

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE COMMERCE, DE LOCATION
ET DE RÉPARATION DE TRACTEURS,
MACHINES ET MATÉRIELS AGRICOLES,
DE MATÉRIELS DE TRAVAUX PUBLICS,
DE BÂTIMENT ET DE MANUTENTION,
DE MATÉRIELS DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE,
DE JARDINS ET D'ESPACES VERTS**

AVENANT DU 16 DÉCEMBRE 2010

RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1150251M

IDCC : 1404

Vu les articles L. 2241-7 et L. 2261-22, II, 3°, du code du travail ;

Vu la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 30 octobre 1969 mise à jour le 10 décembre 1985 et notamment l'article 14, alinéa 5 du chapitre I^{er}, le chapitre IV relatif à la classification professionnelle, l'article 9, alinéa 2 du chapitre IV de l'avenant n° 50 du 10 juin 1992 relatif aux certificats de qualification professionnelle et l'ensemble des articles de la dite convention, de ses avenants et accords en ce qu'ils se réfèrent à des coefficients de la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié constitutif du chapitre IV de la convention collective nationale ;

Considérant la nécessité d'élaborer un nouveau système de classification conventionnelle des emplois, les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes.

PRÉAMBULE

L'ensemble des entreprises des secteurs professionnels d'activité de la branche est confronté à des évolutions technologiques, économiques et organisationnelles qui transforment profondément et de plus en plus rapidement les emplois et les compétences requises pour les exercer. De plus, les activités de ces entreprises n'ont pas cessé de se diversifier au cours de ces dernières années.

Les partenaires sociaux constatent que la grille de classification en vigueur à ce jour ne peut plus prendre en compte ces évolutions. Cette grille repose, en effet, sur quatre critères communs à tous les métiers qui ne permettent plus aujourd'hui de distinguer la diversité des emplois de la branche.

Aussi, les partenaires sociaux estiment nécessaire de mettre en place un nouveau système de classification reposant sur la prise en compte de critères permettant de caractériser les emplois de la branche à partir de leur contenu réel et, partant, de les valoriser et de les promouvoir.

Pour répondre à cet objectif, les partenaires sociaux :

- mettent en place un système de classification des emplois à partir de cinq critères ;
- définissent une grille d'emplois repères ;
- instituent une grille de salaires minima conventionnels mensuels basée sur l'horaire légal et résultant de la nouvelle classification.

La nouvelle classification permet donc :

- de faire connaître à travers la grille des emplois repères les évolutions de carrières possibles au sein de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche ;
- d'intégrer les évolutions des compétences requises des salariés pour occuper leur emploi et ainsi favoriser leur progression de carrière ;
- d'intégrer les nouveaux emplois apparaissant dans les entreprises ;

- de faire connaître la diversité des emplois proposés par les entreprises de la branche et ainsi valoriser les emplois de chacun de ses secteurs professionnels d'activité ;
- de contribuer à valoriser les emplois, notamment auprès des jeunes.

De plus, cette nouvelle classification, en ce qu'elle définit les emplois de chaque secteur professionnel d'activité :

- constitue un outil à la disposition des chefs d'entreprise leur permettant de répondre aux impératifs liés à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- et permet aux salariés une meilleure lisibilité de leur emploi dans l'entreprise.

Le présent accord ne saurait cependant se confondre avec un accord à venir relatif au développement des emplois et des compétences et à leur gestion prévisionnelle.

Eu égard aux objectifs de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, dans la suite de l'accord du 16 juin 2009 relatif à la prohibition de toute discrimination éventuelle entre celles-ci et ceux-ci, les partenaires sociaux se sont employés à ce que la nouvelle classification soit élaborée à partir de critères neutres déterminés par rapport au contenu réel et objectif des emplois qu'ils ont vocation à classer et non en fonction des personnes qui les occupent.

L'économie du présent avenant repose sur une classification des emplois comme précisée ci-dessus alors que l'économie de la classification professionnelle issue de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié reposait, pour mémoire, « sur le principe d'une grille unique regroupant l'ensemble des catégories de salariés sans référence à des filières » (cf. point 2 de son préambule).

Les partenaires sociaux se sont ainsi attachés à la solution des situations concrètes découlant du passage d'une classification à l'autre.

I. – Méthode de classification

1. Principe

La classification repose sur la définition de l'emploi entendu comme l'activité exercée par un salarié dont les caractéristiques (contenu, lieu d'exercice, modalités d'exécution...) varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, laquelle est au premier chef conditionnée par sa taille.

Pour définir l'emploi, l'employeur recourt dans un premier temps au guide de profil des emplois (cf. annexe V).

Il est procédé ensuite à la cotation de l'emploi défini selon les critères multiples et indépendants dits « critères de classification » définis à l'annexe I.

A partir de la définition de l'emploi et pour en assurer la classification, l'employeur vérifie le contenu de cet emploi au regard de la liste des emplois repères mentionnés à l'annexe VII.

A contenu identique, l'emploi vérifié par l'employeur ne peut être affecté d'un coefficient inférieur à celui de l'emploi repère correspondant (cf. 2 ci-dessous et annexe VII).

Dans les cas où l'emploi vérifié par l'employeur et l'emploi figurant dans la liste des emplois repères ne correspondent pas, ou qu'imparfaitement, le guide de profil des emplois (cf. annexe V) sert à coter l'emploi vérifié.

L'emploi, y compris son coefficient, évolue dès lors qu'une modification significative est apportée à ses caractéristiques.

A tout moment de l'exécution de son contrat de travail, le salarié peut demander à son employeur que soit vérifiée l'adéquation entre l'emploi qu'il occupe et le contenu de l'emploi qui s'y réfère dans la liste des emplois repères et, en tout cas, à l'occasion de l'entretien professionnel.

En fonction de leur cotation, les emplois sont distribués dans les trois catégories de personnel suivantes :

- ouvriers, employés : personnels relevant des niveaux I, II, III ;
- techniciens, agents de maîtrise : personnels relevant des niveaux IV, V, VI ;
- cadres : personnels relevant des niveaux VII, VIII, IX.

Il convient de préciser à cet égard que les catégories ci-dessus n'ont de valeur qu'au regard de la finalité du présent accord et ne sauraient servir par exemple à la détermination des protocoles préélectoraux.

