

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 51 DU 20 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897129M

IDCC : 9131

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;
Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture et de l'agroalimentaire FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;
Syndicat national des cadres d'entreprise agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la dénonciation de la convention collective départementale des cadres d'exploitations agricoles du département par la partie employeurs, des négociations ont été engagées, qui ont abouti à l'intégration d'un chapitre 10 spécifique aux cadres dans la convention collective des salariés non cadres des exploitations agricoles du département.

Celle-ci est ainsi devenue la « convention collective de travail des exploitations agricoles (personnel d'exécution TAM et cadres) et des coopératives d'utilisation des matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône du 12 février 1986 ».

Or, certaines dispositions spécifiques aux cadres du nouveau chapitre 10 avaient, dans l'esprit des signataires, vocation à remplacer certaines dispositions de l'ancienne convention collective des cadres, et en particulier sur les points suivants :

- création d'une prime d'ancienneté qui remplace l'ancienne majoration de points acquise par ancienneté, dont la manipulation était complexe, en particulier lorsque le nombre de points

attribués à l'embauche au salarié cadre était supérieur à celui prévu par la classification de la convention collective (c'est-à-dire dans l'immense majorité des cas) ;

- création d'une prime de responsabilité ayant vocation à se substituer à l'ancienne prime à la production, dont là encore la mise en œuvre était compliquée voire impossible, cette disposition étant par conséquent très peu appliquée

Cependant, les négociations ont été longues, et le délai de survivance de 12 mois faisant suite au délai de préavis de 3 mois a expiré avant l'adoption des nouvelles dispositions du chapitre 10.

Faute de nouvel accord dans ce délai de 15 mois, les rémunérations des cadres en place dans les entreprises du département sont devenues des avantages individuels acquis, sinon dans leur composition du moins dans leur quantum.

Cependant, certains salariés estiment que ces avantages individuels acquis doivent aujourd'hui être cumulés avec les avantages « nouveaux » offerts par le chapitre 10.

Dès lors l'entrée en vigueur de l'avenant n° 50 pourrait avoir différents effets pervers qui n'ont pas été mesurés au moment de sa signature :

- cumul de la majoration de points pour ancienneté avec la prime d'ancienneté nouvellement créée ;
- cumul de l'ancienne prime à la production avec la nouvelle prime de responsabilité ;
- cumul de la prime de responsabilité avec un salaire annuel de base négocié de gré à gré à l'embauche largement supérieur au salaire annuel de la grille de rémunération minimale sur 13 mois pour les TAM et 14 mois pour les cadres.

Outre les distorsions en termes de rémunération entre les salariés d'une même entreprise (cadres et salariés d'exécution, cadres « anciens » et cadres nouvellement embauchés) que créerait une telle déviance, elle aurait pour conséquence paradoxale d'alourdir démesurément les charges salariales des employeurs qui ont été les plus généreux à l'embauche.

C'est pour l'ensemble de ces motifs qu'est adopté le présent avenant, dont l'objectif est essentiellement pédagogique.

Article 1^{er}

Afin d'assurer le maintien du niveau de rémunération des salariés embauchés avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 50 du 23 février 2017, il est ajouté un deuxième alinéa à l'article 10.6 ainsi rédigé :

« Il est créé un salaire minimum annuel professionnel garanti applicable (SMAPGA) aux techniciens agents de maîtrise et aux cadres embauchés avant l'entrée en vigueur de l'avenant n° 50 du 23 février 2017, dont les montants sont ainsi fixés :

Salaire de base du niveau et échelon correspondant + prime d'ancienneté calculée selon les modalités de l'article 10.8 + prime de responsabilité calculée selon les modalités de l'article 10.9

La rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que tout autre élément de salaire ayant le caractère d'autre prime ou gratification ne sont pas intégrés dans le SMAPGA.

Règle de comparaison

Le salaire effectif à comparer au SMAPGA comprend :

- salaire annuel de base versé au salarié sur 12 mois + Prime de 13^e et 14^e mois versées par l'employeur à titre volontaire + éventuelles majorations de salaire pour ancienneté versées par l'employeur et identifiées comme telles sur le bulletin de paie ou par avenant au contrat de travail + éventuelle prime à la production versées par l'employeur.

La rémunération afférente aux heures supplémentaires ainsi que tout autre élément de salaire ayant le caractère de prime ou de gratification ne sont pas intégrés dans le salaire effectif. »

Modalités de mise en œuvre

Le SMAPGA se substitue au salaire effectif au moment de la mise en conformité de la classification des salariés avec la nouvelle grille de classification de la convention collective mise en place par l'avenant n° 50 du 23 février 2017 étendu par arrêté du 14 décembre 2017 et entré en application le 1^{er} janvier 2018.

Toutefois si le SMAPGA est inférieur au salaire effectif annuel versé au salarié avant cette mise en conformité, l'employeur devra verser un complément de salaire permettant au salarié de ne pas subir de perte de rémunération, et ce jusqu'à ce que le SMAPGA soit au moins équivalent au salaire effectif versé antérieurement à la mise en conformité.

Pour assurer la mise en œuvre des dispositions du présent article, les signataires décident de laisser aux entreprises un délai pour adapter leurs structures de rémunération. Ce délai sera de 9 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 2

il est ajouté à l'article 10.3 « la classification des emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM) » et à l'article 10.4 « La classification des emplois de cadres » un alinéa in fine identique ainsi rédigé :

« Les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la classification des emplois créée par l'avenant n° 50, pour mettre en conformité les classifications des salariés avec les nouvelles grilles. »

Article 3

Demande d'extension et application

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet, pour l'ensemble des employeurs et salariés entrant dans son champ d'application, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Aix-en-Provence, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)