

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Accord du 15 septembre 2020

relatif aux classifications et aux salaires minimaux du personnel

NOR : AGRS2097192M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Fédération nationale du bois FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des scieries agricoles et des exploitations forestières signataires :

- de l'accord national de travail du 28 avril 1988 concernant les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier des scieries agricoles ;
- de l'accord national du 12 juillet 1989 concernant les classifications et les salaires minimaux des personnels administratif, technique, commercial, agent de maîtrise et cadre des scieries agricoles.

Ont convenu de faciliter la lecture des différents accords de classifications professionnelles applicables aux entreprises et aux salariés desdits secteurs d'activité.

Dans le cadre de l'examen des accords existants, elles ont retenu le principe d'assurer une harmonisation et une coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres en procédant à la fusion des deux accords visés ci-dessus.

Le présent accord relatif aux secteurs d'activité figurant dans le champ d'application professionnel défini ci-après a pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des accords de classification visant notamment à faciliter le passage d'une catégorie à l'autre et une évolution professionnelle des salariés concernés.

Les partenaires sociaux entendent, par cet accord, répondre aux créations, mutations, développement de certaines fonctions apparues dans les scieries agricoles et les exploitations forestières du fait des nouvelles technologies, des nouveaux systèmes d'organisation.

Les partenaires sociaux entendent reconnaître et promouvoir les qualifications.

Le présent accord annule et remplace tous les accords nationaux antérieurs ayant le même objet pour les secteurs d'activités inclus dans le champ d'application du présent accord. Il constitue à ce titre la synthèse de l'harmonisation des accords de classification applicables aux secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières.

Champ d'application

a) Champ d'application professionnel

Le présent accord est applicable aux salariés au temps et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, représentés par la fédération nationale du bois, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

| | Référence NAPE/ NAFE | |
|---------------------------|----------------------|-------|
| Exploitations forestières | 0220 | 020 B |
| Scieries agricoles | 4801 | 201 A |

Ces entreprises sont référencées sous les codes accident du travail 330 et 340 auprès de la mutualité sociale agricole.

b) Champ d'application territorial

Le présent accord de classification et l'annexe relative aux salaires minima conventionnels concernent le personnel des scieries agricoles et le personnel au temps des exploitations forestières des régions et départements qui ne disposent pas au sein de leur convention collective locale de barèmes de salaires minima conventionnels spécifiques.

Les partenaires sociaux conviennent cependant que dans le cadre de la restructuration des conventions collectives et des négociations conduites par la CPPNI de la branche, le présent accord constituera l'accord de référence qui devra être appliqué par les départements et régions concernées en application et selon les modalités des dispositions contenues dans l'accord du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des exploitations forestières et scieries agricoles, modifié par ses avenants ultérieurs.

En effet, lorsque les conventions collectives agricoles prévoient des salaires minima conventionnels pour les scieries agricoles et/ou les exploitations forestières qui relèvent de leur champ d'application territorial et professionnel, ce sont ces barèmes locaux que les entreprises doivent appliquer. Les partenaires sociaux devront examiner les conditions et les adaptations nécessaires tant au niveau des accords de classification spécifiques qu'aux évolutions de ces barèmes locaux pour intégration à terme dans le présent accord national.

Ces questions seront abordées dans l'ensemble des départements et régions concernés, en vue d'une possible intégration dans le présent accord national dans un délai maximum de 5 ans.

L'accord national ne vise donc à sa date d'entrée en vigueur que les régions et les départements où les scieries agricoles et les exploitations forestières ne relèvent d'aucune convention collective localement applicable pour elles.

La CPPNI de la branche actera périodiquement les régions et départements qui relèveront progressivement des présentes classifications et salaires minima conventionnels.

Article 1^{er} | Classification

Les classifications sont annexées au présent accord.

- annexe I : classifications du personnel ouvrier ;
- annexe II : classifications du personnel administratif, technique et commercial ;
- annexe III : classifications du personnel agent de maîtrise ;
- annexe IV : classifications du personnel cadre.

Chaque salarié au temps concerné par cet accord doit être classé à l'un des niveaux ou échelons prévus dans l'une ou l'autre des classifications suivant les fonctions ou activités exercées.

Les nouvelles classifications comportent des définitions de niveaux et échelons.

Article 2 | Coordination des différentes classifications

L'ensemble des grilles (classifications et minima) ouvriers, ACT/AM/cadres de classifications constitue un ensemble cohérent déterminé de façon identique qui permet le passage de l'une à l'autre des classifications en fonction de l'évolution des emplois et des qualifications des salariés.

Article 3 | Salaires minimaux

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

Article 4 | Clause de révision de la classification d'un salarié

Lorsque le contenu du poste de travail ou de la fonction est substantiellement modifié ou que le salarié peut faire état d'un acquis récent de formation lui permettant de valoriser ses responsabilités, la classification de l'intéressé sera réexaminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié.