2. Emplois repères

La méthode suivie pour déterminer les emplois repères dans la branche appelle plusieurs opérations :

a) A partir des enquêtes réalisées dans le cadre du bilan économique et social, chaque organisation professionnelle a répertorié les emplois le plus souvent rencontrés dans son secteur d'activité.

b) Les organisations professionnelles ont ensuite dressé la liste des emplois les plus communément présents dans les entreprises de chacun des secteurs professionnels d'activité de la branche soit :

- machinisme agricole ;
- bâtiment, travaux publics, manutention ;
- parcs et jardins ;
- maréchalerie.

Cette liste a été confectionnée sans tenir compte de la plus ou moins grande ancienneté de ces emplois dans le secteur ou dans l'entreprise ou de leur appellation telle qu'elle figure, par exemple, sur le bulletin de paie du salarié.

c) A ensuite été dressée la liste des emplois communs aux quatre secteurs de la branche.

La résultante de ces opérations est que, pour l'élaboration de la liste des emplois repères figurant à l'annexe VII du présent avenant ont été retenus :

- les emplois identiques, et partant fongibles : sont réputés tels les emplois qui ont les mêmes caractéristiques ;
- les emplois uniques, et partant irréductibles les uns aux autres : sont réputés tels les emplois dont les caractéristiques sont propres et sans équivalence ou correspondance avec d'autres emplois.

Cette liste des emplois repères est appelée à être réexaminée au moins tous les 5 ans aux fins de recenser les modifications qui peuvent l'affecter.

Ces modifications intéressent soit tout ou partie des caractéristiques des emplois, soit leur existence même, qu'il s'agisse de noter leur éventuelle disparition, leur altération ou leur naissance.

Ces emplois repères ont fait l'objet d'une cotation selon la méthode définie au 3 ci-dessous et à cette cotation correspondent un coefficient minimum et maximum (cf. annexe VII) et un salaire minimum et maximum mensuel conventionnel garantis.

L'employeur qui occupe un salarié dans un emploi correspondant à un emploi repère (cf. annexe VII), alors même que celui-ci n'est pas mentionné dans le secteur d'activité de l'entreprise, est tenu de respecter la classification de cet emploi.

3. Critères de classification et cotation de l'emploi

Le niveau et le coefficient de chaque emploi sont déterminés par une cotation établie à partir de cinq critères, dits « critères de classification ».

Ces critères sont les suivants :

- formation et/ou connaissances requises (8 degrés) ;
- technicité, complexité (10 degrés) ;
- autonomie, initiative, responsabilité (9 degrés) ;
- conseil, animation, gestion-direction (9 degrés) ;
- communication, contacts, échanges (8 degrés).

Le contenu de chacun des critères figure à l'annexe I.

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque emploi.

Pour chaque emploi, le total des points résultant de l'application des cinq critères de classification permet d'attribuer un coefficient alphanumérique (cf. annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en trois niveaux pour chacune des catégories professionnelles qui suivent :

Ouvriers, employés

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau I, coefficients A10-A20 : exécution de tâches simples, souvent répétitives, ou travaux peu qualifiés demandant une connaissance limitée des outils et/ou des moyens de travail utilisés.

Niveau II, coefficients A30-A50 : exécution de travaux qualifiés nécessitant une connaissance des caractéristiques de l'emploi et/ou des principes de base de fonctionnement des outils et/ou des moyens de travail utilisés.

Niveau III, coefficients A60-A80 : outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrit au niveau II, réalisation de travaux impliquant des connaissances particulières des produits, des services rendus, des équipements et des procédures.

Techniciens et agents de maîtrise

Relèvent de cette catégorie les salariés qui occupent des emplois se situant dans les niveaux suivants :

Niveau IV, coefficients B10-B30 : réalisation de travaux comportant des difficultés techniques ou technologiques nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle avec éventuellement un rôle d'animation et/ou de soutien à d'autres salariés dans le cadre d'une production ou d'un service rendu.

Niveau V, coefficients B40-B60 : réalisation de travaux nécessitant la mise en œuvre de techniques et/ou de technologies spécifiques et pouvant impliquer des connaissances connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre avec vérifications, contrôles et mises au point en cours d'exécution. Lorsqu'il y a exercice d'une responsabilité hiérarchique, celle-ci porte sur la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des travaux de niveau inférieur.

Niveau VI, coefficients B70-B80 : à ce niveau sont classés les emplois hautement qualifiés et/ou spécialisés. Le travail est caractérisé par l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes. Les emplois peuvent comprendre la réalisation ou la coordination de travaux d'ensemble, l'animation directe ou indirecte d'un ou de plusieurs groupes de travail.

Cadres

Relèvent de cette catégorie les salariés occupant des emplois faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités dominantes :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation ;
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ces emplois sont classés dans les niveaux suivants :

Niveau VII, coefficients C10-C20 : à ce niveau, sont classés les emplois dont l'objet est de traduire les objectifs globaux de l'entreprise dans le(s) domaine(s) d'activité(s) dont ils relèvent et de déterminer les actions propres à les réaliser.

L'exercice de ces emplois requiert la mise en œuvre de connaissances, de compétences et de savoir-faire dans le(s) domaine(s) technique(s) et technologique(s), et/ou dans le domaine de la gestion et du management : analyse de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation, relations extérieures.

Niveau VIII, coefficients C30-C40 : à ce niveau, les emplois comprennent la responsabilité :

- soit d'une unité importante d'un établissement en faisant notamment des liaisons ou interconnexions avec les autres unités de celui-ci ;
- soit de plusieurs unités appartenant, le cas échéant, à des établissements différents ;
- soit d'un établissement d'importance moyenne ;
- soit d'un important secteur d'activité de l'entreprise.

Ils peuvent impliquer de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Selon la structure ou la taille de l'entreprise, les emplois de ce niveau peuvent relever de l'autorité directe du chef d'entreprise.

Niveau IX, coefficients C50-C60 : les emplois de ce niveau sont caractérisés par l'exercice de responsabilités importantes nécessitant des compétences étendues et de haut niveau ainsi que la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Ils impliquent de participer à l'élaboration des politiques, des structures et des objectifs de l'entreprise.

Les emplois de ce niveau relèvent de l'autorité directe du chef d'entreprise ou du conseil d'administration de l'entreprise.

4. Classification des salariés titulaires de certificats de qualification professionnelle (CQP) spécifiques à la branche

Les salariés titulaires, à leur embauche ou en cours de carrière, d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) validé par la branche bénéficient de la garantie de classification minimale correspondant à leur CQP telle que mentionnée dans l'annexe III.

Lorsque dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur, le salarié obtient un CQP validé par la branche, il bénéficie au moins de la garantie de classification minimale correspondant à ce CQP telle que mentionnée à l'annexe III.

