

**ANNEXE**  
**DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX TECHNICIENS,**  
**AGENTS DE MAITRISE ET CADRES**

Etendu par arrêté du 2 octobre 2013

**(Remplacé par avenant n° 120 du 17 janvier 2013)**

**ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

La présente annexe détermine les rapports entre les employeurs et les techniciens agents de maîtrise les cadres des entreprises agricoles et assimilées, de quelque nature qu'elles soient, des bureaux, des dépôts et magasins de vente et des entreprises de toute nature se rattachant à des entreprises agricoles lorsque les activités agricoles constituent l'objet essentiel de ces entreprises.

Elle vise spécifiquement les catégories ci-après :

- les techniciens et agents de maîtrise,
- les cadres des entreprises agricoles.

**ARTICLE 2 - CONTRAT DE TRAVAIL**

Les TAM et cadres bénéficieront obligatoirement d'un contrat écrit.

**ARTICLE 3 - INCIDENCES SUR LES CONTRATS OU ACCORDS ANTERIEURS**

La présente annexe s'applique nonobstant tous usages, coutumes et stipulations moins favorables contenus dans les contrats individuels ou accords collectifs de travail conclus antérieurement à son dépôt.

Toutefois, les techniciens agents de maîtrise, les cadres dont la rémunération totale est supérieure à celle prescrite par la présente annexe conservent le bénéfice de la situation acquise.

En aucun cas, la rémunération totale qui leur est actuellement allouée ne peut être inférieure à celle qui résulte de l'ensemble des dispositions de la présente annexe.

**ARTICLE 4 - DEFINITION DES EMPLOIS**

Constituent l'encadrement des entreprises définies à l'article 1er, les salariés qui ont une fonction continue de responsabilité et engagés en qualité de cadre ou Techniciens, agents de maîtrise, dans l'entreprise ou promus cadre en cours de carrière.

<b>ARTICLE 5 - CLASSIFICATION</b>	<b>DES EMPLOIS</b>
-----------------------------------	--------------------

Intégration de la nouvelle classification des emplois signée le 05 Janvier 2010.

**CLASSIFICATION DES TAM**

<b>NIVEAU 1 TAM</b>	<b>Echelon 1</b>	<p><b>Technicien</b></p> <p>A ce niveau le technicien assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus. Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>En outre, il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
<b>Correspond au cadre 3<sup>ème</sup> groupe</b>	<b>Echelon 2</b>	<p><b>Agent de maîtrise</b></p> <p>Outre les travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, le salarié organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p> <p><b>Technicien</b></p> <p>A cet échelon le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole).</p>
<b>NIVEAU 2 TAM</b>		<p><b>Technicien</b></p> <p>Le salarié agit en suivant les instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ces compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimisation des moyens dont il dispose.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiées.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs de l'entreprise du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiel des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p> <p>▪ <b>Agent de maîtrise</b></p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise au niveau précédent, à ce niveau l'agent de maîtrise procède aux modifications ponctuelles nécessaires dans l'équipe ou les équipes qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés. Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelles possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau III ou du niveau II (tels que correspondant à ce jour au référentiel BTS agricole ou aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).</p>

## **CLASSIFICATION DES EMPLOIS CADRES**

La classification des emplois de cadres est établie comme suit :

### **NIVEAU 1 – CADRES (correspond au cadre 2eme groupe de l'ancienne classification de la convention collective des exploitations agricoles de Charente du 07 Juin 1990)**

Salarié chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.

Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.

Il définit les indicateurs et tableaux de bords, les analyses et formule les conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.

Pour tenir cet emploi il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

### **NIVEAU 2 – CADRES (correspond au cadre 1<sup>er</sup> groupe de l'ancienne classification de la convention collective des exploitations agricoles de Charente du 07 Juin 1990)**

Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise.

Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel qu'il mettra en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.

Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents nécessaires.

Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau II (tels que correspondant à ce jour aux référentiels des diplômes d'ingénieurs agricoles).

<p><b>ARTICLE 5 Bis – CONVENTION DE FORFAIT SUR LA BASE D'UN NOMBRE ANNUEL DE JOURS DE TRAVAIL pour les cadres niveau 1 et 2</b></p>
--

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder un maximum de 217 jours pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre ou d'une période à l'autre de l'année en fonction de la charge de travail sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, sauf dérogation légale ou réglementaire, et sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, sauf dérogations conventionnelles ou légales.

Les jours de repos ou demi-journées de repos sont définis par le cadre en respectant un délai de prévenance d'un mois. L'employeur peut reporter la prise de repos en cas d'absences simultanées de cadres en respectant un délai de prévenance de 3 semaines pour les absences programmées délai ramené à 5 jours ouvrables en cas d'absences pour maladie ou accident d'autres cadres.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise. Pendant cette période, le salarié ne peut pas prendre des jours de repos autre que les jours de repos hebdomadaires, jours fériés chômés.

