

QUEL EST LE NIVEAU DE REMUNERATION POUR CHAQUE CATEGORIE ?

Salaires conventionnels

L'article 36 de la Convention est complété par les dispositions suivantes :

Les taux des salaires horaires ainsi que le salaire mensuel pour les catégories professionnelles prévues à l'article 15 de la Convention Collective sont ainsi fixés :

	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
	<i>Valeurs en Euros</i>	<i>Valeurs en Euros</i>
Niveau I	8,44 €	1280,10 €
Niveau II Echelon 1	8,51 €	1290,71 €
Niveau II Echelon 2	8,55 €	1296,78 €
Niveau III Echelon 1	8,69 €	1318,01 €
Niveau III Echelon 2	8,81 €	1336,21 €
Niveau IV Echelon 1	9,09 €	1378,68 €
Niveau IV Echelon 2	9,64 €	1462,10 €

Récapitulatif des salaires depuis 2000

Valeur du minimum garanti :

Au 1^{er} juillet 2006 : **3,11 €**

Indemnité kilométrique :

Au 1^{er} juillet 2006 : **0,31 € / km**

Avantages en nature (logement)



Tout employeur est tenu d'assurer pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

ET POUR LES JEUNES DE MOINS DE 18 ANS ?

La rémunération des ouvriers âgés de moins de 18 ans est égale à :

- 80 % pour les salariés âgés de moins de 17 ans
- 90 % pour les salariés âgés de 17 à 18 ans
du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois d'activité professionnelle dans la branche d'activité ou chaque fois qu'il y a égalité de travail et de rendement.

- bureau : secrétariat, saisies comptables.
- Avant réparation lourde, il en réfère à l'employeur. Il peut être amené, dans le cadre de directives générales données par l'employeur, à procéder aux achats de certaines pièces de rechanges ou de petit matériel d'atelier et doit veiller à l'entretien de l'atelier et des outillages.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BEPA, confirmé par une expérience professionnelle de même niveau.

Niveau IV – Technicien qualifié

- Echelon 1 :

Emploi très qualifié s'exerçant suivant des directives générales reçues dans le cadre d'une large autonomie.

Il demande une connaissance et expérience professionnelle certaine pour, au-delà de la simple observation ou appréciation de l'état des cultures, des élevages, des matériels, établir un diagnostic, en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise, voire à prendre toutes initiatives nécessaires en cas d'absence de ces derniers.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- mise en œuvre et suivi d'un secteur de production, d'un atelier
- mise en œuvre et suivi de la comptabilité matière, gestion de stock
- mise en œuvre et suivi d'une culture
- mise en œuvre et suivi d'un chantier y compris la relation client
- bureau : secrétariat, comptabilité, facturation, suivi clientèle, gestion des plannings, gestion administrative du personnel et relations avec les administrations.

- Echelon 2 :

Emploi relevant de l'échelon 1 mais pour lequel le titulaire peut se voir confier la gestion des fonctions techniques de l'entreprise.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir de directives données par l'encadrement ou le chef d'exploitation, et d'être en mesure d'assurer de façon accessoire et temporaire l'organisation du travail d'une équipe sans responsabilité hiérarchique.

Les deux échelons de ce niveau correspondent aux connaissances techniques du BTA, bac pro ou équivalent, confirmées par une expérience professionnelle de même niveau. »

Ancienne classification	Nouvelle classification à partir du 1er janvier 2007
1ère Catégorie	Niveau I
Création d'un niveau	Niveau II Echelon 1
2ème catégorie	Niveau II Echelon 2
3ème catégorie	Niveau III Echelon 1
4ème catégorie	Niveau III Echelon 2
5ème catégorie	Niveau IV Echelon 1
6ème catégorie	Niveau IV Echelon 2

- bureau : enregistrements simples divers.

- Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais pouvant comprendre la participation à des travaux qualifiés de façon occasionnelle, sous la surveillance rapprochée d'une personne qualifiée. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant conformément aux spécifications du constructeur et aux directives de l'employeur ou de son représentant.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite de tracteurs, engins et matériels nécessitant tous les réglages simples utiles à la bonne réalisation du travail
- entretien courant du matériel : graissage, vidange, remplacement de pièces usées
- soins aux animaux
- bureau : travaux de saisie informatique
- suivi des cultures.

Les deux niveaux de cet échelon correspondent aux connaissances techniques du CAPA, confirmé par une expérience professionnelle de même niveau.

Niveau III – Agent technique qualifié

- Echelon 1 :

Emploi qualifié exigeant l'aptitude à l'autonomie dans le cadre de directives reçues.

