CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DES TERRITOIRES

8 octobre 2020

Syndicat
CFTC-AGRI
Cultivons notre avenir

LA CFTC-AGRI

PROCHE DE VOUS, À VOTRE SERVICE DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS, VOUS OFFRE CETTE BROCHURE

CLAAS

Husqvarna

Syndicat
CFTC-AGRI
Cultivons notre avenir

La CFTC-AGRI est l'une des fédérations professionnelles de la CFTC, forte de quelque 140 000 adhérents.

La CFTC est un syndicat constructif, qui se veut une force de proposition, d'innovation dans le dialogue social. Elle participe depuis toujours aux grands débats sur l'amélioration des conditions de travail et défend en particulier le respect de la personne, de la cellule familiale quelle qu'elle soit.

La CFTC-AGRI,
proche de vous, à votre service dans les entreprises de Travaux et Services agricoles, ruraux et forestiers, vous offre cette brochure qui comporte :

- Votre NOUVELLE convention collective nationale à effet du 1er avril 2021.
- La nouvelle classification nationale des emplois.
- Le nouvel accord national sur le régime de retraite supplémentaire.

Vous êtes élu(e) au CSE de votre entreprise et vous n'adhérez à aucune organisation syndicale ?

La CFTC-AGRI peut vous aider dans le cadre de votre mandat en vous faisant parvenir des informations utiles pour votre mandat. La CFTC-AGRI applique le principe de la subsidiarité, c'est-à-dire qu'elle vous laisse prendre les bonnes décisions dans vos entreprises car vous en connaissez réellement la situation.

Si vous souhaitez bénéficier de tous les appuis nécessaires, pourquoi ne pas nous rejoindre par une adhésion ?

Vous pourrez alors être en contacts réguliers avec notre groupe « Travaux agricoles et forestiers » et notre service juridique. Vous serez informé(e) :

- des différentes négociations qui se tiennent au niveau national ou au niveau local (vous pourrez même y participer)
- des résultats et des évolutions de votre régime de Prévoyance et de Santé
- des évolutions juridiques qui peuvent concerner votre domaine d'activités

Vous êtes salarié(e) d'une entreprise de moins de 11 salariés ou qui n'a pas de CSE, ne restez pas isolé(e)

La CFTC-AGRI vous accueille volontiers et vous accompagnera dans votre quotidien.

Vous pourrez bénéficier des mêmes informations que ci-dessus. Vous rencontrerez des collègues d'autres entreprises de Travaux agricoles et forestiers et pourrez échanger avec eux. Vous aurez aussi accès à des avantages comme dans un CSE (Comité Social et Economique).

La CFTC-AGRI est partenaire de la Carte Campagne.
Pour connaître vos avantages, consultez le site www.carte-campagne.fr

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DES TERRITOIRES

Les organisations professionnelles et syndicales ci-après :

D'une part,
- La Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (F.N.E.D.T.)

D'autre part,
- La Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
- La Fédération Nationale Agroalimentaire et Forestière (C.G.T.)
- La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des secteurs connexes F.O.
- La Fédération C.F.T.C. de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles C.F.E. - C.G.C.

Conviennent :

Préambule

Afin de répondre aux objectifs de « la restructuration des branches professionnelles », les organisations syndicales de salariés et la FNEDT ont pris l'initiative de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle applicable aux entreprises de travaux et services agricoles, aux entreprises de travaux et services ruraux et aux entreprises de travaux et services forestiers.

Ce point s'inscrit dans le cadre d'un accord d'objectifs conclu le 15 novembre 2016 qui vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie et les critères pertinents utilisés pour regrouper les conventions collectives et leurs dispositions respectives.

A cette occasion, les organisations syndicales de salariés et la Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires rappellent notamment l'existence d'accords interbranches agricoles. Ils expriment leur attachement à un dialogue social de proximité afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises (TPE).

Ainsi, la volonté des partenaires sociaux est d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Les conventions collectives territoriales existantes deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L.2232-5-2 du code du travail.

Cette restructuration vise à poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires et favoriser le maintien et le développement de l'emploi ainsi que la compétitivité des entreprises agricoles.

Pour cela, il convient de créer un dispositif permettant de s'adapter aux évolutions et assurer la couverture conventionnelle de tous les salariés. Le but est de sécuriser l'application des normes conventionnelles et harmoniser les conditions de concurrence entre les entreprises.

Afin de répondre à cet objectif et aux exigences légales visées à l'article L2232-9 du code du travail, les organisations syndicales de salariés et la FNEDT ont créé une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI et mettent en place d'une convention collective des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers.

SOMMAIRE

CHAPITRE I - Champ d'application 05
Article 1er. – Champ d'application professionnel et territorial 05
Article 1.1 – Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux 05
Article 1.2 – Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière 05
Article 1.3 – Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture 05
Article 1.4 – Entreprises de prestations de services avicoles 05

CHAPITRE II - Négociation 07
Article 2. – Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés 07
Article 3. – Négociation et interprétation de la convention collective 07
Article 4. – Rapport entre accords d'entreprise ou d'établissement et une convention ou accord collectif de branche ou un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large 07
Article 5. – Dialogue social territorial 07
Article 6. – Accord types 07
Article 7. – Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation 08

CHAPITRE III - Durée - révision et dénonciation - obligation de négocier et maintien de la rémunération perçue 09
Article 8. – Durée de la convention 09
Article 9. – Révision et dénonciation de la convention 09
Article 9.1 – Révision de la convention 09
Article 9.2 – Dénonciation de la Convention 09
Article 10. – Obligation de négocier 10
Article 11. – Maintien de la rémunération perçue 10

CHAPITRE IV - Droit syndical et d'expression et protection des salariés 11
Article 12. – Droit syndical 11
Article 13. – Protection des salariés 11
Article 14. – Libertés d'opinion et syndicale 11
Article 15. – Propagande 11
Article 16. – Droit d'expression des salariés 11
Article 17. – Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales 11

CHAPITRE V - Représentation du personnel - représentation professionnelle 13
Article 18. – Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise 13
Article 18.1. – Section syndicale 13
Article 18.2. – Délégué syndical 13
Article 18.3 – Comité social et économique 13
Article 19. – Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche 14

CHAPITRE VI - Dispositif conventionnel paritaire 15
Article 20. – Les CPHSCT 15

CHAPITRE VII - Contrat de travail 17
Article 21. – Egalité professionnelle et salariale 17
Article 22. – Travailleurs handicapés 17
Article 23. – Période d'essai 17
Article 24. – Contrat de travail 18
Article 25. – Contrat saisonnier 18
Article 26. – Interruption de travail et suspension du contrat de travail 18

Article 27. – Maladie et accident 18
Article 28. – Grossesse – Maternité/Paternité - Adoption 19
Article 28.1. – Protection de la grossesse et de la maternité 19
Article 28.2. – Congés de maternité et d'adoption 19

CHAPITRE VIII - Salaires - indemnités - modalités de paiement des salaires 21

SECTION I - Salaires, primes et appointements 21
Article 29. – Salaires minimaux conventionnels 21
Article 30. – Les classifications 21
Article 30.1. – Préambule aux classifications 21
Article 30.2. – Annexe de classifications 21
Article 31. – Abattement d'âge 21

SECTION II - Nature et modalités d'indémnisation des repas et des déplacements 22
Article 32. – Indemnité de repas 22
Article 33. – Indemnités de Déplacements 22
Article 33.1. – Petits déplacements 22
33.1.1. – Temps de trajet - Trajet Domicile – chantier 22
33.1.2. – Trajet Chantier – Chantier 22
33.1.3. – Trajet Entreprise – Chantier 22
Article 33.2. – Grands déplacements 23

SECTION III - Modalités de paiement des salaires 23
Article 34. – Périodicité de la rémunération et bulletin de paie 23
Article 35. – Rémunération mensualisée des heures normales 23
Article 36. – Paiement des classifications temporaires 23

CHAPITRE IX - Durée de travail 25
Article 37. – Généralités 25
Article 38. – Durée normale du travail 25
Article 39. – Définition de la durée normale du travail effectif 25
Article 40. – Présences ne constituant pas du travail effectif 25
Article 41. – Astreinte 25
Article 42. – Interruptions de chantier 26
Article 43. – Heures de travail perdues récupérables 26
Article 44. – Heures supplémentaires – Repos compensateur annuel 27
Article 44.1. – Définition des heures supplémentaires 27
Article 44.2. – Décision d'exécution des heures supplémentaires 27
Article 44.3. – Rémunération des heures supplémentaires 27
Article 44.4. – Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires 27
Article 45. – Durée maximale de travail 28
Article 45.1. – Heures de travail prises en compte dans la durée maximale 28
Article 45.2. – Durée maximale quotidienne 28
Article 45.3. – Durée maximale hebdomadaire 28
Article 45.4. – Durée maximale annuelle 28
Article 45.5. – Maximum d'entreprise 28
Article 46. – Repos 29
Article 46.1. – Le repos dominical 29
Article 46.2. – Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire 29
Article 46.3. – Repos quotidien 29
Article 47. – Jours fériés 29
Article 48. – Heures de nuit 29
Article 48.1. – Travail de nuit 29
Article 48.2. – Le travailleur de nuit 29
Article 48.3. – Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit 30
Article 49. – Absences 30
Article 50. – Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent 30
Article 50.1. – Horaire individualisé 30
Article 50.2. – Contrat à temps partiel 30
Article 50.3. – Contrat de travail intermittent 30
Article 51. – Aménagement de la durée du travail 30

CHAPITRE X - Dispositions particulières 31
Article 52. – Contrôle de la durée du travail 31
Article 53. – Congés payés 31
Article 54. – Autres congés rémunérés 31
Article 54.1. – Absences pour évènements familiaux 31
Article 54.2. – Congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen 32
Article 54.3. – Congés de formation économique, sociale et syndicale 32
Article 54.4. – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant 32
Article 54.5. – Congé de proche aidant 32
Article 54.6. – Congé de deuil 32

CHAPITRE XI - Privation partielle d'emploi 33
Article 55. – Application des mesures d'activité partielle 33

CHAPITRE XII - Rupture du contrat de travail 33
Article 56 – Préavis 33
Article 57 – Indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée 33
Article 58 – Départ et mise à la retraite 34

CHAPITRE XIII - FORMATION PROFESSIONNELLE 35
Article 59. – Formation Professionnelle 35

CHAPITRE XIV - Droit à la déconnexion - actions sociales et culturelles - hygiène - prévention des accidents - médecine préventive et du travail 35
Article 60. – le droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles 35
Article 60.1. – le droit à la déconnexion 35
Article 60.2. – Actions sociales et culturelles 36
Article 61. – Principes négociés en matière d'hygiène et de sécurité 36
Article 62. – Hygiène et Sécurité 36
Article 63. – Travail des femmes 36
Article 64. – Equipement de sécurité 36
Article 65. – Entretien des Equipements de protections individuelle 36
Article 66. – Médecine Préventive et Médecine du Travail 36

CHAPITRE XV - Régime de retraite complémentaire, prévoyance et frais de santé 37
Article 67. – Régime de retraite complémentaire 37
Article 68. – Prévoyance et frais de santé complémentaires 37
Article 68.1. – Prévoyance 37
Article 68.2. – Frais de santé 37
Article 68.3. – Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les salariés relevant de l'AGIRC 38

CHAPITRE XVI - Epargne salariale 39
Article 69. – Intéressement Participation PEI PERCOI 39

CHAPITRE XVII - Date d'effet, dépots et demande d'extension 39
Article 70. – Date d'effet 39
Article 71. – Extension demandée 39
Article 72. – Dépôts 39

Annexe 1 – Grilles de classifications de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Annexe 2 – Grilles de rémunérations de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

CHAPITRE I

CHAMP D'APPLICATION

Article 1er.
Champ d'application professionnel et territorial

La présente convention est applicable sur l'ensemble du territoire français, aux salariés concernés par les activités des entreprises visées aux articles suivants en vigueur.

La présente convention détermine les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des entreprises qui ont leur siège social ou leurs établissements sur le territoire métropolitain, y compris en Corse ou dans les départements d'outre-mer (DOM) et collectivités d'outre-mer.

Article 1.1
Entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

Aux entreprises de travaux et services agricoles et ruraux définies au 1° de l'article L 722-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 1.2
Entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Aux entreprises de travaux et services forestiers d'exploitation forestière définies à l'article L 722-3 du code rural et de la pêche maritime, à l'exception des exploitations forestières et scieries agricoles.

Article 1.3
Entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Aux entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture définies à l'article L 722-3 du code rural et de la pêche maritime.

Article 1.4
Entreprises de prestations de services avicoles

Aux entreprises de prestations de services avicoles effectuant des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique.

CHAPITRE II

NEGOCIATION PROCEDURE CONVENTIONNELLE D'INTERPRETATION, DE REGLEMENT DES CONFLITS COLLECTIFS ET COMMISSION DE CONCILIATION

Article 2.
Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 3.
Négociation et interprétation de la convention collective

Concernant Les conditions de négociation et d'interprétation de la convention collective, il est fait application des stipulations de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux et ses avenants en vigueur.