Il doit être mis en place un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés. Ce document de contrôle doit comptabiliser le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que les jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours fériés chômés, jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document doit être conservé par l'Employeur pendant trois ans.

Chaque année, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail et l'amplitude des journées de travail. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

## **ARTICLE 6 - DETERMINATION DES SALAIRES**

Les salaires conventionnels minimums sont définis par accord entre les parties, **au moins une fois par an en janvier.**

Les salaires mensuels définis comme sus-indiqués s'entendent :

Pour les Techniciens agents de maîtrise (TAM) : sur la base de 151.67h.

**Pour les cadres (niveau 1 et 2) : sur la base de 151.67h avec possibilité de conclure des conventions de forfait selon l'avenant du 20/06/2000 sur la durée du travail.**

## **ARTICLE 7 -AVANTAGES EN NATURE**

Supprimé.

## **ARTICLE 8 - PRIME A LA PRODUCTION**

Les cadres du 1er et 2ème niveau, bénéficient obligatoirement d'une prime à la production.

Les modalités de la prime à la production sont définies par écrit entre l'employeur et le cadre.

En l'absence d'accord écrit ou en cas de dénonciation de ce dernier, la prime de production sera calculée sur les bases suivantes :

### **ENTREPRISES VITICOLES :**

**Selon les fonctions et la nature de responsabilité du cadre, la prime sera établie de la façon suivante:**

- **SOIT** la valeur, avant transformation, des récoltes principales, telles que définies dans le contrat d'engagement,
- **SOIT** la valeur des mêmes récoltes après transformation ou conditionnement lorsque ces travaux sont effectués sous la responsabilité du cadre,
- **SOIT** la plus-value acquise par le produit transformé, dans le cas où le cadre n'est responsable que de la transformation ou du conditionnement.

Le pourcentage est fixé comme suit :

- **0.5% pour les TAM niveau 2**
- **1 % pour le niveau 1 cadres**
- **1.5% pour le niveau 2 cadres**

**EN CAS DE PLURALITE DE CADRES DANS UNE MEME ENTREPRISE,** la base de calcul telle que définie précédemment pourra être répartie entre ceux-ci à proportion de leurs activités respectives. Le pourcentage correspondant à leur classification individuelle sera appliqué à cette répartition.

### **AUTRES ENTREPRISES :**

A définir au sein de l'entreprise dans le contrat de travail.

## ARTICLE 9 - PRIME D'ANCIENNETE

Les techniciens, agents de maîtrise (TAM), cadres bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté calculée sur le salaire de base du cadre concerné à l'exception des primes :

- 2 % à partir de la 2ème année de présence dans l'entreprise,
- 3 % à partir de la 3ème année de présence dans l'entreprise,
- 4 % à partir de la 4ème année de présence dans l'entreprise,
- 5 % à partir de la 5ème année de présence dans l'entreprise,
- etc... Jusqu'à 8 % à partir de la 8ème année de présence dans l'entreprise.

## ARTICLE 10 - PERIODE D'ESSAI

La période d'essai est prévue pour une durée de :

- 3 mois pour les techniciens agents de maîtrise
- 4 mois cadres niveau 1 et 2

La période d'essai d'un CDI pourra être renouvelée une fois.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- 6 mois pour les techniciens agents de maîtrise
- 8 mois pour les cadres.

La rupture de la période d'essai devra respecter un préavis

### Rupture à l'initiative de l'employeur

- 24 heures si moins de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

### Rupture à l'initiative du salarié

- 24 heures si moins de 8 jours de présence
- 48 heures au delà de 8 jours de présence

La non observation de ce préavis entraînera de la part de l'une ou l'autre des parties qui prendra l'initiative de la rupture, le paiement d'une indemnité calculée sur le salaire fixe mensuel à l'exclusion de toute prime ou salaire variable.

## DISPOSITIONS RELATIVES AU LICENCIEMENT

## ARTICLE 11 - DELAI-CONGE

Le délai-congé (ou préavis de rupture de contrat de travail) qui doit être notifié par lettre recommandée est fixé comme suit, réciproquement, quelle que soit la partie qui décide de rompre le contrat, **à l'exception de la faute grave** :

Techniciens agents de maîtrise (TAM) : 3 mois

Cadres niveau 1 et 2 : 6 mois

En cas de rupture à l'initiative du salarié (démission) le délai congé est fixé à :

Techniciens agents de maîtrise (TAM) : 1 mois

Cadres niveau 1 et 2 : 3 mois

La non observation du délai-congé de la part de l'une ou l'autre des parties entraîne l'octroi, pour l'autre partie, sauf accord constaté par écrit intervenant pendant la période de délai-congé, d'une indemnité de délai-congé comprenant, sans préjudice des dommages et intérêts individuels :

- le salaire fixe à percevoir jusqu'à l'expiration du délai-congé,
- les primes ou salaires variables pour les cadres qui bénéficient de ces avantages.