II. – Conditions de mise en œuvre de la nouvelle classification

1. Procédure de mise en place

La direction établit un projet de classification des différents emplois de son entreprise selon la méthode définie au I du présent avenant, en s'appuyant sur le guide de profil des emplois et le tableau de cotation (cf. annexes V et VI) ainsi que sur la liste des emplois repères de la branche (cf. annexe VII).

2. Consultation et information

2.1. Dans les entreprises dotées d'institutions représentatives du personnel et/ou de délégués syndicaux

2.1.1. Consultation

La mise en place de la nouvelle classification est subordonnée à l'information et à la consultation du comité d'entreprise (CE), de la délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, des délégués du personnel (DP). A cette occasion, et en application de l'article 1^{er} du V du présent avenant, l'employeur précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Aux fins de la complète information de l'institution représentative du personnel (IRP) consultée, l'employeur lui remet un tableau ventilant de façon anonyme le personnel selon l'actuelle classification et la nouvelle.

Le cas échéant, des groupes de travail peuvent être constitués au sein du CE, ou à défaut, au sein de la DUP ou, à défaut, avec les DP, pour examiner les incidences de la nouvelle classification, auquel cas le temps consacré aux réunions des groupes de travail est considéré comme du travail effectif.

L'avis de l'institution représentative du personnel est recueilli dans le délai prévu par les dispositions législatives en vigueur.

Si besoin est, une réunion supplémentaire peut être demandée par la majorité des membres titulaires de l'institution intéressée pour examiner les questions posées par le changement de classification.

Les délégués syndicaux de l'entreprise sont informés sous les mêmes conditions que les IRP.

2.1.2. Information au salarié

Cette information succède à la consultation des institutions représentatives du personnel et à l'information des délégués syndicaux.

Au plus tard 1 mois avant la date de mise en œuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. annexe VI). L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de l'ancienne à la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise, notamment dans le cadre du groupe de travail, ou si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

2.2. En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel

En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel ou dans les entreprises de moins de 11 salariés, la mise en œuvre de la nouvelle classification n'est possible qu'après l'information des salariés. Celle-ci obéit aux règles suivantes.

2.2.1. Information des salariés

L'employeur, à l'exception de celui d'une très petite entreprise dans laquelle l'information du salarié peut être individuelle, réunit le personnel avant l'information individuelle prévue à l'article 2.2.2 ci-après. A cette occasion et en application de l'article 1^{er} du V du présent avenant, il précise la date à laquelle la nouvelle classification entrera en vigueur dans l'entreprise.

Au cours de cette réunion, l'employeur informe les salariés de la modification de la classification et de ses modalités d'application.

Le temps consacré à cette réunion est considéré comme du travail effectif.

2.2.2. Information au salarié

Au plus tard 1 mois avant la date de mise en œuvre dans l'entreprise de la nouvelle classification, l'employeur informe le salarié, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, du niveau et du coefficient se rapportant à son emploi et résultant de la nouvelle classification. Le tableau de cotation de son emploi est joint à cette correspondance (cf. annexe VI). L'employeur tient à la disposition du salarié un exemplaire du présent avenant.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié concernant l'application de la nouvelle classification, les parties signataires souhaitent qu'il soit fait appel avant tout recours contentieux à une solution négociée dans le cadre de l'entreprise ou, si elle n'aboutit pas, que le litige soit porté devant la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale.

3. Garanties conventionnelles

La mise en œuvre de la nouvelle classification suppose le respect de principes généraux et/ou de règles particulières applicables aux salariés concernés.

A ce titre, le respect des principes généraux définis dans le préambule du présent avenant s'applique tant aux salariés en poste à la date de mise en œuvre de la nouvelle classification dans l'entreprise qu'à ceux embauchés postérieurement à cette date.

3.1. Garantie pour les salariés en poste à la date de mise en œuvre dans l'entreprise

3.1.1. Garantie de salaire minimum mensuel conventionnel

La garantie du salaire minimum mensuel conventionnel des salariés concernés s'établit de la manière suivante :

- par application du nouveau système de classification, l'emploi des salariés se voit affecté d'un nouveau coefficient exprimé en lettres et points, lequel détermine le salaire minimum mensuel conventionnel ;
- ce salaire est comparé avec le salaire minimum fixé pour le coefficient attribué au salarié selon le système de classification issu de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié ;

- si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est inférieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, c'est le salaire minimum découlant du nouveau système de classification qui s'applique et sert de base au calcul de la prime d'ancienneté tel que défini par l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale ;
- si le salaire minimum mensuel découlant de l'ancien système de classification est égal ou supérieur au salaire minimum mensuel découlant du nouveau système de classification, le salarié conserve la garantie du salaire minimum premièrement cité, jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima mensuels garantis issus de la nouvelle classification. Le calcul de la prime d'ancienneté défini à l'article 5 du chapitre II de la convention collective nationale s'effectue alors sur la base du salaire minimum mensuel conventionnel garanti jusqu'à ce qu'il soit rattrapé par celui résultant de l'évolution des négociations sur les salaires minima.

3.1.2. Autres garanties

De façon plus générale, le changement de système de classification conventionnelle ne peut avoir pour effet de modifier les clauses essentielles du contrat de travail, de dénaturer l'emploi ou de déclasser le salarié.

L'application de la nouvelle classification ne peut en aucun cas entraîner :

- une diminution du salaire réel de base du salarié ;
- une diminution de toute prime ou indemnité résultant du contrat de travail dès lors qu'elle se réfère à un coefficient résultant de l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié, sauf accord écrit des parties.

A compter du premier mois de mise en œuvre de la nouvelle classification, le bulletin de paie mentionne l'emploi et le coefficient mis à jour, sans qu'il incombe à l'employeur de rédiger des avenants aux contrats de travail de chacun des salariés.

3.2. Garantie de salaire à l'embauche des salariés titulaires des diplômes de l'Education nationale et de titres spécifiques à la branche

Les salariés titulaires d'un diplôme de l'Education nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant à l'annexe IV bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

III. – Salaires minima conventionnels mensuels garantis

Comme il est dit au nouveau chapitre V de la convention collective nationale dans sa rédaction issue du IV du présent avenant, les salaires minima mensuels conventionnels garantis issus de la nouvelle classification sont mentionnés dans un barème national qui fait l'objet d'au moins une négociation salariale dans l'intervalle d'une année.