Article 4.
Rapport entre accords d'entreprise ou d'établissement et une convention ou accord collectif de branche ou un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large

Il est fait application des dispositions de l'article L 2253-3 du code du travail.

les stipulations de la convention ou accords de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur les stipulations de la convention ou accord d'entreprise dans le cadre des thèmes visés à l'article L 2253.1 du code du travail (sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalente) ou pour les thèmes qui seraient expressément visés par la présente convention.

Article 5.
Dialogue social territorial

Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche.

Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 du code du travail et affiliées ou adhérentes à la ou aux organisations d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords.

Article 6.
Accord types

Pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L2232-10-1 du code du travail, la présente convention pourra comporter des accords types pouvant porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

Les accords type indiquent les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail.

L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé le comité social et économique, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Article 7.

Règlement des conflits collectifs et commission de conciliation

Les conflits collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau de l'entreprise peuvent être soumis à la commission de conciliation.

La constitution et les modalités de fonctionnement de la Commission de conciliation sont fixées suivant les mêmes conditions que celles visées pour la Commission d'interprétation visée à l'accord national CPPNI du 4 juillet 2017 et ses avenants en vigueur.

En cas d'échec de la procédure de conciliation, le conflit est soumis soit à la procédure de médiation, soit à la procédure d'arbitrage si les deux parties en conviennent conformément à l'article L2522-6 du code du travail.

CHAPITRE III

DUREE - REVISION ET DENONCIATION – OBLIGATION DE NEGOCIER ET MAINTIEN DE LA REMUNERATION PERCUE

Article 8.
Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée

Article 9.
Révision et dénonciation de la convention

La présente convention et ses annexes sont révisables ou peuvent être dénoncées à tout moment au gré des parties dans les conditions visées ci-après

Article 9.1
Révision de la convention

Sont habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective, les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes ou organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes au niveau national, dans les conditions visées à l'article L 2261-7 du code du travail

- **jusqu'à la fin du cycle électoral** au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord et signataires ou adhérentes de l'accord,
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent en outre être représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
- **à l'issue du cycle électoral** au cours duquel l'accord est conclu :
  - une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord,
  - une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche ; si l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de l'accord

La présente convention peut faire l'objet, à tout moment, d'une demande en révision de la part de l'une des parties visées au premier alinéa et adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres organisations syndicales salariés et organisation professionnelle d'employeurs concernées, ainsi qu'auprès du service de l'Administration compétente où la convention a été déposée.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet sur les chapitres, articles ou points à réviser et devra être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres organisations concernées ainsi qu'auprès du service de l'Administration compétente où la convention a été déposée.

La commission paritaire se réunit sur convocation le plus rapidement possible dans les trois mois qui suivent la date de réception de la lettre recommandée.

Article 9.2
Dénonciation de la Convention

La présente convention pourra être dénoncée totalement ou partiellement. Les parties signataires ou adhérentes sont seules habilitées à dénoncer la convention, dans les conditions

prévues aux articles L.2261-9 à L.2261-12 du code du travail.

La dénonciation totale ou partielle de la convention peut intervenir à tout moment sous réserve d'un préavis de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux parties signataires ou adhérentes.

Parallèlement à cette notification, la partie qui dénonce doit formaliser le dépôt de cette dénonciation auprès du service de l'Administration compétente où la convention a été déposée dans les conditions prévues par la loi en vigueur.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes, ou des organisations syndicales salariés signataires ou adhérentes, la convention ou l'accord totalement ou partiellement dénoncé continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Conformément à l'article L 2261-12 du code du travail, lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis. Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés.

Article 10.
Obligation de négocier

Pour définir l'obligation de négocier dans le cadre de la présente convention collective, il est fait application des dispositions visées aux articles L 2241-1 et suivants du code du travail concernant le niveau de la négociation de branche.

Article 11.
Maintien de la rémunération perçue

La présente convention ne peut être cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

Lorsque, dans le cas d'une dénonciation effectuée dans le cadre de l'article 9.2 de la présente convention, les stipulations conventionnelles n'ont pas été remplacées par de nouvelles stipulations conventionnelles dans un délai d'un an à compter de l'expiration du préavis, il est fait application de l'article L 2261-13 du code du travail.

CHAPITRE IV

DROIT SYNDICAL ET D'EXPRESSION ET PROTECTION DES SALARIES

Article 12.
Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté aussi bien pour les salariés que pour les employeurs de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels, matériels et moraux.

Article 13.
Protection des salariés

La protection des salariés, notamment en matière de non-discrimination, est assurée conformément aux dispositions des articles L 1132-1 à L 1132-4 et L 2141-5 à L 2141-8 du code du travail.

Article 14.
Libertés d'opinion et syndicale

La liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un syndicat sont reconnus.

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à une organisation syndicale, politique ou confessionnelle ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Le chef d'entreprise ou son représentant ne doit employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Article 15.
Propagande

Les employeurs et les salariés ne doivent, sous aucun prétexte, se livrer, à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement, à une propagande politique ou religieuse, quelle qu'elle soit, par paroles, par actes, distribution ou affichage, tracts ou autres.

Article 16.
Droit d'expression des salariés

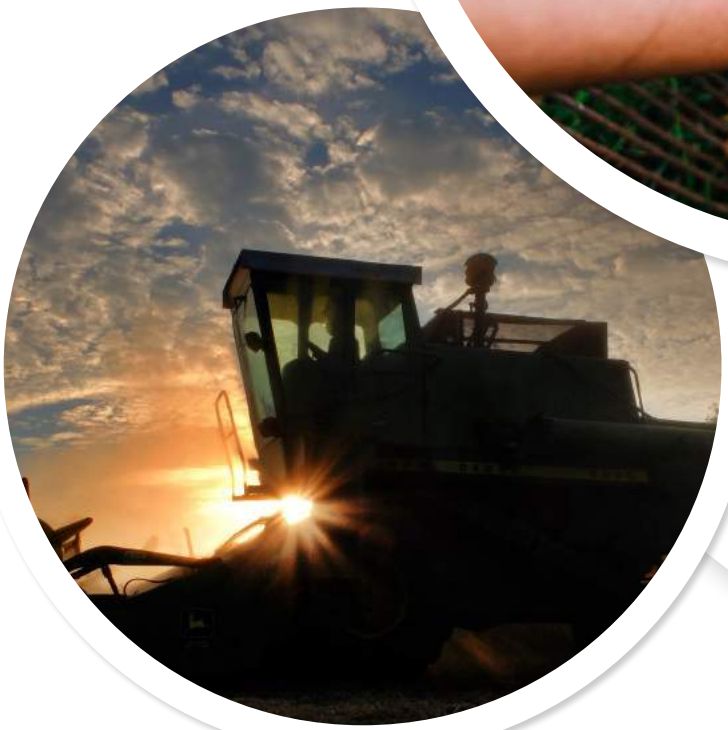
Les salariés des entreprises disposent, dans les conditions prévues par les articles L 2281-1 à L 2281-4 du code du travail, d'un droit d'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés émettent dans l'exercice du droit d'expression, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement. Cette liberté d'expression ne se substitue pas au dialogue social d'entreprise.

Article 17.
Déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales

Afin de promouvoir l'engagement syndical, tout salarié exerçant des responsabilités syndicales dans l'entreprise ou au sein de commissions paritaires de la branche doit bénéficier d'un déroulement de carrière normal, correspondant au développement de ses compétences et à des situations professionnelles comparables à sa situation. Il bénéficiera, lors de sa prise de mandat, d'un entretien destiné à identifier les contraintes spécifiques en résultant, à intégrer dans son activité professionnelle.



CHAPITRE V

REPRESENTATION DU PERSONNEL
REPRESENTATION PROFESSIONNELLE

Article 18.
Représentation du personnel et section syndicale d'entreprise

Les conditions d'élection des représentants du personnel du CSE et d'exercice des fonctions des délégués syndicaux et de constitution de sections syndicales d'entreprise sont celles prévues par le code du travail.

Article 18.1.
Section syndicale

Dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L 2131-1 du code du travail.

Les conditions de constitution, de fonctionnement et de mise en oeuvre des droits de ces sections syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont régies par les dispositions des articles L. 2142-1 à L. 2142-11 du code du travail.

Article 18.2.
Délégué syndical

La désignation et les attributions du ou des délégués syndicaux sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

Article 18.3.
Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés, la délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Dans l'hypothèse où il ne peut être donné suite à une réclamation qu'après une délibération du conseil d'administration dans les entreprises en société anonyme, la délégation du personnel au comité social et économique est reçue, à sa demande, par le conseil d'administration en présence du directeur ou de son représentant ayant connaissance des réclamations présentées.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L.2312-59 et L.2312-60 du Code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique exerce

les attributions ci-dessus mentionnées pour les entreprises de 11 à 49 salariés.

Il assure également une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;

5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, la délégation du personnel au comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

4° Procède à des inspections régulières en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

5° Est informé des visites de l'inspection du travail et peut présenter ses observations

6° Est consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

7° Dispose d'un droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes et de danger grave et imminent

Une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans :

1° Les entreprises d'au moins trois cent salariés ;
2° Les établissements distincts d'au moins trois cents salariés ;

La commission santé, sécurité et conditions de travail se voit confier, par délégation du comité social et économique, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu aux articles L.2315-78 à L.2315-95 du code du travail et des attributions consultatives du comité.

Article 19.
Garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche

Les garanties accordées aux salariés participant à la négociation de branche s'exercent dans les conditions prévues par l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à la négociation collective en agriculture et ses avenants en vigueur.

CHAPITRE VI

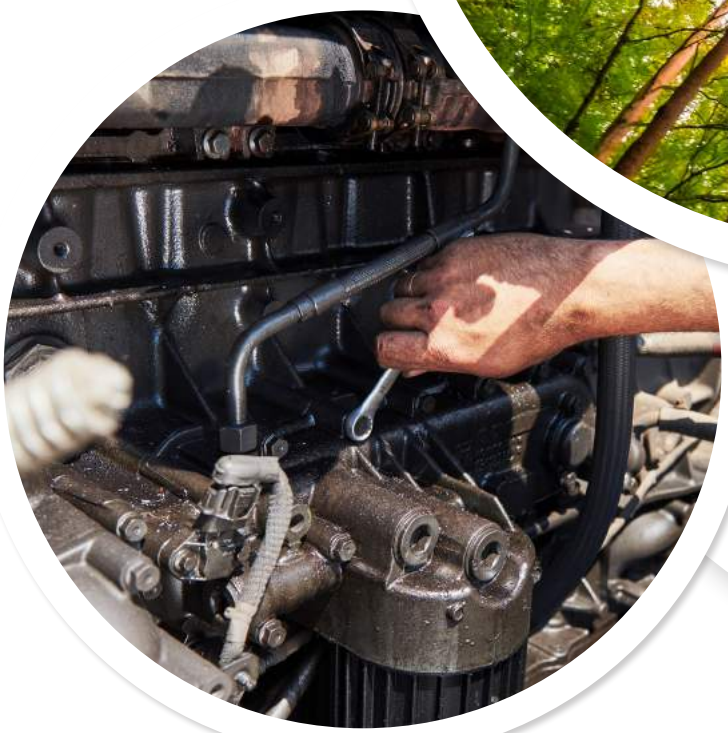
DISPOSITIF CONVENTIONNEL PARITAIRE

Article 20.
Les CPHSCT

Par la création des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (art. 42 de la loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999), conformément à l'article L.717-7 du code rural et de la pêche maritime l, les exploitations et les entreprises agricoles énumérées aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 du même code bénéficient d'un lieu d'échanges, de réflexion et de concertation entre partenaires sociaux, leur permettant de mieux répondre à la nécessaire amélioration de la santé et de la sécurité au travail des salariés particulièrement dans les entreprises dépourvues de comité social et économique. Elles apportent également leur contribution à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L 4161-1 du code du travail

Les salariés désignés dans les CPHSCT bénéficient de 4 heures de délégations par mois, cumulable sur 2 mois. L'employeur maintient la rémunération des salariés dans le cadre de leur participation aux réunions, aux formations ou de l'utilisation des heures de délégation. Le salaire maintenu et les cotisations sociales afférentes sont remboursés à l'employeur par le Fonds National de Prévention géré par la MSA.

New Holland



CHAPITRE VII

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 21.
Egalité professionnelle et salariale

Les parties signataires conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture et ses avenants en vigueur.

Article 22.
Travailleurs handicapés

En ce qui concerne les travailleurs handicapés, les dispositions réglementaires sont respectées, mais les parties conviennent qu'en raison de la spécificité des travaux et de la spécificité des machines, il importe que le personnel possède des aptitudes indispensables à l'exécution de son travail dans de bonnes conditions et en conformité avec les instructions de la médecine du travail.