Article 5 | Prime d'ancienneté

Pour chaque année civile complète au service de l'entreprise, il est donné à chaque salarié, au 1^{er} janvier, la valeur de 1 point dans la limite maximale de 15 années civiles d'ancienneté.

La première année civile d'application de la prime est réputée complète lorsque l'embauche intervient avant le 1^{er} juillet.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement, elle correspond pour un temps complet au nombre de point multiplié par la valeur du point. Elle suit les variations de la valeur du point. Elle figure séparément sur le bulletin de paie.

La valeur du point correspondant à la prime d'ancienneté est fixée à 5,85 € en application des accords du 12 mars 2020.

En cas d'absence dans le mois considéré, ladite prime est réduite à due proportion ; lorsque l'absence est indemnisée, la prime fait partie intégrante de l'indemnisation. En cas de travail à temps partiel, la prime est calculée au prorata de l'horaire prévu au contrat de travail.

En cas d'absence pour congés payés, formation, représentation syndicale et autres cas prévus par la réglementation, ces absences ne peuvent en aucun cas induire une réduction de la prime.

Cette prime se substitue dans le cadre du présent accord de classification à toute autre prime de même nature, étant entendu que le salarié bénéficie de la garantie ci-après énoncée.

Article 6 | Garantie apportée aux salariés bénéficiaires d'un avantage d'ancienneté

Les salariés qui bénéficient au jour de l'entrée en vigueur dans l'entreprise d'une prime d'ancienneté, conserveront leur avantage personnel dans les conditions suivantes :

- le montant de la prime sera converti en nombre de points arrondi au nombre entier supérieur le plus proche ;
- les salariés conserveront au titre d'ancienneté ce nombre de points obtenus auquel viendront s'ajouter les points des années suivantes dans la limite des 15 années civiles d'ancienneté.

Article 7 | Clause de sauvegarde

Si au jour de l'application de l'accord, la remise en ordre des classifications et des salaires se traduit par une hausse de plus de 3 % de la masse salariale des personnels concernés, cette masse salariale ne pouvant être inférieure à celle résultant des classifications et accords en vigueur, il peut être convenu au niveau de l'entreprise d'une application modulée dans la limite maximale de 3 ans.

Cette application modulée ne peut être opposée au salarié bénéficiant de moins de 3 % d'augmentation de sa rémunération du fait de son reclassement.

Les parties intéressées consigneront dans un écrit :

- les raisons de cette application à effet retardé ;
- la classification et le coefficient accordés à chaque salarié au terme du processus ;
- les étapes intermédiaires retenues.

Article 8 | Date d'application

L'accord entrera en vigueur le lendemain de sa publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 10 | Révision de l'accord

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 11 | Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Article 12 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les modalités de mise en place des classifications sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 15 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Classification ouvrier (O)

Niveau 1

Personnel effectuant des travaux élémentaires.

Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissance particulière.

AB : sans participation directe à la production.

AB (coef. 100) : sans travail autonome sur machine de transformation du produit.

Niveau 2

Personnel effectuant des travaux simples.

Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum, par habitude ou apprentissage et selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser.

C (coef. 105) : sans incidence sur la qualité du produit.

Notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de maniement simple.

D (coef. 110) : où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit.

Niveau 3

Personnel effectuant des travaux combinés.

Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé.

E (coef. 115) : requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture.

F (coef. 125) : nécessitant des connaissances techniques.

G (coef. 135) : autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation.

Niveau 4

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes.

Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine.

H (coef. 150) : dont il définit le mode opératoire.

I (coef. 170) : dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier.

J (coef. 200) : et délicats – supposent une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.

Annexe II Classification du personnel administratif, commercial, technique (ACT)

ACT 1 (coef. 100)

Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé.

ACT 2

Personnel effectuant des tâches d'exécution simples, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise.

1^{er} échelon (coef. 110) : appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas.

2^e échelon (coef. 120) : pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues.

ACT 3

Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes techniques dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises.

1^{er} échelon (coef. 135) : mise en œuvre de procédures définies et combinées.

2^e échelon (Coef. 150) : mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information.

ACT 4 (coef. 170)

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation.

ACT 5

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles en fonction de ses connaissances professionnelles il détermine le mode de réalisation.

1^{er} échelon (coef. 190) : la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt.

2^e échelon (coef. 210) : sur l'efficacité de l'organisation interne.

ACT 6

Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux d'un niveau professionnel élevé acquis par formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure.

1^{er} échelon (coef. 240) : ces tâches ou travaux de par leur incidence supposent de la part de l'intéressé le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés.

2^e échelon (coef. 270) : de plus, il peut élaborer des propositions de modifications des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés.

ACT 7

Personnel disposant d'une autonomie et d'un pouvoir de conception et de décision dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon (coef. 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes d'action administrative, commerciale ou technique.