Il nécessite la capacité à détecter les anomalies ou incidents sur les cultures et les animaux ; à procéder à tous les réglages du matériel employé, à effectuer la réparation des pannes élémentaires. Il nécessite des initiatives concernant l'adaptation de ces interventions aux conditions particulières rencontrées. Dans l'exécution de ses tâches, le titulaire de l'emploi peut être assisté d'autres salariés ou personnes qui l'aident dans l'accomplissement de sa tâche.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite de tous les tracteurs et engins en totale autonomie pour les travaux de labours, fertilisation, semis, traitement, récoltes...
- le titulaire doit posséder les connaissances théoriques et pratiques suffisantes pour exécuter dans des temps normaux, les opérations d'entretien périodique et de remplacement des pièces d'usure courantes conformément aux directives de l'employeur et aux spécifications du constructeur
- conduite d'un atelier en élevage hormis les décisions de sélection, d'approvisionnements, de vente, de prophylaxie
- conduite d'une culture
- bureau : informatique (enregistrement, saisies).

- Echelon 2 :

Emploi comportant les mêmes aptitudes qu'à l'échelon 1, mais ouvrant sur une autonomie plus large et une capacité à adapter le mode d'exécution aux conditions rencontrées pour effectuer avec initiative et compétence tous les travaux de l'exploitation ou de l'entreprise, sous contrôle à posteriori de l'employeur. L'emploi peut comporter la capacité d'exercer la fonction de tuteur.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- réalisation des objectifs d'un plan d'élevage
- application d'un traitement suite à un diagnostic vétérinaire

supplémentaires. Le salarié doit être tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos supplémentaire sur son bulletin de paie ou sur une fiche annexe au bulletin qui indique le nombre d'heures de repos portées au crédit de l'intéressé.

COMMENT DETERMINER LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE D'UN SALARIE ?

Dans la convention collective du secteur de la production agricole du département de la Vienne, il y a 4 niveaux pour les salariés non cadres. Il y a également 3 groupes pour les cadres (voir fiche "[L'emploi des cadres](#)").

« La classification des emplois se détermine par la définition des tâches confiées par l'employeur au salarié et non par son niveau d'études ou de compétence.

Modification par l'avenant 23 en date du 16 novembre 2006.

L'employeur peut demander au salarié d'exécuter des tâches relevant d'un niveau de qualification inférieur à l'emploi qu'il occupe.

Chaque salarié est amené à être polyvalent, dans la limite de ses compétences. Sa spécialisation dans un secteur d'activité déterminé ne le dispense pas d'effectuer des travaux relevant d'un autre secteur.

On ne peut reprocher au salarié un manquement dans l'accomplissement des tâches excédant celles afférentes à sa classification.

Niveau I – Agent de production

Emploi d'exécutant, n'exigeant ni connaissances spécialisées, ni expériences professionnelles particulières. Il requiert l'exécution de travaux sans difficulté particulière et pouvant entraîner occasionnellement l'utilisation de machines à maniement simple.

Exemples de tâches correspondant à ce niveau d'emploi (liste non limitative) :

- travaux saisonniers
- travaux simples de culture et d'élevage
- entretien des abords
- conduite de tracteurs avec outils ne demandant pas de réglage
- travaux non qualifiés en horticulture.
- la conduite sur route (hors convoi agricole) ou chantier.

Niveau II – Agent technique

- Echelon 1 :

Emploi comportant des exécutions plus complexes nécessitant de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire.

Le titulaire doit être capable d'effectuer les travaux courants de l'exploitation ou de l'entreprise. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises. Le titulaire doit être capable de déceler les anomalies et incidents, d'en alerter son supérieur ou de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples de tâches correspondant à cet échelon (liste non limitative) :

- conduite de tracteurs (y compris convois agricoles) et autres matériels avec des outils demandant des réglages simples,
- traite
- soins courants aux animaux

- référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de Sécurité sociale (CMSA), ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (no SIRET) ;
- numéro d'activité principale de l'entreprise (code APE) ;
- l'intitulé de la convention collective applicable
- nom du salarié ;
- emploi occupé et position dans la [classification conventionnelle](#) applicable (catégorie de 1 à 6
- période de travail et nombre total d'heures de travail correspondant à la rémunération versée ;
- nombre d'heures rémunérées au taux normal et nombre d'heures supplémentaires (celles majorées de 25 %, celles majorées de 50 %)
- montant total de la rémunération brute ;
- montant de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) avec, si possible, l'assiette de calcul et le taux
- nature et montant des diverses cotisations salariales opérées sur la rémunération brute (charges salariales de Sécurité sociale, retraite, chômage, etc.)
- nature et montant des cotisations patronales de Sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute ;
- nature et montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ou des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations (frais de déplacement, prime de repas) ;
- montant de la rémunération nette ;
- date du paiement de la rémunération ;
- dates de congés et montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Le bulletin de paie doit également comporter en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée.

LA SIMPLIFICATION DU BULLETIN DE PAIE :

L'employeur a la faculté de supprimer la mention des cotisations patronales pour la remplacer par un récapitulatif à remettre annuellement au salarié. Il peut aussi regrouper les cotisations salariales et patronales par organisme et par assiette :

- regroupement des cotisations de Sécurité sociale sur deux lignes, l'une pour les cotisations plafonnées, l'autre pour les cotisations déplafonnées ;
- regroupement de la CSG et de la CRDS en additionnant leur taux.
- report de l'abattement d'assiette de 5 % concernant la CSG et la CRDS sur les taux de ces deux prélèvements ;
(ex : une cotisation de 5 % appliquée à une base de 95 % = $95 \times 5 = 4,75$ % du salaire brut total)
- regroupement des trois prélèvements recouverts par l'ASSEDIC (cotisations affectées à l'assurance-chômage, à l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés et à l'association pour la structure financière) ;
- regroupement des contributions patronales dues par les seuls employeurs sous la rubrique générique "autres charges patronales".