A cet égard, les informations chiffrées figurant à l'annexe VIII sont appelées à être reprises dans un premier avenant portant barème national des salaires minima conventionnels garantis.

Ainsi, dès la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent avenant, les partenaires sociaux s'engagent à se revoir pour conclure l'avenant mentionné à l'alinéa précédent, et à actualiser, en tant que de besoin, les indications chiffrées de l'annexe VIII.

IV. – Modifications de certains articles de la convention collective nationale induites par les dispositions précédentes du présent avenant

A la date d'application du présent avenant :

Le cinquième alinéa de l'article 14 du chapitre I^{er} de la convention collective nationale est ainsi rédigé :

« Le niveau et le coefficient hiérarchique ».

Le chapitre IV de la convention est abrogé.

Le chapitre V de la convention est ainsi rédigé :

« Chapitre V : Barème national des salaires minima mensuels conventionnels garantis.

Un barème national mentionne le montant des salaires minima mensuels conventionnels garantis aux salariés eu égard au classement des emplois qu'ils occupent opéré par la classification professionnelle en vigueur et à la durée légale hebdomadaire du travail.

Ce barème fait l'objet d'au moins une négociation dans l'intervalle d'une année.

Le résultat des négociations salariales donne lieu, en tant que de besoin, à la publication d'un avenant à la convention collective nationale. »

A la même date, les références à des coefficients issus de l'ancienne classification figurant dans la convention collective nationale, ses avenants et accords sont remplacées par les coefficients issus de la nouvelle classification des emplois.

V. – Dispositions transitoires et finales

1. Entrée en vigueur du présent avenant

Compte tenu des changements importants introduits par le nouveau système de classification, le présent avenant prend effet 9 mois après le premier jour du mois civil suivant la date de parution au *Journal officiel* de la République française de son arrêté d'extension.

Aussi longtemps que l'arrêté d'extension prévu au premier alinéa n'est pas paru au *Journal officiel* de la République française, la classification professionnelle prévue par l'avenant n° 22 du 1^{er} octobre 1980 modifié reste applicable aux entreprises relevant du champ d'application professionnel et géographique défini à l'article 1^{er} du chapitre I de la convention collective nationale.

2. Application du présent avenant

Le présent avenant a un caractère impératif.

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui défini à l'article 1^{er} du chapitre I^{er} de la convention collective nationale à l'exclusion des voyageurs, représentants et placiers (VRP) remplissant les conditions du statut légal des VRP et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

3. Dépôt de l'avenant

Le présent avenant est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant ainsi que ses huit annexes (I, II, III, IV, V, VI, VII et VIII) au ministre du travail.

Fait à Paris, le 16 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

DLR ;
FNAR ;
SEDIMA ;
SMJ.

Syndicats de salariés :

FGMM CFTD ;
FNSM CFTC ;
FFOM ;
CSNVA.

ANNEXE I

CRITÈRES DE CLASSIFICATION

Critère 1

Formation et/ou connaissances requises

Ce critère, gradué en huit degrés, permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) dont il est fait mention dans le tableau ci-dessous ne sont pris en considération que s'ils sont en rapport avec l'emploi et si leur mise en œuvre est effective dans l'emploi.

Les connaissances requises peuvent être acquises soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Pour la cotation des emplois existants dans l'entreprise, le niveau de formation et/ou d'expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une embauche extérieure.

Les niveaux des connaissances sont les suivants :

DEGRÉ	FORMATION ET/OU CONNAISSANCES REQUISES	POINTS
1 ^{er}	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – comprendre des consignes, d'exprimer des observations ; – et d'être capable de reproduire des gestes simples après quelques heures ou quelques jours d'exercice. <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'éducation professionnelle, du brevet élémentaire du premier cycle (BEPC) et du brevet des collèges, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	10
2 ^e	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> – savoir écrire des textes courts, lire et comprendre un texte simple, de maîtriser les quatre opérations arithmétiques (avec ou sans outils) et des aptitudes à apprendre à utiliser un équipement simple moyennant quelques semaines de formation ; – connaître la pratique de procédures répétitives et de séquences de travail standardisées et/ou l'utilisation simple d'équipements ou de machines. <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du brevet d'études professionnelles (BEP), des titres professionnels de niveau V, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	25
3 ^e	<p>Emploi nécessitant une bonne formation générale ou technique de son titulaire complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en pratique efficacement et de manière relativement autonome ses connaissances ; la connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou de méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé.</p> <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec mention complémentaire, du brevet d'études professionnelles (BEP) avec mention complémentaire, du baccalauréat professionnel, du brevet technique des métiers, du baccalauréat technologique, des titres professionnels de niveau IV et des certificats de qualification professionnelle (CQP), de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	40
4 ^e	<p>Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique.</p> <p>La formation nécessaire correspond :</p> <ul style="list-style-type: none"> – au niveau de scolarité d'un diplôme d'un cycle d'enseignement supérieur court : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme d'études universitaires générales (DEUG), certificat de qualification professionnelle (CQP) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; – au diplôme professionnel du premier cycle d'enseignement technique (diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; – à la combinaison d'une formation générale secondaire (baccalauréat ou autre) et d'une expérience professionnelle de quelques années ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de l'emploi occupé. <p>A défaut, le niveau de formation requis est attesté par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	70

DEGRÉ	FORMATION ET/OU CONNAISSANCES REQUISES	POINTS
5 ^e	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique sanctionnées par une licence professionnelle ou son équivalent européen reconnu, ou acquises par des actions de formation professionnelle continue et par la pratique professionnelle.	80
6 ^e	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes acquis : – dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long : école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou leurs équivalents européens reconnus ; – ou, à défaut, par des actions de formation professionnelle continue et par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	90
7 ^e	Emploi nécessitant des connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, des expériences variées, acquis : – dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long dans le cadre de la formation initiale ou continue complété par de nombreuses années d'expérience professionnelle ; – ou, à défaut, par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	120
8 ^e	Emploi exigeant une maîtrise complète des principes, concepts, et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires. Ces emplois concernent : – soit des généralistes dirigeant des entreprises ou des centres importants de profit qui nécessitent un bon niveau de connaissances dans les divers domaines, technique, commercial, financier, ressources humaines, etc. ; – soit des spécialistes, experts reconnus dans un domaine de connaissances suffisamment vaste, pratique et/ou théorique.	150

Critère 2

Technicité, complexité

Ce critère, gradué en dix degrés, concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans un contexte opérationnel.