Dans le cas de machines inadaptées aux travailleurs handicapés, la branche professionnelle encourage les actions d'adaptation.

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du Code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les trois ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 23.
Période d'essai

En ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, sauf accord écrit entre les parties, tout engagement est conclu à l'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler une fois, sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, mais en tout état de cause la durée de la période d'essai, ne peut dépasser, hors renouvellement :

- Deux mois pour les ouvriers et les employés,
- Trois mois pour les agents de maîtrise et technicien,
- Quatre mois pour les cadres.

Ces durées peuvent être renouvelées une fois.
En tout état de cause, le salarié devra être informé par écrit du renouvellement de la période d'essai avant la fin de la durée initiale de ladite période d'essai, qui l'aura expressément accepté.

Durant la période d'essai, le salarié est payé au niveau correspondant à la qualification pour laquelle il a été embauché.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence et avant trois mois ;
- un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si

la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à huit jours.

En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, il sera fait application des dispositions du code du travail.

Article 24.
Contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche.

Il est constaté par un acte écrit, établi en deux exemplaires, chacun signé par les deux parties. Le premier est remis au salarié, le second reste dans les mains de l'employeur.

Si, à l'issue de la période d'essai, le salarié reste en place, son embauchage est considéré comme définitif.

Outre la visite d'information et de prévention, la conclusion du contrat est subordonnée au résultat, le cas échéant, de l'examen médical d'aptitude, tel que prévu à l'article R. 717-16-1 du code rural et de la pêche maritime.

Le contrat de travail à durée indéterminée doit être signé au plus tard le jour de l'embauche et préciser notamment :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail ou, en cas de mobilité du salarié, le siège de l'entreprise ;
- la classification et le poste ;
- la date de début du contrat ;
- La période d'essai ;
- la durée du congé payé et du préavis ;
- le montant de la rémunération ;
- la durée du travail ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- les éventuels accords territoriaux ou professionnels applicables
- l'affiliation aux organismes de prévoyance et de retraite

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée, conformément aux dispositions des articles L. 1241-1 et suivants du Code du Travail.

Article 25.
Contrat saisonnier

Conformément à l'article L 1242-2 du code du travail, les entreprises visées dans le champ d'application de la présente convention peuvent conclure des contrats saisonniers pour des « tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons» ou des modes de vie collectifs.

Article 26.
Interruption de travail et suspension du contrat de travail

Toute interruption de travail, non justifiée et prolongée, malgré une première mise en demeure, peut être la cause d'une rupture du contrat.

Le contrat de travail est suspendu pour des motifs d'accident de travail ou de la vie privée, de maladie professionnelle ou de la vie privée et, d'une manière générale, pour tous les cas reconnus comme cause de suspension par la loi.

Le salarié ne perd pas l'ancienneté qu'il a acquise à la date de suspension.

Sauf dans les cas prévus par la loi, la suspension du contrat de travail n'est pas assimilée à un temps de travail effectif.

Article 27.
Maladie et accident

Pendant la période de suspension du contrat

a) Obligations du salarié

Lorsqu'il est en arrêt de travail, le salarié doit informer son employeur des motifs de son absence. Il doit également faire parvenir à son employeur et à sa Caisse d'assurance maladie, un certificat médical d'arrêt de travail dans un délai de 48 heures suivant la date d'interruption de travail, respectant les formalités prévues par le code de la sécurité sociale. Il doit tenir l'employeur et la Caisse d'assurance maladie informés de l'évolution de son état de santé en lui leur transmettant les certificats de prolongation de ses arrêts de travail, selon les mêmes modalités.

Le salarié reste tenu envers son employeur d'une obligation de loyauté pendant la période de suspension de son contrat.

b) Indemnité complémentaire aux prestations MSA ou la caisse d'assurance maladie

En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et conformément aux dispositions de la présente convention collective, le salarié peut bénéficier d'une indemnité journalière complémentaire, à condition :

1° Dans les conditions visées à l'article 69.1 et 69.3 de la présente convention collective

2° D'avoir justifié de cette incapacité dans les quarante-huit heures auprès de son employeur et à la Mutualité Sociale Agricole ou auprès du régime complémentaire compétent, lorsque son état de santé le permet;

3° D'être pris en charge par la Mutualité Sociale Agricole ou la caisse d'assurance maladie ;

c) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine non-professionnelle

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, l'employeur conserve le droit de licencier un salarié pour un motif non lié à son état de santé.

En outre, à la condition que l'indisponibilité du salarié malade ou accidenté ait duré au moins six mois, le licenciement peut être justifié par la situation objective de l'entreprise qui se trouve confrontée à la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent gravement son fonctionnement.

Dans cette dernière hypothèse, le salarié licencié a droit à une priorité de réembauchage pendant les six mois suivants.

d) Rupture du contrat en cas de maladie ou d'accident d'origine professionnelle

En cas d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou de maladie professionnelle, il convient de se référer aux dispositions des articles L 1226-7 à L 1226-22 du code du travail.

Pendant la période de suspension du contrat en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine professionnelle (à l'exclusion de l'accident de trajet), l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (art. L. 1226-9 du code du travail).

Toute rupture du contrat prononcée en méconnaissance de l'alinéa précédent est nulle (art. L. 1226-13 du code du travail)

A l'issue de la période de suspension du contrat, il est fait application des dispositions légales et réglementaires visées dans le code du travail.

Article 28.
Grossesse – Maternité/Paternité - Adoption

Article 28.1.
Protection de la grossesse et de la maternité

Tout employeur est tenu de se conformer aux dispositions des articles L. 1225-1 et suivants du code du travail relatives à la grossesse, maternité, paternité, adoption et éduction des enfants des salariés.

Article 28.2.
Congés de maternité et d'adoption

Les effets des contrats de travail intéressant les salariés en arrêt de travail consécutif à une grossesse médicalement constatée ou pour maternité ou pour l'arrivée au foyer d'un enfant adopté, sont suspendus, ceci dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires.

A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée bénéficiera à sa demande, d'une réduction de temps de travail égale à une heure par jour travaillé, sans que cette réduction entraîne une perte de salaire.

La durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

126

de VRIES
GASPARDO

CHAPITRE VIII

SALAIRES - INDEMNITES - MODALITES DE PAIEMENT DES SALAIRES

SECTION I
SALAIRES, PRIMES et APPOINTEMENTS

Article 29.
Salaires minimaux conventionnels

Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations.

L'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations est négociée au moins une fois par an, après la publication de la valeur du SMIC.

Article 30.
Les classifications

Article 30.1.
Préambule aux classifications

Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels.

Pour l'application de la présente classification, il convient de prendre en compte les principes suivants :

- C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau de classification. La référence aux diplômes ne sert qu'à déterminer le niveau de connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

- Les descriptions d'emplois ont vocation à décrire de manière générale chaque niveau et échelon. Compte tenu de la diversité existant dans la réalité des entreprises en termes d'organisation, de travaux et service, d'emplois et de compétences, ces définitions n'empêchent pas que des différences puissent être constatées entre la classification d'un salarié et ses activités réelles, dès lors que ces différences demeurent marginales par rapport aux caractéristiques principales de son emploi. Cette nouvelle classification ne remplace pas pour autant des fiches de poste.

Article 30.2.
Annexe de classifications

Il est appliqué les classifications et les définitions des emplois visées dans l'annexe I de la présente convention.

Article 31.
Abattement d'âge

Le salaire minimum des salariés âgés de moins de dix-huit ans subit, suivant l'âge des intéressés, un abattement égal à :

- travailleurs âgés de moins de dix sept ans : 20 %

- travailleurs âgés de moins de dix huit ans : 10 %

du salaire de l'adulte afférent à l'emploi occupé.

Cet abattement est supprimé lorsque le jeune travailleur justifie de six mois de pratique professionnelle dans la branche professionnelle visée par la présente convention collective.

SECTION II
NATURE et MODALITES d'INDEMNISATION des REPAS et des DEPLACEMENTS

Article 32.
Indemnité de repas

L'indemnité de repas a pour objet de compenser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle du salarié. Elle n'est due au salarié que lorsque ce dernier se trouve, pour des raisons liées à son travail, dans l'impossibilité de rentrer à son domicile.

Dans ce cas, il est versé au salarié une indemnité de repas égale à deux fois le montant du Minimum Garanti (2 MG).

Cette indemnité de repas n'est pas applicable lorsqu'il existe dans l'entreprise une autre forme d'indemnisation des repas telle que par exemple des « titres restaurant »,…

Article 33.
Indemnités de Déplacements

Le présent article s'applique aux salariés de chantier qui exécutent un travail non sédentaire qui ne se rattache pas à un lieu de travail unique et définitif.

La part du temps de trajet coïncidant avec l'horaire de travail n'entraîne pas de perte de salaire et constitue du temps de travail effectif.

33.1.
Petits déplacements

Les petits déplacements sont ceux effectués par un salarié avec retour chaque jour au domicile ou lieu de résidence habituel.

33.1.1. Temps de trajet - Trajet Domicile – chantier

Le temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu d'exécution du contrat de travail et en revenir n'est pas du temps de travail effectif.

Toutefois, le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet, à savoir au-delà de 50 kms ou de 45 minutes (le critère le plus avantageux pour le salarié est retenu), fait l'objet d'une contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement et déterminée comme suit :

Indemnité de petit déplacement = (T/2) x S

T = Temps de trajet au-delà du temps normal de trajet de 45 min ou 50 kms

S = Salaire horaire de base du salarié

Le temps de trajet pris en compte est la plus courte distance calculés entre soit le siège, un établissement ou un dépôt de l'entreprise, soit le domicile et le chantier.

Ce temps de trajet bénéficiant de cette contrepartie financière dite indemnité de petit déplacement ne constitue pas un temps de travail effectif. Avec accord des parties, cette contrepartie peut être prise sous forme de repos.

33.1.2. Trajet Chantier – Chantier

Les déplacements de chantier à chantier sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le salarié qui utilise un véhicule personnel pour se déplacer de chantier à chantier a droit à une indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

33.1.3. Trajet Entreprise – Chantier

Les temps nécessaires aux trajets effectués entre le siège de l'entreprise ou de l'établissement et le lieu de travail constituent du temps de travail effectif lorsque le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les déplacements de l'entreprise au chantier sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque l'organisation du travail oblige le salarié à passer par le siège ou le dépôt de l'entreprise.

Les déplacements de l'entreprise au chantier ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif quand le salarié se rend volontairement à l'entreprise, notamment pour profiter d'un moyen de transport mis à sa disposition par l'employeur.

Toutefois, pour le temps de trajet qui dépasse le temps normal de trajet, à défaut de dispositif conventionnel local ou d'accord d'entreprise, le salarié bénéficie de l'indemnité de petit déplacement du 33-1-1

33.2.
Grands déplacements

Le salarié est considéré en grand déplacement, lorsque celui-ci est dans l'impossibilité de revenir chaque jour à sa résidence habituelle.

Frais liés aux grands déplacements

La prise en charge du grand déplacement par l'employeur comprend l'hébergement, le petit déjeuner, et le dîner en un lieu convenu choisi par l'employeur.

Si à titre exceptionnel le salarié doit avancer ces dépenses, il est intégralement remboursé par l'employeur au plus tard dans le mois qui suit le déplacement et dans les conditions fixées préalablement par ce dernier :

- Soit aux frais réels, sur justificatif, dans la limite des montants autorisés par l'employeur.

- Soit forfaitairement, sur la base du barème MSA relatif aux frais de grand déplacement en vigueur au premier janvier de l'année en cours.

Indemnité de grand déplacement

Le temps de trajet aller-retour, au-delà du temps normal de trajet visé à l'article 34-1, pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dans le cadre d'un grand déplacement est indemnisé sur les mêmes règles de calcul que celles fixées pour les petits déplacements.

Lorsque le salarié utilise un véhicule personnel, il a droit à l'indemnité kilométrique basée sur le barème fiscal.

Indemnité d'éloignement

Une indemnité d'éloignement peut être déterminée par accord collectif local ou d'entreprise lorsque l'éloignement du lieu d'exécution du contrat de travail empêche le salarié de regagner chaque soir son domicile. Elle vise à compenser le fait d'être éloigné de son domicile habituel et de ne pouvoir y revenir chaque jour.

SECTION III
MODALITES de PAIEMENT des SALAIRES

Article 34.
Périodicité de la rémunération et bulletin de paie

Pour les salariés payés au mois, la paie se fait à échéances régulières, au moins une fois par mois et au plus tard avant le cinquième jour ouvrable du mois suivant.

Un bulletin de paie devra obligatoirement être délivré dans les conditions fixées par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 35.
Rémunération mensualisée des heures normales

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation dans son texte annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978, rendue applicable à l'agriculture par la loi du 30 décembre 1988, la rémunération des heures normales de travail est mensualisée selon les modalités visées à l'article 6.5 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

Article 36.
Paiement des classifications temporaires

Les salariés appelés temporairement ou accidentellement à effectuer des travaux ressortissant d'une catégorie inférieure à celle de leur classification habituelle conservent le bénéfice du salaire afférent au coefficient hiérarchique qui leur est d'ordinaire affecté.

