré

Article 10

Au chapitre VIII « Classification des emplois. – Salaires », il est créé un article 24 *bis* intitulé « Fiche de poste », ainsi rédigé :

« Lorsqu'un salarié est embauché ou promu dans les catégories professionnelles suivantes : technicien, agent de maîtrise, une fiche de poste doit être annexée à son contrat de travail. Elle décline les missions confiées au salarié qui ont permis de déterminer son coefficient hiérarchique sur le fondement de la grille de classification conventionnelle. »

Article 11

Il est créé un article 24 *ter* intitulé « Entretien annuel » ainsi rédigé :

« Un entretien individuel a lieu chaque année dans le courant du premier semestre civil.

Cet entretien individuel a pour objet d'instaurer un échange entre le salarié et l'employeur, ou le responsable hiérarchique direct du salarié auquel cette mission est déléguée, sur son activité professionnelle, ses attentes en matière de formation professionnelle, promotion ou conditions de travail et ses difficultés éventuelles. »

Article 12

Au chapitre VIII « Classification des emplois. – Salaires », l'article 25 « Coefficients hiérarchiques » est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 25

Coefficients hiérarchiques

Les emplois des catégories professionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise sont affectés d'un coefficient hiérarchique.

1. Pour les salariés ouvriers et employés, chaque emploi est affecté d'un coefficient hiérarchique égal à la somme de deux éléments :

- 100 points de base, correspondant à l'emploi qui relève de la classe I de chaque critère qualifiant ;
- les points hiérarchiques, attribués en fonction du profil de chaque emploi selon le barème de la grille d'évaluation prévue à l'annexe I pour le personnel technique et à l'annexe I *bis* pour le personnel administratif.

2. Pour les salariés techniciens et agents de maîtrise, chaque emploi est affecté d'un coefficient hiérarchique qui ne peut être inférieur au coefficient minimum fixé à :

NIVEAU	COEFFICIENT MINIMUM
I	200
II	230

Article 13

Le premier alinéa de l'article 29 « Salaire horaire conventionnel » est modifié ainsi qu'il suit :

« En fonction de la classification des emplois selon les grilles des annexes I, I *bis*, II et II *bis*, le salaire horaire conventionnel est déterminé dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, pour les coefficients suivants : 100, 120, 140, 160, 180, 200, 220, 230 et plus. Il figure en annexe IV. »

Article 14

Il est créé un article 29 *bis* intitulé « Salaires des cadres » ainsi rédigé :

« Pour les cadres, chaque emploi correspond à un salaire mensuel minimum fixé de gré à gré. »

Article 15

Au chapitre XI « Cessation du contrat de travail », article 40 « Contrat de travail à durée indéterminée », le point 1. *a* concernant le délai-congé en cas de démission est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« – 3 mois pour les techniciens, agents de maîtrise et les cadres. ».

Article 16

En cas de désaccord entre un salarié et son employeur sur sa classification, la commission visée à l'article 8 de la convention collective peut être saisie par l'une ou l'autre partie.

Article 17

L'annexe III, donnant un exemple chiffré d'annualisation d'un CDD en application de l'article 34 *a*, devient l'annexe V.

Article 18

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 24 novembre 2014.

(Suivent les signatures.)