Pour l'application de ce critère, les mots « technicité » et « complexité » sont ainsi définis :

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier et/ou spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un emploi).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui supporte plusieurs contraintes différentes. Un emploi complexe comprend un grand nombre d'activités qui supposent de la réflexion et la combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

DEGRÉ	TECHNICITÉ, COMPLEXITÉ	POINTS
1 ^{er}	Exécution de tâches simples souvent répétitives.	10
2 ^e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives faisant appel à des pratiques techniques.	20
3 ^e	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives nécessitant des combinaisons techniques.	30
4 ^e	Exécution de travaux exigeant : – soit une bonne pratique du métier de base ; – soit une connaissance des principes de base du fonctionnement d'une installation ou d'un système.	40
5 ^e	Travaux exigeant des connaissances particulières du produit et/ou des équipements d'exploitation liés à une prestation de services.	55
6 ^e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques.	60
7 ^e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre de solutions proposées pour les atteindre.	80
8 ^e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et intervention de solutions nouvelles.	100

DEGRÉ	TECHNICITÉ, COMPLEXITÉ	POINTS
9 ^e	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et intervention de solutions nouvelles dans le cadre de situations qui mettent en jeu des données nombreuses et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise.	125
10 ^e	Travaux nécessitant l'exploitation d'informations présentant de grandes difficultés de traitement.	150

Critère 3

Autonomie, initiative, responsabilité

L'exercice d'un emploi appelle une plus ou moins grande autonomie de son titulaire, puis, selon l'étendue de celle-ci, une capacité d'initiative, voire de responsabilité de sa part.

Ce critère, gradué en neuf degrés, mesure l'étendue de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité conférée à son titulaire pour l'exercice de l'emploi.

DEGRÉ	AUTONOMIE, INITIATIVE, RESPONSABILITÉ	POINTS
1 ^{er}	L'emploi ne requiert aucune autonomie de la part de son titulaire.	5
2 ^e	L'emploi nécessite de suivre des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3 ^e	L'emploi consiste à suivre des directives générales : les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers.	35
4 ^e	L'emploi oblige à choisir parmi des méthodes préalablement assignées pour atteindre les objectifs définis.	50
5 ^e	L'emploi requiert pour partie de prendre des initiatives dans le cadre des directives générales.	65
6 ^e	L'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens pour les résoudre.	80
7 ^e	L'emploi requiert de participer à la définition des directives à faire appliquer.	110
8 ^e	L'emploi consiste à définir ou optimiser les moyens à mettre en œuvre dans le cadre d'objectifs ou d'un budget défini auxquels le titulaire de l'emploi participe.	140
9 ^e	L'emploi implique de définir des objectifs, des budgets, et/ou des orientations.	170

Critère 4

Conseil, animation, gestion/direction

L'exercice de l'emploi peut conduire son titulaire soit à partager avec ses collègues, assistance, conseils, savoirs et compétences techniques, voire à les animer ou éventuellement à les gérer ou les diriger, soit à mettre en œuvre un niveau signalé de savoir-faire dans un ou plusieurs domaines ou spécialités.

Ce critère, gradué en neuf degrés, tend à évaluer l'importance des fonctions, de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion/direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les principales notions employées par ce critère :

- savoir-faire ;
- assistance ;
- conseil ;
- gestion/direction,

sont définies comme suit :

Savoir-faire : le savoir-faire ou l'expertise technique ne sont à considérer qu'au regard du niveau moyen du savoir-faire ou de l'expertise du personnel de l'entreprise compte tenu de l'emploi occupé.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter la compréhension, notamment technique, des tâches.

Conseil : action d'assister une autre personne dans la gestion technique de ses affaires par un apport de savoir-faire.

Gestion/direction : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces deux notions impliquent un rôle d'autorité : soit hiérarchique (commandement), soit technique (validation, savoir-faire, expertise), à condition que celui-ci soit permanent.

DEGRÉ	CONSEIL, ANIMATION, GESTION/DIRECTION	POINTS
1 ^{er}	L'emploi ne requiert pas de la part de son titulaire qu'il apporte une aide ou un conseil.	10
2 ^e	L'emploi peut amener son titulaire à apporter une aide ou un conseil.	30
3 ^e	L'emploi amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance professionnelle.	40
4 ^e	L'emploi requiert une technicité qui amène son titulaire à faire bénéficier l'ensemble du personnel de ses savoirs et de sa technicité.	55
5 ^e	L'emploi amène son titulaire : – à animer ou conseiller des salariés d'un même service de façon permanente ; – à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise dans un domaine ou une spécialité.	70
6 ^e	L'emploi amène son titulaire : – à animer et/ou conseiller des salariés de façon permanente et à s'assurer de la bonne fin des opérations qui leur sont confiées ; – à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans un domaine ou une spécialité.	80
7 ^e	L'emploi requiert un niveau d'expertise dans plusieurs domaines ou spécialités et amène son titulaire : – à animer, diriger et conseiller des salariés de coefficients inférieurs ; – à assurer le lien fonctionnel avec d'autres services.	90
8 ^e	L'emploi implique : – la gestion d'une équipe comprenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service ; – ou de faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans plusieurs domaines ou spécialités.	120
9 ^e	L'emploi implique la direction ou la coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes, de l'établissement ou de l'entreprise.	150

Critère 5

Communication, contacts, échanges

Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles qu'implique l'emploi tant à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs. Ces situations correspondent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) ;
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer).

La définition de chacun des huit degrés de ce critère prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

DEGRÉ	COMMUNICATION, CONTACTS, ÉCHANGES	POINTS
1 ^{er}	L'emploi nécessite peu d'échanges d'informations professionnelles en dehors des relations de bon voisinage.	10
2 ^e	L'emploi nécessite des échanges répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou avec des personnes de l'extérieur.	20
3 ^e	L'emploi amène le salarié à des échanges d'informations avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec des personnes de l'extérieur.	40
4 ^e	L'emploi implique de traiter et d'utiliser les informations fournies par les salariés du service et/ou des autres services et/ou des intervenants extérieurs.	60
5 ^e	L'emploi implique de faire circuler les informations à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de leur bonne compréhension.	70
6 ^e	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou des personnes de l'extérieur afin de permettre la coordination des services concernés.	90
7 ^e	L'emploi exige de recueillir, de coordonner et d'analyser les informations permettant au titulaire de prendre en accord avec sa hiérarchie des décisions qui engagent l'entreprise et d'en assurer la diffusion ou l'exécution auprès des personnes concernées.	100
8 ^e	L'emploi exige la capacité de convaincre plusieurs services ou activités du bien fondé d'informations intéressant leur marche générale.	150