Dans le cas de travaux ressortissant d'une catégorie supérieure à celle de leur classification, ils percevront alors, "prorata temporis", au titre desdits travaux, le salaire afférent à la catégorie dont relèvent ces derniers.

CHAPITRE IX

DUREE DU TRAVAIL

Article 37.
Généralités

Les dispositions relatives à la durée du travail sont fixées par les textes législatifs, réglementaires ainsi que par les règles spécifiques déterminées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur et par les stipulations le cas échéant de la présente convention collective.

Article 38.
Durée normale du travail

Les dispositions relatives à la durée normale du travail sont fixées par l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 39.
Définition de la durée normale du travail effectif

La durée normale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine par l'article 6.1 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Les temps nécessaires à la restauration, les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du travail effectif lorsque les critères définis à l'alinéa précédent sont réunis.

Article 40.
Présences ne constituant pas du travail effectif

Il est fait application de l'article 6.2 de l'accord du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur relatif aux présences ne constituant pas du temps de travail effectif.

Article 41
Astreinte

Sous réserve des dispositions de l'article 6.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 et ses avenants, la période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Le trajet à effectuer pour se rendre du domicile au chantier et en revenir fait l'objet d'une indemnisation kilométrique basée sur le barème fiscal dans le cas de l'utilisation du véhicule personnel. Ce temps est considéré en temps de travail effectif.

La durée de l'intervention éventuelle constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur, et rémunérée comme telle.

La sujétion liée à l'astreinte fait l'objet d'une indemnisation forfaitaire calculée comme suit :

- 1 fois le Minimum Garanti pour une astreinte par nuit
- 2 fois le Minimum Garanti pour une astreinte de 24 heures.

Les périodes d'astreinte (hors intervention) ne constituent pas du travail effectif ; elles ne sont donc pas prises en compte dans le calcul de la durée du travail.

Exception faite de la durée d'intervention et de déplacement, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

Programmation individuelle des périodes d'astreinte

La programmation individuelle doit être communiquée aux salariés 15 jours à l'avance et peut être modifiée moyennant un délai de prévenance de 7 jours. Ces délais peuvent être abaissés en cas de circonstances exceptionnelles au moins un jour franc à l'avance.

Enregistrement

En fin de mois, l'employeur remet à chaque salarié un document précisant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle, est conservé pendant une durée d'un an.

Article 42.
Interruptions de chantier

Le statut du salarié en cas d'interruption du chantier consécutive à des intempéries ou une panne de matériel dépend de la décision ou des consignes de l'employeur en examinant, successivement, les solutions suivantes :

1er cas : Le salarié reste à la disposition de son employeur : il ne peut ni quitter le chantier, ni vaquer à ses occupations personnelles, ni aller au restaurant ; il doit être disponible pour une reprise à tout moment de son activité. Cette période constitue du temps de travail effectif pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires et du repos compensateur.

2ème cas : Le salarié est en pause pendant l'interruption de chantier : si l'interruption de chantier est proche de l'heure du repas, la pause restauration peut être avancée d'1 h 30 au maximum. Sa durée doit être d'au moins 45 minutes et d'1 h 30 au maximum. Pendant la pause, le salarié peut s'éloigner du chantier et vaquer à ses occupations personnelles. Cette période ne constitue pas du travail effectif et n'est pas rémunérée.

3ème cas : Le salarié doit interrompre son activité. Il quitte le chantier et peut librement vaquer à ses occupations : si les heures perdues ont pour effet de porter la durée hebdomadaire de la semaine considérée à moins de 35 heures ou, en deçà de la durée hebdomadaire programmée en cas de mise en oeuvre d'une modalité d'aménagement du temps de travail prévue à l'article 52 de la présente convention, ces heures peuvent donner lieu à récupération dans le cadre de l'article 6.4 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié et dans les conditions visées à l'article 44 de la présente convention. Ces heures perdues sont néanmoins rémunérées au salarié au tarif normal à l'échéance normale de la paie. Leur récupération est sans incidence sur le calcul des heures supplémentaires et des droits à repos compensateur.

Article 43.
Heures de travail perdues récupérables

Les heures perdues en dessous de la durée normale du travail visé à l'article 39 de la présente convention, il est fait application de l'article 6.4 concernant la durée du travail en agriculture de l'accord national du 23 décembre 1981, ses annexes et avenants en vigueur.

Par récupération, il faut entendre au sens du présent article, la faculté donnée à l'employeur de prolonger l'horaire de travail d'un nombre d'heures correspondant aux heures de travail non effectuées en dessous de la durée normale du travail.

L'organisation de la récupération des heures perdues peut être fixée par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou convention ou accord territorial ou sectoriel. A défaut, elle ne peut pas augmenter la durée du travail effectif de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

Les heures de récupération ne concernent que les salariés présents lors de l'interruption. Elle est effectuée dans la période de vingt-six semaines qui suit la semaine au cours de laquelle a eu lieu l'interruption.

Il n'est pas possible de répartir les heures de récupération uniformément sur toute l'année.

Les heures récupérées ne sont pas considérées en tant que telles comme des heures supplémentaires.

Ces heures sont payées au tarif normal, à titre d'avance, avec la paie du mois au cours duquel elles ont été perdues.

Article 44.
Heures supplémentaires – Repos compensateur annuel

La définition, la gestion, les modalités de calcul et d'indemnisation des heures supplémentaires sont fixées par les dispositions de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

Article 44.1.
Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale du travail effectif défini à l'article 39 ci-dessus.

Ainsi, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées selon le cas

- soit au-delà de la durée effective hebdomadaire visée à l'article 39 de la présente convention,
- Soit au-delà de la durée légale effective hebdomadaire obtenue en moyenne dans le cadre de la période soumise à une des modalités d'aménagement du temps de travail prévues à l'article 52 de la présente convention
- soit au-delà des heures de récupération prévues à l'article 44 de la présente convention.

Article 44.2.
Décision d'exécution des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont décidées par l'employeur.

Article 44.3.
Rémunération des heures supplémentaires

§ 1. Majorations pour les quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des quatre premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail visées à l'article 39 et dans les conditions visées à l'article 45.1 de la présente convention, donne lieu à une majoration de 25 %. Après consultation des salariés concernés, cette majoration est attribuée :

- soit par le versement d'une majoration de salaire égale à 25 %
- soit sous la forme d'un repos payé d'un quart d'heure par heure supplémentaire.

§ 2. Majorations pour heures supplémentaires au-delà des quatre premières heures supplémentaires hebdomadaires

Chacune des quatre heures supplémentaires effectuées au-delà de la quatrième donne lieu à une majoration de salaire de 25 %, et les heures suivantes à une majoration de 50 %.

§ 3. Conventions de forfait en heures ou en jours de travail

Il est fait application des stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenant en vigueur concernant les conventions de forfait sur la base mensuelle ou annuelle d'heures de travail et de jours de travail.

Article 44.4.
Repos compensateur annuel en cas d'heures supplémentaires

Un repos compensateur payé est accordé au salarié qui accomplit plus de 1.860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail effectué au sens de l'article 46.1 ci-après relative aux durées de temps de travail effectif maximales. Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

entre 1861 et 1900 heures de travail par an	1 jour
entre 1 901 et 1940 heures de travail par an	2 jours
entre 1 941 et 2 000 heures de travail par an	3 jours

A la fin de la période annuelle, l'employeur enregistre sur un document prévu à cet effet, le nombre de journées de congé porté au crédit de chaque salarié au titre du repos compensateur. Ce document est tenu à jour tous les mois et une copie est remise au salarié en même temps que la paie.
Les droits à repos compensateur acquis au cours d'une période annuelle sont pris, au cours de la période annuelle suivante, par journée ou demi-journée, aux dates convenues par accord entre l'employeur et le salarié.
En l'absence d'accord, la demande du bénéfice du repos compensateur doit être formulée par le salarié au moins dix jours à l'avance. Dans les cinq jours qui suivent la réception de la demande, l'employeur doit faire connaître à l'intéressé soit son accord, soit les raisons relevant d'impératifs liés au fonctionnement de l'entreprise ou l'exploitation, qui motivent le report de la demande. Dans ce dernier cas, l'employeur doit

proposer au salarié une autre date à l'intérieur d'un délai de deux mois.

La période annuelle visée par le présent article peut être fixée par la convention collective de travail, une période annuelle différente pouvant cependant être décidée par l'employeur après consultation du personnel et information de l'inspecteur du travail. A défaut de convention collective ou de décision de l'employeur la période annuelle commence le 1er juin et se termine le 31 mai de chaque année.

ARTICLE 45.
Durée maximale de travail

Article 45.1.
Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Les dispositions du présent chapitre relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales réglementaires ou conventionnelles, ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectué.

La période annuelle visée par le présent article est déterminée conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 45.4 de la présente convention.

Article 45.2.
Durée maximale quotidienne

La durée maximale quotidienne de travail effectif, qui est fixée à dix heures par l'article L. 3121-18 du code du travail, peut être dépassée dans les cas et dans les conditions déterminées par les articles R 713-5 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Par dérogation aux dispositions de ce décret et à défaut d'accord collectif sectoriel étendu, le nombre global d'heures de dépassement au-delà de dix heures ne peut être supérieur à 50 par période annuelle telle que définie au dernier paragraphe de l'article 45.4 ci-dessus.

Article 45.3.
Durée maximale hebdomadaire

Il est fait application de l'article L3121-20 du code du travail et L 713-13 du code rural et de la pêche maritime.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à quarante-quatre heures, calculée sur une période de douze mois consécutifs.

Le plafond de soixante heures mentionné à l'article L. 3121-21 du code du travail peut être dépassé à la condition que le nombre total d'heures supplémentaires effectuées au-delà de ce plafond n'excède pas soixante heures au cours d'une période de douze mois consécutifs.

Article 45.4.
Durée maximale annuelle

L'exécution d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée annuelle du travail effectuée à plus de 2000 heures.

La durée maximale annuelle du travail susceptible d'être effectuée par un salarié est réduite à due proportion des périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue.

Article 45.5.
Maximum d'entreprise

Dans chaque entreprise employant plus de trois salariés, le nombre total des heures de travail effectué ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé en fonction du nombre de salariés.

Ce maximum d'entreprise est égal à :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés x 1900 heures
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés x 1860 heures

Le nombre de salariés pris en compte pour l'établissement du maximum d'entreprise correspond au nombre de salariés présents dans l'entreprise au début de la période annuelle et embauchés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée au moins égale à six mois.

En cas d'embauche ou de débauche (ou fin de contrat à durée déterminée) en cours d'année, le maximum annuel de l'entreprise est majoré ou minoré à due proportion.

Les salariés embauchés par contrat à durée déterminée inférieure à six mois, et notamment les saisonniers, ne sont pas pris en compte pour la détermination du maximum d'entreprise et les heures de travail qu'ils effectuent ne s'imputent pas sur le maximum d'entreprise. Ces salariés suivent l'horaire de travail du ou des autres salariés de l'entreprise affectés aux mêmes travaux.

ARTICLE 46.
Repos

Article 46.1.
Le repos dominical

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, à prendre le dimanche, d'une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives.

A ces 24 heures consécutives de repos hebdomadaire, il doit être ajouté les heures consécutives de repos quotidien prévu par l'article 47.3 de la présente convention.

Article 46.2.
Dérogation au repos dominical et suspension du repos hebdomadaire

Il est fait application de l'article 5.2 et 5.3 de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles ses annexes et ses avenants en vigueur, concernant la dérogation au repos dominical et la suspension du repos hebdomadaire.

Article 46.3.
Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle conformément aux stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur, à condition que des périodes au moins équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés. Elles ne peuvent avoir pour effet de réduire la durée de repos quotidien en deçà de 9 heures.

ARTICLE 47.
Jours fériés

En matière de jours fériés, il est fait application des stipulations de l'accord national du 23 décembre 1981 ses annexes et ses avenants en vigueur.

Article 48.
Heures de nuit

Article 48.1.
Travail de nuit

Le travail de nuit se définit par les articles L 3122-1 et suivants du code du travail.

Le travail de nuit revêt un caractère exceptionnel. Il doit prendre en compte les impératifs de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée aux contraintes agronomiques, saisonnières, techniques, climatiques ou à l'approvisionnement de l'industrie agroalimentaire ou forestière.

Sous réserve des dispositions de l'article L 3122-29 et suivants du code du travail, tout travail effectué au cours d'une période d'au moins neuf heures consécutives comprenant

l'intervalle entre minuit et 5 heures, pour la période de nuit commençant au plus tôt à 21 heures et s'achèvant au plus tard à 7 heures est considéré comme du travail de nuit.