En cas d'annualisation du temps de travail avec modulation, l'état du compte individuel de compensation doit être retranscrit tous les mois sur le bulletin de paie ou en annexe. De même, en ce qui concerne le repos compensateur des heures

proximité" (voir fiche "[Le groupement d'employeur : comment ça marche ?](#)").

Dans tous les cas, les indemnités kilométriques sont calculés sur une base forfaitaire

COMMENT SONT PRIS EN CHARGE LES FRAIS DE REPAS ?

L'employeur doit prendre en charge les frais de repas :

- des salariés des exploitations agricoles qui sont, pendant les horaires de travail et en raison des nécessités de l'entreprise, hors de leur lieu de travail habituel au moment des repas
- des salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux qui ne peuvent prendre leurs repas à leur domicile en raison de l'éloignement du chantier

Il a trois possibilités :

- le remboursement des repas sur présentation des justificatifs, plafonné à 4 fois le minimum garanti
- le paiement d'une indemnité de panier au moins égale à 3 fois le montant minimum garanti conventionnel
- la mise à disposition d'un "panier" comprenant un repas complet fourni dans un contenant isotherme (cette possibilité est limitée aux ETAR pendant la période d'été)

Exemple :

un employeur met en valeur, à titre principal, une exploitation A et, dans le cadre d'un agrandissement, une deuxième exploitation B située à 15 km de la première. Le salarié, lorsqu'il travaille sur l'exploitation B, qui ne constitue pas son lieu habituel de travail, verra ses frais de repas pris en charge par l'employeur dans les conditions visées ci-dessus.

LE BULLETIN DE PAIE EST-IL OBLIGATOIRE ET DOIT-IL ETRE SIGNE ?

Le bulletin de paie doit obligatoirement être établi en deux exemplaires, un pour l'employeur et l'autre remis au salarié, à la fin de chaque mois et au plus tard le 5 du mois suivant. Le salarié doit conserver ses bulletins de paie sans limitation de durée, notamment pour faire valoir ses droits à la retraite.

Il n'est pas obligatoirement signé par le salarié. Toutefois, sa signature a la valeur d'un reçu pour l'employeur.



La paie se fait au moins une fois par mois et en tout état de cause avant le 5^{ème} jour ouvrable suivant l'échéance de chaque mois.

QUE DOIT MENTIONNER LE BULLETIN DE PAIE ?

Le Code du travail énumère les mentions qui doivent figurer sur le bulletin de paie :

- nom et adresse de l'employeur,

Le salarié et la classification

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE BRUT ?

Le salaire brut est composé du salaire de base (nombre d'heures par salaire horaire) et des diverses primes (ancienneté, précarité...) avant déduction des charges sociales. Le salaire horaire minimum est déterminé en fonction de la [classification du salarié](#)

QU'EST-CE QUE LE SALAIRE NET ?

Le salaire net est le salaire que perçoit le salarié après déduction :

- des charges sociales salariales
- de la CSG et de la CRDS
- des avantages en nature.

Au salaire net, on ajoute le cas échéant, les indemnités kilométriques et les indemnités de repas.

DE QUOI LE SALAIRE EST-IL COMPOSÉ ?

- **Du salaire de base horaire ou mensuel**
Il est fixé en fonction du nombre d'heures et de la rémunération brute horaire (Voir la catégorie professionnelle).
- **Des primes accordées au salarié à diverses occasions** (13ème mois, prime de fin d'année...)
- **De la prime d'ancienneté**
Elle est fixée dans la convention collective. Elle est calculée sur la base du salaire brut, avant déduction des avantages en nature. La prime est fonction du nombre d'années de services continus dans la même entreprise :

Nbre d'années	Montant de la prime
1 an	2 % du salaire global
2 ans	3 % du salaire global
3 ans	4 % du salaire global
4 ans	5 % du salaire global
5 ans et plus	6 % du salaire global

Exemple :

Pour un salarié embauché le 01/01/2000 : la prime d'ancienneté est de 2 % à partir du 01/01/2001, 3 % à partir du 01/01/2002.



Les frais de déplacements (non soumis à cotisations sociales)

Ils sont pris en charge par l'employeur quand les trajets ont lieu :

- pendant les heures de travail avec le véhicule personnel du salarié, si ces trajets sont imposés par les besoins de l'entreprise.
ex : se rendre d'une exploitation à une autre, aller chez le mécano.
- pour les entrepreneurs de travaux agricoles, lorsque les salariés sont amenés à se rendre sur les chantiers extérieurs par leurs propres moyens.
- pour les groupements d'employeurs, pour ce qui concerne les déplacements entre le domicile du salarié et l'exploitation, des adhérents du groupement lorsqu'il s'agit de "groupements d'employeurs de