ANNEXE II

TABLEAU DES COEFFICIENTS RÉSULTANT DE LA COTATION

CATÉGORIE	COTATION		COEFFICIENT	NIVEAU
	Min.	Plafond		
Ouvriers employés	45	60	A10	I
	65	80	A20	
	85	100	A30	II
	105	125	A40	
	130	150	A50	
	155	175	A60	III
180	205	A70		
210	240	A80		
Techniciens, Agents de maîtrise	245	260	B10	IV
	265	285	B20	
	290	310	B30	
	315	335	B40	V
	340	365	B50	
	370	395	B60	
400	435	B70	VI	
440	475	B80		
Cadres	480	520	C10	VII
	525	565	C20	
	570	610	C30	VIII
	615	660	C40	
	665	715	C50	IX
	720	770	C60	

ANNEXE III

CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE (CQP) SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE

CQP	CLASSIFICATION
Agent de maintenance des matériels. Option injection, hydraulique, électricité	A50
Agent de maintenance des matériels de manutention	A60
Agent de maintenance des matériels de travaux publics	A60
Monteur en installations de traite	A50
Technicien de maintenance des matériels de travaux publics	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien de maintenance des matériels de manutention	A80 pendant 12 mois puis B10
Technicien service après-vente en automatisme d'installations de traite	A80 pendant 12 mois puis B10
Vendeur matériel agroéquipements (*)	B20 pendant 6 mois puis B30
(*) Anciennement nouveau vendeur : spécialiste de la commercialisation de matériels, d'équipements et produits en milieu rural.	

ANNEXE IV

GARANTIE DE SALAIRE DES TITULAIRES DE DIPLOMES DE L'Éducation Nationale ET DE TITRES SPÉCIFIQUES À LA BRANCHE (CF. II – 3.2)

Rappel : les salariés titulaires d'un diplôme de l'Éducation nationale ou d'un titre spécifique à la branche figurant dans cette annexe bénéficient à leur embauche d'une garantie minimale de salaire, telle que mentionnée dans cette même annexe, dès lors que l'emploi requiert le diplôme ou le titre en question.

DIPLOME	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
CAP maintenance des matériels : – option tracteurs et matériels agricoles – option matériels de travaux publics et manutention – option matériels de parcs et jardins	A30
BEP maintenance des véhicules et matériels : – dominante matériel agricole – dominante matériel de travaux publics et de manutention – dominante matériel de parcs et jardins	A30
Mention complémentaire : maintenance et contrôles des matériels	A40
Bac pro : maintenance des matériels – option A : agricoles – option B : travaux publics et manutention – option C : parcs et jardins	A60
Brevet technique des métiers : mécanicien de matériels agricoles	A60
BTS : – agroéquipement – maintenance et après-vente des engins de travaux publics et de manutention – technico-commercial : – matériels de levage et de manutention – matériels agricoles, travaux publics	B10
Licences professionnelles : – commerce de matériels de travaux publics et de véhicules industriels – gestionnaire des entreprises de l'agroéquipement	B20

TITRE PROFESSIONNEL	GARANTIE DE SALAIRE correspondant au coefficient
Mécanicien(ne) d'équipement et d'engins motorisés : – option matériels de parcs et jardins – option machinisme agricole – option matériels de manutention	A 30
Mécanicien(ne) réparateur(trice) d'engins de chantier	A 30
Technicien(ne) de maintenance en machinisme agricole	A 40
Technicien(ne) de maintenance des matériels de chantier et de manutention	A40

ANNEXE V

GUIDE DE PROFIL DES EMPLOIS EN VUE DE LA CLASSIFICATION

1. Intitulé de l'emploi :
2. Description de l'emploi et de son contenu
Décrire l'emploi le plus clairement possible en quelques lignes :
 - Principales tâches régulières :
 - Tâches occasionnelles si elles existent :
3. Place du titulaire de l'emploi dans la hiérarchie
De qui dépend le salarié ?
- Quel est le niveau du supérieur hiérarchique ?
- Le salarié a-t-il des subordonnés ?
- Si oui, quel en est le niveau ?
4. Utilisation des critères de classification
 - a) Formation et/ou connaissances requises :
 - b) Technicité, complexité
Nécessité de connaissances :
 - des procédés
 - des méthodes
 - c) Autonomie, initiative, responsabilité
De quelle liberté de manœuvre dispose le salarié ?
Reçoit-il des directives : oui non
Si oui, comment sont-elles contrôlées ?
 - De quelles marges d'initiative dispose le salarié ?
 - d) Conseil, animation, gestion/direction
Le poste implique-t-il ?
 - un pouvoir hiérarchique : oui non
 - une obligation de supervision : oui non
 - un rôle d'animation : oui non
 - un rôle de conseil : oui non
 - un rôle de coordination : oui non
 - e) Communication, contacts, échanges
L'emploi implique-t-il des relations de travail avec ? :
 - l'équipe : oui non
 - le service : oui non
 - les autres services : oui non
 - l'extérieur : oui non
5. Emplois repères
L'emploi défini correspond-t-il à un emploi repère ? oui non
Si oui, lequel ?

ANNEXE VI

TABLEAU DE COTATION EN POINTS DE L'EMPLOI

Nom du salarié :

Intitulé de l'emploi dans l'entreprise :

Intitulé de l'emploi repère le cas échéant :

CRITÈRE	BARÈME	EMPLOI
1. Formation et/ou connaissances requises (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	25	
Degré 3	40	
Degré 4	70	
Degré 5	80	
Degré 6	90	
Degré 7	120	
Degré 8	150	
2. Technicité, complexité (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	30	
Degré 4	40	
Degré 5	55	
Degré 6	60	
Degré 7	80	
Degré 8	100	
Degré 9	125	
Degré 10	150	
3. Autonomie, initiative, responsabilité (cf. annexe I)		
Degré 1	5	
Degré 2	20	
Degré 3	35	
Degré 4	50	
Degré 5	65	
Degré 6	80	
Degré 7	110	
Degré 8	140	
Degré 9	170	
4. Conseil, animation, gestion/direction (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	30	

CRITÈRE	BARÈME	EMPLOI
Degré 3	40	
Degré 4	55	
Degré 5	70	
Degré 6	80	
Degré 7	90	
Degré 8	120	
Degré 9	150	
5. Communication, contacts, échanges (cf. annexe I)		
Degré 1	10	
Degré 2	20	
Degré 3	40	
Degré 4	60	
Degré 5	70	
Degré 6	90	
Degré 7	100	
Degré 8	150	
Total		
Classification : – Coefficient : – Niveau : Salaire minimum : – Salaire minimum nouvelle classification : – Salaire minimum ancienne classification : – Salaire minimum applicable :		

ANNEXE VII

LISTE DES EMPLOIS REPÈRES DE LA BRANCHE ET CLASSIFICATION

Avertissement : la liste des emplois repères ne dispense pas l'entreprise de procéder à la classification des emplois à partir de la méthode décrite au I, 1°, du présent avenant. Il en ressort que si la définition d'un emploi correspond à un emploi repère figurant dans la liste, l'entreprise est tenue par les coefficients minimum et maximum de celui-ci.