Dans la limite mentionnée ci- dessus, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de branche peut prévoir une autre définition de la période de travail de nuit

Le travail de nuit pourra être établi par accord collectif professionnel, territorial ou d'entreprise et précisera obligatoirement les clauses légales suivantes :

- Justifications du recours au travail de nuit
- Définition de la période de nuit, dans les limites mentionnées ci-dessus
- Les mesures accompagnant la mise en place du travail de nuit prennent en compte les axes suivants :
  - ✓ L'amélioration des conditions de travail des salariés
  - ✓ L'équilibre avec la vie personnelle et les responsabilités familiales
  - ✓ L'égalité professionnelle entre femmes et hommes notamment par l'accès à la formation
  - ✓ L'organisation des temps de pause
  - ✓ La contrepartie sous forme de repos compensateur et, éventuellement, de compensation salariale

Article 48.2.
Le travailleur de nuit

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit quand :

1° Soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes; 2°Soit 270 h et plus de travail pendant une période de 12 mois consécutifs.

Les heures de travail de nuit bénéficient d'une majoration de 1 heure de travail pour 7 heures de travail de nuit. Cette contrepartie est prise sous forme de repos compensateur.

Cette majoration s'additionne le cas échéant avec la majoration pour heure supplémentaire. Chaque majoration se calcule de façon indépendante.

Le travailleur de nuit bénéficie d'un suivi individuel régulier de son état de santé.

Article 48.3.
Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit

Le travail effectué la nuit se définit comme tout travail effectué pendant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin.

Le travail effectué la nuit et ne constituant pas du travail de nuit au sens des articles L L.3122-1 à L.3122-14 du code du travail bénéficie d'une majoration de 20 % pour chaque heure de travail de nuit lorsqu'il s'agit d'un travail partiel de nuit, ponctuelle ou un prolongement exceptionnel d'un travail de jour. Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

La prime et la majoration ne se cumulent pas avec les bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 49.
Absences

Sauf cas de force majeure ou disposition légale, le salarié doit, pour s'absenter, avoir l'accord de son employeur qu'il aura prévenu au moins 48 heures à l'avance.

Si une absence est due à la maladie ou accident, le salarié doit en aviser l'employeur et transmettre un certificat d'arrêt de travail sous 48 heures.

Une absence non autorisée ou non justifiée pourra être considérée par l'employeur comme une faute susceptible d'entraîner le licenciement dans les conditions prévues à l'article L. 1232-1 et suivants du Code du Travail, sauf cas de force majeure.

En dehors des absences rémunérées, toute autre absence entraînera la perte du salaire correspondant à la durée de l'absence.

Article 50.
Travail à temps individualisé, partiel ou intermittent

Article 50.1.
Horaire individualisé

Les modalités relatives aux horaires individualisés sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

Article 50.2.
Contrat à temps partiel

Les modalités relatives au contrat à temps partiel sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

Article 50.3.
Contrat de travail intermittent

Les modalités relatives au contrat de travail intermittent sont fixées par les stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et par l'ensemble de ses avenants en vigueur.

A défaut d'accords paritaires locaux, les emplois susceptibles d'être concernés par le contrat de travail intermittent sont ceux visées dans la catégorie des emplois techniques des grilles de classification mentionnés à l'article 30.2 de la présente convention et de l'annexe I.

Article 51.
Aménagement de la durée du travail

L'aménagement de la durée du travail pourra être effectué selon les conditions prévues à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur et en particulier suivant les dispositions des chapitres X et XI dudit accord.

CHAPITRE X

DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 52.
Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions prévues soit à l'article R. 713-36, soit à l'article R. 713-37 du code rural et de la pêche maritime.

Selon les cas, pour les heures de récupération ou d'équivalence, il est fait application des dispositions de l'article R 713-38 et suivants du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié est obligé d'organiser lui-même son activité, parce qu'il travaille dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou à l'un de ses représentants de contrôler sa présence, il est fait application des stipulations de l'accord national de 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et avenants en vigueur concernant cette catégorie de salarié.

Article 53.
Congés payés

Conformément à l'article L 3141-12 du code du travail, les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.

Chaque salarié bénéficie d'un congé annuel payé dont la durée, les périodes et dates, le fractionnement sont fixés par l'article 3-1 et suivants de l'accord national du 23 Décembre 1981 concernant la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants en vigueur.

En raison du volume des travaux d'été, les congés payés peuvent être fractionnés à la demande de l'employeur et avec l'accord du salarié afin d'être limités au temps réglementaire de 2 semaines (12 jours ouvrables) durant la période légale de prise des congés payés.

Article 54.
Autres congés rémunérés

Article 54.1.
Absences pour évènements familiaux

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage ou PACS du salarié : 4 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un pacs ou du concubin : 3 jours
- Décès d'un enfant : 7 jours
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours
- Décès de la mère, du père, d'un grand-parent, de la belle-mère ou du beau-père, d'un frère ou d'une soeur : 3 jours
- Journée de défense et citoyenne ; 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant 3 jours

Ces journées d'absence exceptionnelle, devront

être prises au moment des événements en cause, et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Elles seront assimilées à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Toutefois, dans le cas du mariage du salarié, les 4 journées d'absence exceptionnelle peuvent être accolées aux congés payés principaux.

Article 54.2.
Congés de participation aux instances d'emploi et de formation professionnelle ou à jury d'examen

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (L 3142-42 et suivants du code du travail)

Article 54.3.
Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ces congés seront accordés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur (Article L 2145-1 et suivants du code du travail).

Article 54.4.
Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Dans un délai de 4 mois suivant la naissance de l'enfant et sous réserve d'un préavis d'un mois, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé peut être reporté au-delà des 4 mois dans l'un des cas suivants :

Hospitalisation de l'enfant, en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin de l'hospitalisation ;

Décès de la mère, et en ce cas le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois qui suivent la fin du congé dont bénéficie le père en vertu des dispositions de l'article L. 1225-28 du code du travail.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Cette période est indemnisée par la caisse de mutualité sociale agricole.

Article 54.5.
Congé de proche aidant

Le salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes visées à l'article L 3142-16 du code du travail présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité dans les conditions visées à l'article L 3142-16 du code du travail.

Article 54.6.
Congé de deuil

Les salariés subissant le décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne à charge effective et permanente de moins de 25 ans ont droit à un congé de deuil.

Sa durée est de huit jours ouvrables qui peut être pris dans un délai d'un an et fractionné. Le salarié est tenu d'informer son employeur 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ce congé est pris en charge par la MSA sous forme d'indemnités journalières.

CHAPITRE XI

PRIVATION PARTIELLE D'EMPLOI

Article 55.
Application des mesures d'activité partielle

En matière d'application des mesures d'activité partielle, il est fait application des dispositions des articles L 5122.1 et suivants et des articles R.5122-1 et suivants du code du travail et des stipulations contenues dans l'accord national du 5 décembre 1977 relatif à l'indemnisation du chômage partiel des salariés des exploitations et entreprises agricoles, ses annexes et ses avenants.

CHAPITRE XII

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 56.
Préavis

Dans le cas de licenciement pour motif autre qu'une faute grave ou lourde ou de démission, un préavis est appliqué de la manière suivante :

- Avant six mois de présence continue :
  * 8 jours pour le personnel d'exécution,
  * 15 jours pour les agents de maîtrise,
  * 1 mois pour le personnel d'encadrement.
- d'un mois de date à date, s'il s'agit d'un salarié ayant au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise ;
- de 2 mois s'il s'agit d'un salarié justifiant de 2 ans de présence continue.

La durée du préavis de licenciement des salariés légalement reconnus handicapés est doublée, sans que celle-ci puisse excéder 3 mois.

Article 57
Indemnité de licenciement d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée

Après la période d'essai et sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié titulaire d'un contrat

de travail à durée indéterminée, licencié pour motif personnel ou économique qui compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit à une indemnité de licenciement.

Elle est calculée sur le salaire moyen mensuel brut des 3 derniers mois, ou sur le salaire moyen brut des 12 derniers mois. La solution la plus avantageuse pour le salarié doit être retenue. Lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat.

Les mois de service accomplis au-delà des années pleines doivent être pris en compte proportionnellement.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute indemnité de même nature.

Elle est égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Heures pour recherche d'emploi :

Pendant la période de préavis de licenciement, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence au cours de la période de préavis, pour rechercher un nouvel emploi. Les salariés à temps partiel bénéficient d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi, calculé au prorata de leur temps de travail. Ce temps d'absence est de :

- 1 heures par jour si le préavis est de 8 jours ;
- 10 heures si le préavis est de deux semaines,
- 25 heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois. Lorsqu'un salarié fait une demande d'heures pour recherche d'emploi instaurées par le présent article, ces heures sont fixées d'un commun accord avec l'employeur. Dans ce cadre, un regroupement des heures pour recherche d'emploi peut être prévu. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donnent pas lieu à réduction de rémunération.

Article 58.
Départ et mise à la retraite

A) Départ à la retraite :

Tout salarié souhaitant quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale :

- ❑ Doit notifier à l'employeur sa décision libre, claire et non équivoque de quitter l'entreprise par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge ;

- ❑ Doit respecter un préavis en fonction de l'ancienneté fixé comme suit :
  - ancienneté inférieure à 6 mois : 8 jours
  - ancienneté égale ou supérieure à 6 mois : 1 mois
  - ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 2 mois

- ❑ A droit à une indemnité de départ volontaire à la retraite fixée comme suit :

Pour le personnel non cadre :
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire,
- après 15 ans d'ancienneté : 1.5 mois de salaire,
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois et demi de salaire
- après 30 ans d'ancienneté : 2.5 mois de salaire

Pour les ETAM et Cadres :
- après 10 ans d'ancienneté : 1.5 mois de salaire,
- après 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire,
- après 20 ans d'ancienneté : 2.5 mois et demi de salaire
- après 25 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire

B) Mise à la retraite :

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite suivant les modalités fixées à l'article L.1237-5 et suivants du code du travail :

Le salarié mis à la retraite bénéficie d'un préavis fixé comme suit :

- ❑ 1 mois pour une ancienneté de services continus inférieure à 6 mois,

- ❑ 2 mois pour une ancienneté de services continus égale ou supérieure à 6 mois.

Le salarié, a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité légale de licenciement.

CHAPITRE XIII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 59.
Formation Professionnelle

En matière de formation professionnelle, Il est fait application des stipulations des accords nationaux suivants, leurs annexes et avenants en vigueur :

- l'accord national du 24 mai 1983 modifié sur le financement du congé formation dans les exploitations et entreprises agricoles,
- l'accord national du 22 mai 2002 sur les certificats de qualification professionnelle,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la formation professionnelle tout au long de la vie,
- l'accord national du 2 juin 2004 modifié sur la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

OCAPIAT est l'opérateur de compétences agréé pour les salariés visés dans le champ d'application de la présente convention.

CHAPITRE XIV

DROIT A LA DECONNEXION - ACTONS SOCIALES ET CULTURELLES - HYGIENE - PREVENTION DES ACCIDENTS - MEDECINE PREVENTIVE ET DU TRAVAIL

Article 60.
Le droit à la déconnexion et actions sociales et culturelles

Article 60.1.
Le droit à la déconnexion

Inscrit dans le Code du travail le droit à la déconnexion doit permettre de séparer la sphère privée et la sphère professionnelle afin d'éviter les situations de stress, le surmenage, le burn-out.

Sauf astreinte, seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.

Aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait

pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, le soir ou pendant les week-ends/ congés.

Article 60.2.
Actions sociales et culturelles

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles rappellent que les salariés, dès lors que la condition d'ancienneté est remplie, bénéficient d'accès à des actions sociales et culturelles telles qu'organisées dans le cadre de l'accord national du 4 décembre 2012 en vigueur.

Article 61.
Principes négociés en matière d'hygiène et de sécurité

En matière de santé, hygiène et sécurité au travail pour les salariés, il est fait application de l'Accord national sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008 et ses avenants en vigueur

Article 62.
Hygiène et Sécurité

Les employeurs sont tenus de prendre toutes mesures afin d'assurer la sécurité des travailleurs et de protéger leur santé, ceci dans les conditions des textes législatifs et réglementaires en vigueur et, en particulier, suivant les dispositions visées dans les articles L 4121-1 et suivants du code du travail.

Article 63.
Travail des femmes

Il est fait application de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires concernant le travail des femmes enceintes.

Article 64.
Equipement de sécurité

En raison des caractères spécifiques de travail de la profession, les parties contractantes s'engagent à recommander de veiller tout particulièrement aux machines et à l'emploi de leurs protections éventuelles. Lorsque le poste de travail l'exige, des équipements individuels de sécurité doivent être distribués aux salariés. Le port de ces équipements individuels ainsi mis à la disposition du personnel par l'employeur est obligatoire.