2^e échelon (coef. 370) : il assure l'élaboration et la mise en œuvre de son programme d'action administrative, commerciale ou technique.

Annexe III Classification agent de maîtrise (AM)

Il assure l'ensemble des responsabilités techniques et humaines nécessaires à l'encadrement d'un groupe de travail.

À son niveau, il s'assure de la bonne réalisation du produit et de l'utilisation de l'équipement.

Dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un supérieur, il accueille les salariés, leur apporte les instructions, aides et conseils nécessaires à l'exécution du travail et leur explique les informations et décisions professionnelles, techniques. Il relaie les informations sociales transmises par la direction. Il anime l'équipe de travail. Il participe à l'appréciation des compétences, à l'amélioration des mesures d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

AM I (coef. 190)

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes d'usinage. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.

AM II

Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire.

1^{er} échelon (coef. 230) : agent de maîtrise pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualité exigées.

2^e échelon (coef. 270) : agent de maîtrise pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées.

AM III

Agent de maîtrise disposant d'une autonomie et/ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions.

1^{er} échelon (coef. 320) : il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production.

2^e échelon (coef. 370) : il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition.

Annexe IV Classification cadre (C)

Le cadre assure dans l'exercice de ses responsabilités une fonction essentielle pour l'entreprise : chargé de répondre à un objectif global, il dispose d'une liberté d'action dont la contrepartie réside dans les initiatives qu'il doit prendre. À son niveau des connaissances confirmées des hommes, des outils, des produits sont nécessaires pour engager les actions, faire face aux événements. Le sens de l'encadrement, de l'animation sont indispensables pour communiquer au personnel les décisions prises et veiller à leur application effective.

C1 (coef. 280) : personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent, pendant les 2 années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme.

C2 (coef. 360) : personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise.

ou

Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès, avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminée ou d'une fonction précise.

C 3 (coef. 420) : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 4 (coef. 460) : personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie.

C 5 (coef. 480) : personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services, analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux.

C 6 (coef. 510) : personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement.

C 7 (coef. 550) : personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise.

C 8 (coef. 600) : personnel assurant la direction de l'entreprise.

Annexe V Salaires minima

En application des accords du 12 mars 2020, la grille de salaires minima est ainsi définie :

Salaires minima ouvriers

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

| À compter du 1 ^{er} avril 2020 | | | |
|---|---------------------------|-----|---------|
| Niveau 1 | AB | 100 | 10,15 € |
| Niveau 2 | 1 ^{er} échelon C | 105 | 10,21 € |
| | 2 ^e échelon D | 110 | 10,24 € |
| Niveau 3 | 1 ^{er} échelon E | 115 | 10,28 € |
| | 2 ^e échelon F | 125 | 10,30 € |
| | 3 ^e échelon G | 135 | 10,33 € |
| Niveau 4 | 1 ^{er} échelon H | 150 | 10,44 € |
| | 2 ^e échelon I | 170 | 11,14 € |
| | 3 ^e échelon J | 200 | 12,33 € |

Salaires minima du personnel administratif, commercial et technique, et agent de maîtrise

Personnel administratif, commercial et technique.

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

| À compter du 1 ^{er} avril 2020 | | | |
|---|-------------------------|-----|---------|
| ACT 1 | | 100 | 10,15 € |
| ACT 2 | 1 ^{er} échelon | 110 | 10,24 € |
| | 2 ^e échelon | 120 | 10,26 € |
| ACT 3 | 1 ^{er} échelon | 135 | 10,33 € |
| | 2 ^e échelon | 150 | 10,44 € |
| ACT 4 | | 170 | 11,14 € |
| ACT 5 | 1 ^{er} échelon | 190 | 11,93 € |
| | 2 ^e échelon | 210 | 12,66 € |
| ACT 6 | 1 ^{er} échelon | 240 | 13,80 € |
| | 2 ^e échelon | 270 | 14,94 € |

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

| À compter du 1 ^{er} avril 2020 | | | |
|---|-------------------------|-----|---------|
| AM 1 | | 190 | 11,93 € |
| AM 2 | 1 ^{er} échelon | 230 | 13,46 € |
| | 2 ^e échelon | 270 | 14,94 € |
| AM 3 | 1 ^{er} échelon | 320 | 16,88 € |
| | 2 ^e échelon | 370 | 18,75 € |

Cadres

Appointements : taux horaires de référence.

| À compter du 1 ^{er} avril 2020 | | |
|---|-----|---------|
| C 1 | 280 | 15,32 € |
| C 2 | 360 | 18,38 € |
| C 3 | 420 | 20,65 € |
| C 4 | 460 | 22,17 € |
| C 5 | 480 | 22,93 € |
| C 6 | 510 | 24,06 € |
| C 7 | 550 | 25,57 € |
| C 8 | 600 | 27,50 € |