Pour évaluer le montant des primes, il y a lieu :

- de calculer leur moyenne mensuelle sur les 3 années culturelles précédant la date à compter de laquelle court le délai-congé. Dans le cas où le cadre ne justifierait pas de ces 3 années de présence, la moyenne annuelle doit être établie sur son temps réel de présence ;

- de faire jouer cette moyenne mensuelle de prime sur la période s'étendant jusqu'à l'expiration du délai-congé.

Le technicien agent de maîtrise (TAM) cadre licencié ou démissionnaire peut s'absenter pendant les heures de travail pour chercher un emploi. La durée de ses absences est fixée par mois comme suit :

- 4 DEMI-JOURNEES AU CHOIX DE L'EMPLOYEUR,
- 4 DEMI-JOURNEES AU CHOIX DU SALARIE.

## ARTICLE 12 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Toute rupture de contrat à durée indéterminée émanant de l'employeur donne lieu, indépendamment de l'indemnité éventuelle de délai-congé à une indemnité de licenciement, sous réserve que le cadre compte au service de l'employeur (période d'essai comprise) une ancienneté de :

Ancienneté de 1 an pour les techniciens agents de maîtrise (TAM) et cadres.

Cette indemnité est fixée pour les cadres niveau 1 et 2 à **1/2 MOIS PAR ANNEE DE PRESENCE**, et pour les Techniciens, Agent de maîtrise à **1/3 MOIS PAR ANNEE DE PRESENCE**.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de licenciement sera le salaire de base mensuel, prime d'ancienneté incluse mais hors prime à la production (avenant n°33 du 26 janvier 1994)

## ARTICLE 13 - INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE

(Avenant n°7 du 17 Janvier 1991)

Il est institué une (avenant n° 7 du 17 Janvier 1991) "**INDEMNITE DE DEPART VOLONTAIRE A LA RETRAITE**" dont le montant est fixé à :

- 2 MOIS DE SALAIRE APRES 10 ANS,
- 3 MOIS DE SALAIRE APRES 20 ANS,
- 4 MOIS DE SALAIRE APRES 30 ANS

en qualité de technicien agent de maîtrise (TAM), cadre chez le même employeur ou dans la même entreprise.

Le salaire mensuel de référence concernant le paiement de l'indemnité de départ volontaire à la retraite sera égal au 1/12ème de la moyenne des trois derniers salaires bruts annuels, prime d'ancienneté et prime à la production incluses. (Avenant n°33 du 26 janvier 1994)

## **REGIME DE PREVOYANCE**

### **ARTICLE 14 - REGIME DE PREVOYANCE**

**(Modifié par avenant n°73 du 28 juin 2002)**

Les salariés bénéficiaires des régimes complémentaires de retraite et de prévoyance institués par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres d'entreprises du 2 avril 1952, doivent être affiliés aux différentes institutions qui les mettent en œuvre.

Les bénéficiaires de ces régimes au regard de la classification des emplois sont définis en application des critères qui servent à la détermination des participants au régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947.

Les partenaires sociaux signataires des accords de classification des emplois doivent saisir l'A.G.I.R.C. et lui transmettre leur avis quant aux participants relevant du régime de retraite des cadres institué au sein des conventions collectives concernées, en application des règles fixées par la convention collective nationale du 14 mars 1947. La décision sur les seuils d'affiliation prise par l'A.G.I.R.C. devra figurer en annexe dans les conventions collectives concernées.

## **PROCEDURE DE CONCILIATION**

### **ARTICLE 15 - COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION**

Avant tout recours devant la section départementale de la commission régionale de conciliation, les conflits collectifs ou particuliers qui s'élèveraient à l'occasion de l'application de la présente convention devront être soumis par les parties intéressées à une COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION composée de 8 membres :

- 4 employeurs désignés par l'U.D.S.E.A.,
- 4 cadres désignés par le syndicat auquel appartient l'intéressé ou chacun des syndicats ouvriers signataires, dans l'hypothèse où le cadre n'est pas syndiqué ou il s'agit d'un conflit collectif.

Cette commission sera présidée, les années paires, par un employeur de cadre et les années impaires, par un cadre d'entreprise agricole.

Il sera tenu un procès-verbal des décisions de cette commission.

### **ARTICLE 16**

Les dispositions de la convention collective autres que celles visées par la présente annexe s'appliquent aux techniciens, agents de maîtrise et cadres.

### **ARTICLE 17- DEPOT ET EXTENSION**

La présente annexe sera remise à chacune des organisations signataires et 5 exemplaires seront déposés auprès de la section agricole de l'unité territoriale de la Charente, DIRECCTE Poitou-Charentes.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente annexe.