Article 65.
Entretien des Equipements de protections individuelle

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont destinés à protéger les salariés contre un ou plusieurs risques professionnels. Leur utilisation doit être envisagée en complément des autres mesures d'élimination ou de réduction des risques. Ces dispositifs ou moyens sont à porter ou à tenir par les salariés en vue de les protéger contre un ou plusieurs risques susceptibles de menacer sa santé ou sa sécurité Ces équipements peuvent prendre différentes formes, plus ou moins complexes : bouchons d'oreilles, lunettes de protection, appareils de protection respiratoire, systèmes d'arrêt des chutes, …. Ils permettent de protéger les opérateurs contre des risques professionnels de diverses natures.

Les EPI sont fournis gratuitement par l'employeur. Les salariés ont l'obligation d'utiliser les EPI mis à disposition. A défaut, le non-respect peut entrainer une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Ils ne sont pas considérés comme des avantages en nature. L'employeur a l'obligation de maintenir les EPI en état de conformité avec les règles techniques. Il assure leur bon fonctionnement et le bon maintien de l'état d'hygiène et de sécurité. En cas d'usure, il appartient à l'employeur de les renouveler.

En général, ils sont réservés à un usage personnel. Toutefois, si la nature de l'EPI ou les circonstances exigent une utilisation successive, des mesures appropriées doivent être prises pour assurer leur état d'hygiène.

Conformément aux instructions données par l'employeur, chaque salarié doit prendre soin de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres en portant les EPI mis à sa disposition.

Article 66.
Médecine Préventive et Médecine du Travail

Les employeurs doivent laisser aux salariés les libertés nécessaires pour effectuer les examens de médecine préventive et médecine du travail proposés par la Mutualité Sociale Agricole.

Le cas échéant, les intéressés doivent présenter à leur employeur une pièce attestant qu'ils se sont effectivement présentés à la visite de médecine du travail.

CHAPITRE XV

REGIME DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE, PREVOYANCE ET FRAIS DE SANTE

Article 52.
Contrôle de la durée du travail

En vue du contrôle de l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, l'employeur enregistre ou consigne toutes les heures effectuées ou à effectuer par les salariés dans les conditions

Article 67.
Régime de retraite complémentaire

Pour les entreprises créées avant le 1er janvier 2002, il convient de se rapporter aux stipulations visées dans les conventions collectives locales et désignant les institutions de retraite complémentaire ARRCO et AGIRC auxquelles doivent adhérer les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention (à ce jour Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARCCO ou toute autre institution.

Toute nouvelle entreprise créée à compter du 1er janvier 2002 relevant du champ d'application de la convention collective nationale a l'obligation de cotiser auprès de Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARCCO.

Les salariés relevant de la convention collective nationale du 2 avril 1952 bénéficient du régime de retraite complémentaire selon les modalités et garanties établies par ladite convention désignant Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARCCO

Alliance Professionnelle Retraite AGIRC-ARCCO, 7 rue du Regard 75006 Paris – 01 71 21 00 00 - est régie par les dispositions du I de l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Article 68.
Prévoyance et frais de santé complémentaires

Article 68.1.
Prévoyance

A l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles et de travaux ruraux visés au 1° de l'article L 722-2 du code rural et de la pêche maritime et les salariés des entreprises de travaux forestiers visés à l'article L 722-3 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de prévoyance dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

Article 68.2.
Frais de santé

Les salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux visées 1° de l'article L 722-2 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971 (non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

A l'exception des bûcherons-tâcherons, les salariés non cadres des entreprises de travaux forestiers visés à l'article L 722-3 du code rural et de la pêche maritime et relevant de la Convention collective nationale de retraite du 24 mars 1971

(non affiliés à l'AGIRC) bénéficient d'un régime complémentaire de santé dans les conditions fixées par l'accord national du juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants, de même que l'accord du accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015 à l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ses annexes et ses avenants.

Article 68.3.

Régime de prévoyance complémentaire et de frais de santé pour les salariés relevant de l'AGIRC

Les salariés cadres et personnels relevant de la Convention collective du 2 avril 1952 et de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC, bénéficie du régime complémentaire prévoyance frais de santé fixé par la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprise agricoles du 2 avril 1952.

CHAPITRE XVI

EPARGNE SALARIALE

Article 69.
Intéressement Participation PEI PERCOI

Les dispositifs d'intéressement peuvent être fixés par accord d'entreprise.

A défaut d'accord d'entreprise, local ou professionnel, les dispositifs de participation et d'épargne salariale sont fixés par accords nationaux de branches.

CHAPITRE XVII

DATE D'EFFET, DEPOTS ET DEMANDE D'EXTENSION

Article 70.
Date d'effet

La présente convention prendra effet au premier jour du trimestre civil suivant la date de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal Officiel.

Article 71.
Extension demandée

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Article 72.
Dépôts

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de l'Ile-de-France ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.
Un dépôt par voie électronique sera effectué concomitamment auprès de la Direccte de l'Ile de France.

Fait à Paris, le 08 octobre 2020

Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires
Philippe Largeau

FGA-CFDT
Franck Tivierge

FNAF-CGT
Diane Grandchamp

FGTA-FO
Patricia Drevon

CFTC-AGRI
Pierre Jardon

SNCEA CFE-CGC
Fabienne Abadie

ANNEXE I - Grilles de classifications de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

1.1 - Emplois concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU I Emplois exécutants	**Manoeuvre** Tâches d'exécution simples, salariés exécutant des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières.	**Echelon I**	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et d'exécution facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		Echelon II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
NIVEAU II Emplois spécialisés	**Conducteur d'engins** Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans l'entreprise ou dans la branche, le conducteur d'engins agricoles est capable de réaliser les différents travaux agricoles et ruraux. Il effectue des opérations de maintenance et de réparation des engins et matériels agricoles. **Mécanicien** Le mécanicien est capable de réparer et d'entretenir une grande diversité d'engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs,…	**Echelon I**	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes avec un souci d'hygiène et de sécurité, de respect de la qualité et de l'environnement. Afin d'accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. Le conducteur d'engins a la responsabilité de leur entretien courant et des vérifications élémentaires. Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents ainsi que donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Il rédige les fiches de chantier. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Le conducteur d'engins ou mécanicien exécutent ces tâches à partir de consignes précises et/ou sous surveillance discontinue.	L'échelon de ce niveau, correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole production agricole ou CAPA agricole.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I avec, le conducteur d'engins ou mécanicien a la possibilité de participer à des travaux ou réparation plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Le conducteur d'engins décèle et remédie aux pannes élémentaires sur des engins et matériels agricoles : tracteurs, moissonneuses batteuses, épandeurs, pulvérisateurs,… Le conducteur d'engins ou mécanicien fait preuve de capacité d'initiative	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet Professionnel agroéquipement, production agricole ou du CAPA agroéquipements. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU III Emplois qualifiés	**Conducteur qualifié** Le conducteur/ mécanicien conduit des engins agricoles et effectue les travaux agricoles et ruraux avec précision et effectue les opérations d'entretien et de mécanique des engins et matériels agricoles. **Mécanicien qualifié** Le mécanicien assure avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparation. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire les engins agricoles	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées suivant des instructions données. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, le conducteur qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents. Il procède aux essais et à la mise au point des matériels agricoles. Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il doit consigner les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte ou rédiger des fiches de chantier. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail.	L'échelon de ce niveau correspond au Baccalauréat professionnel agroéquipement.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparations suivant des instructions données. A la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux agricoles et ruraux ou réparation de matériel.	L'échelon de ce niveau correspond au Baccalauréat professionnel agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire
NIVEAU IV Emplois hautement qualifiés	**Conducteur/Mécanicien** hautement qualifié Il exécute des opérations visées au niveau précédent avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, le diagnostic, l'observation et l'appréciation de l'état des cultures et des matériels Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. **Mécanicien hautement qualifié** Le Mécanicien hautement effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire les engins agricoles	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des opérations hautement qualifiées. Suivant soit des consignes précises soit des directives générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière et comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre. Cela implique : Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler conformément aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires, Savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur. Il rend compte à son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence nécessaires.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels Baccalauréat professionnel Agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP Conducteur Hautement qualifié d'engins agricoles
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Baccalauréat professionnel Agroéquipement, maintenance des matériels (agricoles), BP agroéquipement conduite et maintenance du matériel ou CQP Conducteur Hautement qualifié d'engins agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

1.2 - Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU V Technicien Agent de maîtrise TAM 1	**Technicien Agent de maîtrise – TAM 1** Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en oeuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, inter chantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du Titre de Conducteur de travaux en Entreprise de travaux agricoles
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du Titre de Conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire
NIVEAU VI Technicien Agent de Maîtrise TAM 2	**Technicien - Agent de maîtrise – TAM 2** Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maitrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou à d'une licence professionnelle en agroéquipement
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU VII **Cadre I**	**Cadre I** Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU VIII **Cadre II**	**Cadre II** Il est chargé de la direction de l'entreprise L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

2.1 - Emplois concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU I Emplois exécutants	**Manoeuvre Tâches** d'exécution simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)	**Echelon I**	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de petit équipement et matériel.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		Echelon II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise des tâches, à des opérations sans difficulté particulière, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
NIVEAU II Emplois spécialisés	**Bûcheron simple/ spécialisé** **Débardeur simple/ spécialisé** **Ouvrier forestier effectuant des travaux simples forestiers** **Conducteur de véhicule, de matériel ou engin léger de travaux forestiers** Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage ou opérations mécanisées. Ce professionnel des opérations de maintenance et réparation des engins. **Mécanicien** Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels forestiers : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat…	**Echelon I**	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes réalisées avec un souci de respect des conditions d'hygiène et de sécurité, de la qualité et de l'environnement. Pour accomplir ces tâches, cela nécessite l'utilisation de machines préréglées ou à réglage simple. Le titulaire a les connaissances suffisantes pour procéder aux vérifications élémentaires et a la responsabilité de leur entretien courant. Il doit pouvoir déceler des anomalies et incidents. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent. Il rédige des fiches de chantier. Ces tâches sont exécutées à partir de consignes précises, par l'application de procédures de travail préétablies données au cas par cas et/ou sous surveillance discontinue.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole Travaux Forestiers.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux, entretien ou réparation plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des engins et matériels : tracteurs, porteur, skidder, abatteuse, câble mat…, L'attention ou l'intervention de l'opérateur sont nécessaire à l'obtention de la qualité requise de produit	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du CAPA travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une maitrise des procédures.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU III Emplois qualifiés	**Bûcheron abatteur de grumes d'oeuvre Marqueur – réceptionnaire Ouvrier forestier confirmé/qualifié** Le salarié qualifié réalise les différentes tâches du métier pour des opérations manuelles de bûcheronnage et travaux constitués par enchainement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé **Chargeur de grumes Débardeur confirmé/ qualifié Conducteur de câbles téléphériques Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers** Le salarié qualifié effectue les travaux forestiers en exploitation forestière avec précision, conduit des engins et matériel et effectue les opérations de mécanique sur les matériels et engins forestiers **Mécanicien qualifié** Le salarié qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des opérations qualifiées ou combinés suivant des instructions données. Faisant preuve d'initiative, il est responsable de la bonne exécution de son travail. Il effectue les opérations de manutention et de transport de produits, de matériels. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents. Il règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels forestiers. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédiger des bons de travaux. Travail requérant un ensemble d'éléments ou de connaissances usuelles.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet d'études professionnelles agricoles – BEPA travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière).
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet d'études professionnelles agricoles – BEPA travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
		Echelon III	Même référentiel que l'échelon II, il a un champ d'action plus large d'autonomie dans le choix des meilleures solutions de réalisation. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet d'études professionnelles agricoles – BEPA travaux forestiers (spécialité bûcheronnage ou conduite de machine forestière). Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire et d'autonomie.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU IV Emplois hautement qualifiés	**Elagueur Botteur Conducteur de tracteurs débardant les grumes ou conducteur d'engin lourd de travaux forestiers ou Mécanicien hautement qualifié** **Pilote de machine de bûcheronnage hautement qualifié** Il effectue des opérations visées dans les niveaux précédents, avec haute précision et participe à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et l'appréciation de l'organisation des chantiers et des matériels. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins.	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation. Suivant soit des consignes précises soit des instructions générales, il assume l'exécution des opérations qui demandent une connaissance et une expérience éprouvées en la matière. Cela implique : répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; Savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux, rendre compte à son supérieur hiérarchique et prendre les mesures d'urgence nécessaires.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien agricole travaux forestiers; Baccalauréat professionnel « forêt »ou CS pilotage de machine de bûcheronnage.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, avec ponctuellement, la possibilité de définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes sans responsabilité hiérarchique et disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique, prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien agricole travaux forestiers; Baccalauréat professionnel « forêt »ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
		Echelon III	Même opération que l'échelon II, il définit le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisée. Le salarié ne dispose pas de responsabilité hiérarchique ou disciplinaire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien agricole travaux forestiers; Baccalauréat professionnel « forêt »ou CS pilotage de machine de bûcheronnage. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complété par une bonne maîtrise des savoir-faire multi techniques.