En revanche, si les fonctions de l'emploi occupé dépassent celles de l'emploi repère correspondant, l'entreprise n'est pas limitée par le coefficient maximum et attribue au salarié le coefficient résultant de la cotation.

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel d'atelier										
Aide mécanicien(ne)			x	x	x	Assister le ou les mécanicien(ne)(s) ou le ou les technicien(ne)(s) de l'atelier suivant des consignes définies. Procéder à des interventions techniques simples (montage/démontage de pièces, nettoyage de pièces...).	45	80	A10	A20
Responsable de parc	x		x			Assurer l'entretien de base du parc de matériel (état, rangement, propreté, «image») Procéder à la mise en main du matériel auprès du client (règles d'utilisation et de sécurité). Faire les opérations mécaniques de base.	65	125	A20	A40
Mécanicien(ne)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien. Préparer le matériel neuf et d'occasion.	85	205	A30	A70
Mécanicien(ne) spécialisé(e)	x	x	x	x	x	Réaliser des opérations simples de diagnostic, de réparation et d'entretien. Préparer le matériel neuf et d'occasion. Intervenir sur des domaines spécifiques (climatisation, hydraulique, électrique...).	180	240	A70	A80
Technicien(ne)		x	x	x	x	Gérer le contact avec le client. Réaliser des opérations de diagnostic de réparation et d'entretien plus élaborées. Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique. Préparer des matériels de haute technicité.	245	310	B10	B30

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Technicien(ne) confirmé(e)		x	x	x	x	Gérer le contact avec le client et le fournisseur sur des problématiques techniques. Réaliser des opérations délicates complexes et très qualifiées de diagnostic de réparation et d'entretien. Réaliser en conséquence des devis de remise en état ou de préparation. Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique. Préparer des matériels de haute technicité.	290	365	B30	B50
Technicien(ne) spécialisé(e)		x	x	x	x	Maîtriser parfaitement une technologie complexe (hydraulique, climatisation, électronique embarquée, hydrostatique...) Gérer le contact avec le client et le fournisseur sur des problématiques techniques spécifiques. Réaliser des opérations de diagnostic, de réparation et d'entretien dans son domaine d'expertise. Savoir utiliser les outils de diagnostic spécifique. Préparer des matériels de haute technicité. Réaliser des devis de remise en état ou de préparation. Partager ses connaissances et ses analyses avec les autres salariés de l'atelier.	315	475	B40	B80
Chauffeur(euse), livreur(euse)	x	x	x	x	x	Prendre en charge tous les transports de matériels pour le compte de l'entreprise quelle qu'en soit la finalité (livraison, matériels en panne...) Assurer le chargement et le déchargement des matériels. Veiller à assurer l'entretien et le contrôle de son véhicule.	85	205	A30	A70
Monteur(euse) installateur(atrice) traite			x	x		Réaliser des opérations de montage et d'installation des équipements de traite. Réaliser des installations électriques (câblage, mise en sécurité, branchements...) et de plomberie (adduction d'eau, production d'eau chaude...) Effectuer les réglages nécessaires à la mise en service des installations.	130	240	A50	A80

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Technicien(ne) service après-vente instal. traite			x	x		Assurer l'entretien courant des installations de traite et de leurs équipements périphériques (compteurs à lait, distributeurs d'aliments...) à partir de consignes, de plans et de programmes de maintenance. Dépanner et remettre en état les machines et/ou les installations par échange de pièces ou réparation. Effectuer les réglages nécessaires en vue d'optimiser l'utilisation des installations. Procéder à des interventions sur des champs techniques ou technologiques différents (électricité, électronique, mécanique...).	245	335	B10	B40
Responsable Chef d'atelier	x	x	x	x	x	Organiser le travail et animer l'équipe de l'atelier dans le respect de la politique générale définie par la direction. Accueillir et conseiller la clientèle. Gérer les interventions et veiller à leurs bonnes réalisations. Valider, suivre les devis, gérer les garanties. Veiller au respect des consignes de sécurité et aux obligations réglementaires. Gérer les litiges. Assurer la coordination avec d'autres services.				
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité moins de 5 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI)							265	395	B20	B60
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité de 5 salariés à moins de 10 salariés en CDI							340	520	B50	C10
Chef d'atelier ayant sous sa responsabilité 10 salariés en CDI et plus							370	565	B60	C20
Responsable technique location	x					Assurer la liaison avec les services techniques des constructeurs. Gérer les garanties et les contentieux avec les constructeurs. Etre responsable du fonctionnement des ateliers et des agences. Avoir en charge le bon état du matériel.	440	610	B80	C30
Responsable technique			x	x		Effectuer la liaison avec les services techniques des constructeurs. Gérer les contentieux clients et fournisseurs. Veiller à l'exécution des actions commerciales spécifiques à l'atelier (ex : opération morte saison...).	400	610	B70	C30