2.2 - Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU V Technicien Agent de maîtrise TAM 1	**Technicien Agent de maîtrise – TAM 1** Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en oeuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, inter chantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire
NIVEAU VI Technicien Agent de Maîtrise TAM 2	**Technicien - Agent de maîtrise – TAM 2** Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maitrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA ou d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU VII **Cadre I**	**Cadre I** Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU VIII **Cadre II**	**Cadre II** Il est chargé de la direction de l'entreprise L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

3.1 - Emplois concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU I Emplois exécutants	**Manoeuvre** Tâches d'exécution simples, le salarié exécute des travaux (élémentaires)	**Echelon I**	Cet emploi fait référence, à des tâches répétitives et/ou d'exécutions facilement reproductibles après simple démonstration, ne nécessitant pas de connaissances particulières. Elles sont exécutées avec des consignes précises et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, pour tous travaux manuels tels que notamment : dégagement et dépressage sans sélection des semis et plantations, nettoyage de fossés, andainage de cimes, approche et distribution des plants sur la parcelle. Ces tâches permettent l'utilisation de petit matériel	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel technique.
		Echelon II	Cet emploi fait référence, après un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise du savoir-faire, à des tâches sans difficulté particulière visées à l'échelon 1, ne demandant que peu d'initiative. Ces tâches sont exécutées en accord avec des consignes précises sous surveillance d'un supérieur hiérarchique. Ces tâches permettent l'utilisation de machines préréglées et de maniement simple.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, ne correspond à aucun référentiel de formation, il fait appel à des tâches simples de répétition facilement reproductibles.
NIVEAU II Emplois spécialisés	Employé : ouvrier forestier spécialisé (effectuant des travaux simples forestiers) Employé/ouvrier Sylvicole spécialisé Conducteur de tracteurs Conducteur de véhicule ou de matériel automoteur léger de travaux forestiers Après un temps d'adaptation ou d'expérience dans le métier, le salarié est capable de réaliser les différentes tâches sur les chantiers de travaux sylvicoles pour des opérations manuelles de sylviculture ou des opérations mécanisées de sylviculture. Ce professionnel conduit les matériels et engins forestiers léger (tracteur) et procède aux vérifications élémentaires sur le matériel et effectue l'entretien courant des engins, et doit pouvoir déceler des anomalies et incident. Mécanicien Le salarié est capable de réparer et entretenir une grande diversité d'engins et matériels les plus couramment utilisés	**Echelon I**	Cet emploi fait référence, selon une bonne maîtrise des savoir-faire, à des tâches d'exécution plus complexes, dans le cadre des consignes et sous la surveillance permanente d'un supérieur hiérarchique, tels que tous les travaux courants de l'entreprise notamment : plantations et semis manuels, dépressage avec sélection, élagage et ébranchage, martelage d'éclaircie, pré marquage d'arbres de place ou comptage. Il peut être amené à abattre un arbre ponctuellement. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier pour en rendre compte et/ou rédige des fiches de chantier. Il doit pouvoir donner l'alerte à son supérieur ou prendre les dispositions d'urgence qui lui incombent.	L'échelon de ce niveau, pour les emplois techniques, correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole travaux forestiers.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I avec la possibilité de participer à des travaux plus complexes sous surveillance d'un salarié qualifié. Emploi spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillement ou tirant des outils préréglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Dans le cadre des consignes et sous la surveillance périodique et régulière d'un supérieur hiérarchique, il prend soin de l'exécution de son travail, du matériel et des outils dont il a la responsabilité. Il aura pour tâche de déceler et remédier aux pannes élémentaires sur des équipements forestiers, engins et matériels forestiers : tracteurs,…	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle Agricole travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU III Emplois qualifiés	**Employé / Ouvrier forestier qualifié** **Employé / Ouvrier en travaux sylvicoles qualifié** **Conducteur d'engins qualifié** **Mécanicien qualifié** **Marqueur – Réceptionnaire** **Employé / Ouvrier en travaux sylvicoles élagueur qualifié** Le salarié qualifié effectue les travaux avec précision, conduit des engins agricoles et forestiers pour des opérations sylvicoles, de reboisement, curage… et/ou effectue les opérations de mécanique sur des engins et matériels. Il effectue également les opérations manuelles de sylviculture. **Mécanicien qualifié** Le mécanicien qualifié est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	**Echelon I**	Emploi qualifié qui fait référence à la conduite d'engins, occupé à des opérations de reboisement (labour, semis, plantation, fertilisation,…), à des travaux de curage mécanique des fossés, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir. Il entretien le matériel et règle les engins à moteur et/ou procéder aux essais et à la mise au point des matériels. Il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler les anomalies et incidents. Il doit effectuer les opérations de manutention et de transport de produits, de fournitures et de matériels. Le titulaire exécute ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques d'un supérieur hiérarchique auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés. Il peut occasionnellement participer à des opérations de transport et de débardage de bois. Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité d'opérateur. Il est aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents niveaux. Il consigne les interventions dans un carnet de bord ou d'atelier et/ou rédige des bons de travaux. S'appuyant sur ses connaissances et son expérience, il est capable de diagnostiquer et réparer les pannes sur le matériel, déceler des anomalies et incidents.	L'échelon de ce niveau correspond au Brevet d'études professionnelles agricoles – BEPA travaux forestiers.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il a un champ d'action plus large où il a en charge l'organisation et l'exécution des travaux suivant des instructions données. Le titulaire est responsable de l'exécution et de l'organisation de son travail et matériels qui lui sont confiés suivant les instructions de l'employeur et de son représentant	L'échelon de ce niveau correspond au Brevet d'études professionnelles agricoles – BEPA travaux forestiers. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU IV Emplois hautement qualifiés	**Ouvrier / Employé forestier hautement qualifié** **Ouvrier / Employé en travaux sylvicoles hautement qualifié conducteur d'engin de travaux sylvicoles forestiers ou Employé / Ouvrier en travaux sylvicoles élagueur hautement qualifié** **Elagueur Botteur** Salarié hautement qualifié effectuant les travaux visés aux niveaux précédents (y compris création de fossé), plus complexes tels que la participation à certaines décisions techniques, au diagnostic, à l'observation et à l'appréciation de l'organisation des chantiers et matériels. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien et la réparation des engins. Il est généralement associé à la mise au point, l'étude, la mise en place des chantiers et l'exécution des travaux, les moyens ou procédés des opérations. **Mécanicien hautement qualifié** Le mécanicien hautement qualifié effectue avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire des engins agricoles.	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des opérations hautement complexes, comportant des tâches qu'il faut combiner en fonction des objectifs à atteindre et pour lesquelles, en fonction des connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation des procédures, méthodes, organisations techniques, il analyse et interprète des données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation Il organise son travail seul en exécutant sa mission suivant des consignes précises ou des instructions générales Il peut tuteurer un stagiaire Il effectue les traitements phytosanitaires en qualité de décideur Cela implique : Répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctives nécessaires ; Savoir apprécier les mesures individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participer à leur application, promouvoir la sécurité à tous les niveaux. L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle a posteriori de l'employeur ou de son représentant	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien agricole Travaux forestiers, Baccalauréat professionnel « forêt » ou du Brevet professionnel agricole option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture
		Echelon II	Même opération que l'échelon I, emploi hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il a la responsabilité, à déceler et/ou réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits. Le titulaire doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant qui apprécie a posteriori les résultats en fonction des directives qui ont été données. Le titulaire peut également définir le mode opératoire dans tous les domaines de sa spécialité ou comportant la coordination de l'activité d'une ou plusieurs personnes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. En l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du référentiels du Brevet de Technicien agricole travaux forestiers, Baccalauréat professionnel « forêt » ou du Brevet professionnel agricole option travaux forestiers spécialisation travaux de sylviculture. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

3.2 - Emplois concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU V Technicien Agent de maîtrise – TAM 1	**Technicien Agent de maîtrise – TAM 1** Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en oeuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, inter chantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU VI Technicien Agent de Maîtrise TAM 2	**Technicien - Agent de maîtrise – TAM 2** Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maitrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels d du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur Agricole Gestion Forestière ou du Conducteur de travaux en ETA ou d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
NIVEAU VIII Cadre II	**Cadre II** Il est chargé de la direction de l'entreprise L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels de la Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
			Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

4.1 - Emplois concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU I Agent d'exécution	L'agent d'exécution effectue notamment des opérations de ramassage et chargement de volailles, de ramassage des oeufs et manutention de plateaux d'oeuf et de nettoyage de matériels et équipements	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des opérations
NIVEAU II Agent spécialisé	L'agent spécialisé effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de ramassage (attrapeur, porteur encageur). Il effectue des opérations d'aide à l'insémination, aux interventions élémentaires sur poussins et volailles (désonglage, épointage, injections...), de transfert incubation, éclosion et mirage, tri et conditionnement des poussins ; des opérations de sexage et de vaccination. Il effectue des opérations d'éclosion, de lecture de classement et de mise en boite. Il assure les opérations de ramassage mécanisé	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maitrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises - Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe. Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du Bloc de compétence 2 Eclosion du CQP OQ Couvoir
		Echelon II	Cet emploi fait référence à des tâches spécialisées qui nécessitent une maitrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises - Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe. Il nécessite une autonomie sur le poste avec connaissance de cycle	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU III Agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d'équipe	L'agent qualifié – agent de ramassage mécanisé – responsable d'équipe effectue les opérations du niveau précédent, les opérations de vide sanitaire et de préparation des bâtiments. Il procède aux opérations de sexage au cloaque et d'insémination confirmé. Il assure le lavage des bâtiments et des couvoirs. Il procède aux opérations de reproduction et d'insémination.	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur) ; Il s'assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. Il s'assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel du CQP OQ Couvoir ou OQ en élevage de volailles reproductrices
		Echelon II	Après un temps d'expérience professionnelle, complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. Il coordonne de petit chantier de ramassage (attrapeurs, porteur et encageur) ; Il s'assure de la qualité sanitaire du matériel, des équipements et du port des EPI. Il s'assure des opérations de biosécurité et le respect des procédures liées au bien-être animal. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	L'échelon de ce niveau correspond au référentiel visé à l'échelon précédent, après un temps d'expérience professionnelle complétée d'une bonne maîtrise des savoir-faire
NIVEAU IV Agent hautement qualifié – chef d'équipe	L'agent hautement qualifié – chef d'équipe effectue les opérations du niveau précédent, ainsi qu'assure la coordination et la gestion des grosses équipes et des moyens et importants chantiers	**Echelon I**	Cet emploi fait référence à des opérations comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier contrôle le travail et gère les équipes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. Il est garant de la qualité sanitaire des matériels et équipement ainsi que des opérations de biosécurité et le respect des procédures du bien-être animal. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité	L'échelon de ce niveau ne correspond à aucun référentiel professionnel
		Echelon II	Après un temps d'expérience professionnelle, complétée d'une bonne maitrise des savoir-faire, cet emploi fait référence à des opérations comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier contrôle le travail et gère les équipes, sans responsabilité hiérarchique ou disciplinaire. Il est garant de la qualité sanitaire des matériels et équipement ainsi que des opérations de biosécurité et le respect des procédures du bien-être animal. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité	L'échelon de ce niveau est accessible après un temps d'expérience professionnelle complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire

4.2 - Emplois concernant le Personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de Maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviculture

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU V Technicien Agent de maîtrise – TAM 1	**Technicien Agent de maîtrise – TAM 1** Il est responsable de l'avancement, de l'exécution et de la qualité des travaux. Il est présent à toutes les étapes du chantier. Il assure la veille et la gestion technique des travaux. Il planifie et organise les travaux, assure la mise en oeuvre des travaux avec l'équipe et le matériel adapté et son contrôle. Il assure la gestion des risques et la maintenance du matériel : gérer les risques du chantier, inter chantiers et ateliers, assure la maintenance et l'entretien des matériels en prenant en compte la sécurité environnementale. Il participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks, à la gestion économique et à la fonction administrative	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice d'animation sur le personnel mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives précises et régulières soit de l'employeur, soit d'un cadre, il a une autonomie dans l'organisation de son travail et de l'équipe. Prend des initiatives dans le bon fonctionnement des activités. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe. Il assure le respect des objectifs techniques et commerciaux. Il rend compte à son supérieur hiérarchique de l'exécution des travaux Il dispose d'une connaissance approfondie des techniques de l'ensemble du métier et tient à jour ses connaissances.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du Titre de Conducteur de travaux en Entreprise de travaux agricoles
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il apporte des solutions aux problèmes posés. Il a un champ d'action plus large avec la prise de décisions nécessaires à la réalisation des tâches, des travaux et/ou objectifs confiés. Il planifie son temps de travail et celui de l'équipe. Le titulaire a la possibilité de prendre toute disposition nécessaire au bon déroulement de l'exécution des travaux sous le contrôle de sa hiérarchie. Il dispose d'une haute technicité de l'ensemble du métier et développe ses connaissances techniques dans l'activité de l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Brevet de Technicien Supérieur agroéquipement ; analyse et conduite des systèmes d'exploitation ; génie des équipements agricoles, du Titre de Conducteur de travaux en entreprise de travaux agricoles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU VI **Technicien Agent de Maîtrise TAM 2**	**Technicien - Agent de maîtrise – TAM 2** Outre les travaux et missions effectués par le technicien/agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maitrise assure des missions de gestion et coordination d'équipe ou des équipes pouvant procéder aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il supervise et porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés dont il a la gestion et la coordination et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles sur la qualité.	**Echelon I**	Emploi comportant l'exercice de supervision, gestion et coordination de l'équipe ou des équipes, répartition, surveillance et contrôle sur le personnel et les équipes mis à sa disposition pour la réalisation de sa mission, avec l'interprétation de plans et de documents d'exécution. Sous les directives et instructions générales de son supérieur hiérarchique l'employeur, il a une autonomie dans l'organisation du travail. Il résout les problèmes et choisit les solutions les plus adaptées, suivant les objectifs techniques, financiers fixés et des délais. Il a la responsabilité d'un travail déterminé, notamment du rendement de l'équipe ou des équipes dont il rend compte à son supérieur hiérarchique. Il peut représenter l'entreprise dans le cadre des travaux confiés. Il maîtrise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert de nouveaux savoir-faire.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA avec une expérience acquise au niveau inférieur ou d'une licence professionnelle en agroéquipement
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon I, il un champ d'action plus large avec la possibilité, de prendre toutes initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés. Il dispose d'une expertise des techniques sur l'ensemble du métier avec une bonne connaissance des techniques connexes. Acquiert des savoir-faire dans de nouveaux champs d'intervention. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou d'une licence professionnelle en agroéquipement. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU VII **Cadre I**	**Cadre 1** Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels d'une Licence professionnelle en agroéquipement ou équivalent et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU VIII **Cadre II**	**Cadre II** Il est chargé de la direction de l'entreprise L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

5.1 - Emplois concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l' aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU I Emplois administratifs exécutant	Employé de bureau, secrétaire et/ou standardiste Tâches d'exécution simples, parfois répétitives, sans difficulté particulière.	**Echelon I**	A tire d'exemple, l'employé effectue les tâches suivantes : Rédiger les courriers administratifs, Prendre des notes, Retranscrire au propre tout type de document (courrier, note interne, compte rendu,…), Organiser et classer de manière efficace tout type de document. Répondre au standard. Peut être en relation avec la clientèle	Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration et sans mise en jeu de connaissances particulières.
		Echelon II		Emploi correspondant aux référentiels du Certificat d'Aptitude Professionnelle correspondant ou de connaissances équivalentes. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
NIVEAU II Emplois qualifiés	Secrétaire qualifié, employé administratif ou aide comptable Outre les fonctions visées au niveau précédent, il assure des tâches administratives avec précisions et des opérations d'aide-comptable.	**Echelon I**	Le salarié assure avec polyvalence des travaux administratifs, il peut effectuer des écritures administratives et comptables. Le salarié a un rôle d'organisateur, depuis la gestion des agendas et plannings de travaux jusqu'à la préparation de réunions de travail, de déplacements, d'expositions ou de salons. Est en interface avec la clientèle. Il présente son travail de façon satisfaisante et en assure le classement. Il est l'interlocuteur d'un service ou d'une entreprise. Son activité contribue à la bonne image de l'entreprise. La réalisation de ces tâches nécessite une part d'initiative dans des travaux simples.	Emploi correspondant aux référentiels du Brevet d'Etudes Professionnelles.
		Echelon II		Emploi correspondant aux référentiels du Brevet d'Etudes Professionnelles. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.
NIVEAU III Emplois hautement qualifiés	Secrétaire hautement qualifié, assistant de direction ou de comptabilité Il/elle est chargé de l'exécution d'opérations hautement qualifiées, de tout ou partie de l'activité administrative et comptable de l'entreprise.	**Echelon I**	Outre les fonctions visées au niveau précédent : Rattaché à la direction, effectue les opérations de comptabilité de l'entreprise Peut assister l'employeur dans ses démarches administratives et peut seconder un dirigeant en le déchargeant de tous les aspects administratifs. Il peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche.	Emploi correspondant aux référentiels Baccalauréat professionnel.
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon 1, susceptible de gérer le secrétariat, de répartir le travail entre plusieurs salariés administratifs.	Emploi correspondant aux référentiels Baccalauréat professionnel. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

5.2 - Emplois concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU IV Technicien administratif et comptable	**Technicien administratif et comptable** Outre les tâches visées au niveau précédent, le technicien administratif et comptable assure la gestion du secrétariat et réparti le travail entre plusieurs salariés administratifs. Il Assure les opérations de comptabilité complexe et les déclarations sociales et fiscales Il planifie et gère les opérations de l'entreprise et assure l'interface avec la clientèle.	**Echelon I**	Il est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, compte de résultat et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale. Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit. Il peut assurer la planification des chantiers, participe aux achats de consommables et à la gestion des stocks. Il peut être en interface avec la clientèle. Il peut également assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou titre AGPE assistant de gestion PME
		Echelon II	Même référentiel que l'échelon 1, avec ponctuellement la possibilité, en l'absence d'un supérieur hiérarchique de prendre les initiatives nécessaires à l'accomplissement des travaux demandés.	L'échelon de ce niveau correspond aux référentiels du Conducteur de travaux en ETA ou BTSA technico-commercial Titre AGPE assistant gestion PME. Le salarié justifie d'une expérience professionnelle correspondante complétée par une bonne maîtrise des savoir-faire.

EMPLOIS	METIERS	ECHELONS	COMPETENCES REQUISES	
NIVEAU V **Cadre I**	**Cadre I** Il est chargé d'exercer une fonction technique, administrative, commerciale des chantiers et/ou d'étude des projets. Il assure la bonne réalisation des travaux. Il dispose des compétences en gestion et en management lui permettant de prendre la responsabilité d'un projet ou d'intégrer les contraintes juridiques, commerciales et de gestion dans l'exercice de ses fonctions. Il est capable de conseiller les décideurs.		Il est chargé de répartir, suivre l'organisation et le contrôle des travaux et d'un groupe de salariés placés sous ses ordres. Suivant les directives de l'employeur ou d'un cadre supérieur, il a la responsabilité d'un travail, chantier ou projet déterminé. Assure la réalisation d'un ou plusieurs projets complexes ou importants en tenant compte d'éléments techniques, économiques, administratifs et commerciales. Dispose d'une autonomie totale en fonction d'objectifs fixés. Il est en relation avec la clientèle et représente l'entreprise dans son domaine d'activité.	Ce niveau correspond aux référentiels d'une Licence professionnelle en agroéquipement et pouvant justifier d'une expérience professionnelle correspondante.
NIVEAU VI **Cadre II**	**Cadre II** Il est chargé de la direction de l'entreprise L'activité est caractérisée par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant une compétence étendue et de haut niveau, elle implique la participation à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise. L'activité peut être caractérisée par la responsabilité soit d'une unité importante de l'établissement, soit d'un établissement ou soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.		Il est chargé de façon permanente d'administrer la totalité de l'entreprise, il assume le suivi de l'activité. Selon les directives générales préalablement établies par l'employeur (dans le cas d'un établissement), il a une large initiative personnelle. Il est donc responsable du travail de l'ensemble des salariés et de la gestion de l'entreprise. Il assume les prérogatives du chef d'entreprise. Il assure les relations avec la clientèle.	Ce niveau ne correspond à aucun référentiel de formation spécifiquement identifié.

ACCORD NATIONAL DU 8 OCTOBRE 2020

sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

(résumé)
Date d'effet prévue : 1er juillet 2021.

Salariés bénéficiaires :
cet accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, les entreprises de prestations de services avicoles et les entreprises de travaux et services forestiers, et à tous leurs salariés non affiliés à l'AGIRC ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise.
Les entreprises doivent obligatoirement faire bénéficier leurs salariés d'un plan d'épargne retraite à cotisations définies en points et relevant de la branche 26.
(En cas de plan d'épargne retraite déjà effectif dans l'entreprise, se référer au document officiel de l'accord)

Financement :
Cotisations obligatoires : elles sont de 1% du salaire brut, réparties par moitié entre l'employeur et le salarié.
Il est de la responsabilité de l'employeur de procéder au versement des cotisations auprès de l'assureur.

Caractéristiques du plan d'épargne retraite en points :
Le plan a pour objet l'acquisition et la jouissance de droits viagers personnels ou le versement d'un capital, payables au plus tôt à compter de la date de liquidation de la pension au titre du régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'ouverture du droit à une pension de retraite.

Sources d'alimentation :

Compartiment 1 (C1) : versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés

Compartiment 2 (C2) : versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur) ainsi que de la valorisation des droits inscrits au compte épargne temps (CET) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de 10 jours par an.

Compartiment 3 (C3) : cotisations obligatoires des employeurs et des salariés.

Liquidation :

Les droits sont versés sous réserve d'en faire la demande et d'avoir liquidé la retraite obligatoire.

Modalités de liquidation : soit sous forme de rente, réversible ou non, soit sous forme de capital.

(le texte complet de l'accord est disponible à la CFTC-Agri)

LES AVANTAGES GRATUITS POUR LES ADHÉRENTS

- **La couverture juridique, y compris professionnelle**
- **Des informations juridiques fréquentes**
- **L'accès total à notre service juridique**
- **Des informations sur les négociations et évolutions de la convention collective**
  - Envoi des copies des avenants négociés, dont les salaires
  - Possibilité de participer aux commissions de négociation
  - Possibilité de participer aux préparations des négociations
  - Possibilité de participer aux groupes de travail CFTC-AGRI
  - Information sur le suivi de votre complémentaire Frais de Santé et de votre couverture Prévoyance
- **L'accès aux formations dispensées par la CFTC et la CFTC-AGRI.**
  (les frais engagés pour ces réunions/formations sont pris en charge ou remboursés ; les salaires sont maintenus par l'employeur qui peut en être remboursé)
- **L'abonnement (inclus dans l'adhésion) aux revues confédérales CFTC et fédérales CFTC-AGRI**
- **L'accès (inclus dans l'adhésion) aux espaces réservés des sites internet**
- **L'accès à d'autres avantages négociés par la CFTC-AGRI : loisirs, fournitures, spectacles, ...**

LES AVANTAGES POUR LES SYMPATHISANTS

- **Un résumé des informations juridiques**
- **Un accès limité à notre service juridique.**
- **Un résumé des négociations et évolutions de la convention collective**
- **Des informations sur les négociations à venir**
- **L'envoi du magazine CFTC-AGRI**

L'ADHÉSION. COMMENT ADHÉRER ?

La CFTC-AGRI est organisée en syndicats territoriaux sur l'ensemble de la France. Chaque adhérent est donc rattaché à un syndicat.

Vous trouverez dans l'une des pochettes de la couverture de cette brochure une demande d'adhésion à compléter et à retourner à :

CFTC-AGRI (service adhésions)
61 avenue Secrétan 75019 PARIS

A réception de cette demande, nous informerons le syndicat de votre zone géographique et reviendrons vers vous pour formaliser votre adhésion.

Que coûte une adhésion à la CFTC-AGRI ?
Selon le syndicat de rattachement, elle peut être fonction de votre statut (ouvrier/employé ; technicien/agent de maîtrise ; cadre), mais elle est modique.
La cotisation est payable de préférence par prélèvement le 12 de chaque mois, pendant 10 mois (janvier à octobre).
Si l'adhésion se fait en cours d'année, la cotisation se fera au prorata sur le nombre de mois restants de l'année.

Avantage fiscal : la cotisation donne droit à un crédit d'impôt égal aux 2/3 de la cotisation. Par exemple, pour un ouvrier ou employé, si la cotisation annuelle est de 90 €, son crédit d'impôt sera de 60 €, déduits de ses impôts s'il est imposable, ou remboursés par le Trésor public s'il n'est pas imposable. La cotisation nette d'un ouvrier ou employé serait donc de 30 €/an.

VOTRE ASSURANCE ADHÉRENT

Parmi les avantages de cette assurance :
Vous bénéficiez, après 6 mois d'adhésion, d'une assurance juridique pouvant éventuellement prendre en charge les frais d'avocat en cas de litige avec votre employeur.
Vous bénéficiez également, dans le cadre de vos activités syndicales, d'une assurance pour dommages corporels dus à un accident, pour dommages à votre véhicule, vol, vandalisme, …

Pour mieux connaître la CFTC Rendez-vous sur www.cftc.fr

OFFERT PAR
LA CFTC-AGRI

Syndicat
CFTC-AGRI
Cultivons notre avenir

61 AVENUE SECRÉTAN • 75019 • PARIS
01 40 18 70 96
accueil@cftcagri.fr