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur(trice) technique	x	x	x			Participer à la définition de la politique et de la stratégie de l'entreprise en matière de maintenance et de service après-vente. Etre en charge du recrutement du personnel de l'atelier. Participer avec la direction à la politique de rémunération du personnel de l'atelier et la répercuter auprès des responsables de l'atelier. Coordonner pour un ou plusieurs établissements l'ensemble des responsabilités techniques.	480	660	C10	C40
Maréchal(e)-ferrant				x		Assurer la préservation du fonctionnement physiologique du pied pour les chevaux au pré, de sport, de course, de loisirs ou de rente et autres équidés. Préparer et effectuer les ferrures courantes. Le cas échéant, traiter la boîte cornée avec des produits à usage externe et effectuer les soins des maladies du pied conformément à la réglementation et sous le contrôle de sa hiérarchie.	85	175	A30	A60
Maréchal(e)-ferrant confirmé(e)				x		Réaliser des interventions sur la boîte cornée en tenant compte, en fonction de l'animal, de leurs conditions d'exécution et de leurs conséquences. Déterminer le mode de fixation adéquat en fonction de l'animal et de sa pathologie éventuelle. Maîtriser la fabrication, la transformation et l'adaptation de tout type de fers dans des matériaux divers. Assurer les premiers soins, préparer l'intervention du vétérinaire et exécuter en accord avec lui des interventions spécialisées. Préparer, sous le contrôle de la hiérarchie, la pose de ferrures orthopédiques et thérapeutiques selon les indications du vétérinaire. Prévoir, négocier et gérer les achats de produits et matières premières nécessaires à son activité. Le cas échéant, mettre en valeur la conformation de l'animal en fonction de sa race et de son emploi.	155	285	A60	B20

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel magasin, pièces										
Aide-magasinier(ière)		x	x	x	x	Assister le magasinier selon des consignes définies. Assurer les activités simples de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits. Participer aux inventaires.	45	100	A20	A30
Magasinier(ière)		x	x	x	x	Assurer les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires, de produits et assurer les inventaires. Délivrer les pièces pour l'atelier. Effectuer certaines commandes et gérer les réapprovisionnements. Eventuellement recevoir, conseiller et servir le client.	85	205	A30	A70
Magasinier(ière), vendeur(se)		x	x	x	x	Assurer les activités de commercialisation de pièces de rechange, d'accessoires, de produits et de petits matériels. Accueillir la clientèle et assurer une fonction de conseil technique. Participer aux opérations commerciales et de marketing. Eventuellement assurer les activités de réception, de stockage et d'expédition des pièces de rechange, d'accessoires et de produits et les inventaires.	130	240	A50	A80
Responsable, chef magasinier(ière)			x		x	Assurer l'organisation, la gestion et l'activité commerciale du service magasin. Organiser le travail et animer le personnel dans le respect de la politique générale définie par la direction. Gérer tout litige. Assurer la coordination avec d'autres services. Elaborer les actions commerciales et de marketing du magasin. Veiller au respect des consignes de sécurité et aux obligations réglementaires. Assurer la relation avec les fournisseurs. Eventuellement recevoir, conseiller et servir le client.	265	475	B20	B80

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Personnel de vente										
Prospecteur(trice)			x			Démarcher la clientèle à partir d'un fichier fourni par l'entreprise, représenter l'entreprise et ses produits, recueillir des informations sur les besoins du client. Mettre à jour le fichier « clients ». Reporter directement les informations au chef des ventes.	105	240	A40	A80
Vendeur (euse) sédentaire			x	x	x	Gérer les stocks de matériel. Participer aux commandes de matériel. Recevoir les fournisseurs. Vendre en magasin des produits finis. Prendre en charge les clients, conseiller et vendre. Agencer l'espace de vente et mettre en valeur des produits. Mettre à jour la documentation professionnelle et « clients ». Faire de la démonstration et éventuellement livrer des produits.	85	240	A30	A80
Technico-commercial(e)	x	x		x		Etablir un plan de prospection à partir d'un fichier ou d'un ciblage effectué en amont. Déterminer avec précision les besoins du client. Proposer une solution au client en tenant compte du contexte financier, technique et humain de l'exploitation. Négocier les prix, les quantités et les délais de livraison en proposant éventuellement d'autres services (maintenance...). Conclure la vente par l'établissement d'un contrat ou d'un bon de commande. Assurer le suivi commercial et administratif de son secteur.	180	335	A70	B40
Adjoint(e) responsable d'agence	x					Assurer l'activité commerciale sédentaire (accueillir et suivre le client) + prospection téléphonique (« phoning »). Gérer des opérations de maintenance des matériels et des opérations de livraison. Administrer le « comptoir » (rédaction des offres et des contrats, gestion des articles et des pièces de rechange). Etre le second du responsable d'agence.	245	365	B10	B50

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Animateur(trice) d'agence	x					Réaliser la prospection commerciale. Assurer la gestion administrative de l'agence (procédures, règles d'hygiène et de sécurité, suivi du budget...). Administrer le parc et animer l'équipe de l'agence.	340	565	B50	C20
Responsable de centre de profit		x				Assurer l'activité commerciale et la logistique. Animer l'équipe technique et la maintenance du matériel. Gérer l'administration des ventes et la maintenance du matériel. Manager les collaborateurs des services dont il a la responsabilité.	245	565	B50	C20
Responsable occasion		x	x			Gérer le parc de matériels d'occasion. Réaliser l'expertise des matériels d'occasion, évaluer la valeur de reprise avec le vendeur, chiffrer éventuellement le coût de la remise en état. S'assurer de l'écoulement des matériels d'occasion et de la rotation du parc de ces matériels. Assurer la publicité et la promotion des matériels d'occasion sur tout support médiatique. Négocier la vente ou l'échange de matériels. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	290	565	B40	C20
Responsable, chef des ventes			x		x	Participer à l'élaboration de la politique commerciale et à la détermination des objectifs, contrôler leur réalisation. Gérer la force de vente et appuyer les vendeurs en clientèle. Assurer la relation au quotidien avec les inspecteurs commerciaux des constructeurs. Réaliser les analyses financières des affaires. Déterminer les actions nécessaires à la réalisation des objectifs. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise ou de son supérieur hiérarchique.	340	520	B50	C10

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Directeur(trice) commercial(e)	x	x	x	x	x	Déterminer la politique commerciale de l'entreprise avec le chef d'entreprise. Négocier les conditions et objectifs avec les fournisseurs. Elaborer les objectifs des vendeurs avec le chef des ventes, le cas échéant. Assurer le recrutement du personnel commercial. Assurer la liaison avec les responsables des différents services. Rendre compte de ses missions auprès du chef d'entreprise.	480	715	C10	C50
Rappel : tous les personnels exerçant le démarchage en vue de la prise de commandes à titre principal sont soumis au statut légal des VRP défini aux articles L. 7311-1 et suivants du code du travail et sont exclus du champ d'application de la convention collective conformément aux dispositions du II de l'accord du 4 février 2009 relatif aux champs d'application de la convention collective.										
Personnel administratif										
Employé(e) de bureau			x	x	x	Exécuter des tâches simples administratives. Effectuer des saisies. Réaliser le classement des courriers et documents divers. Assurer éventuellement l'accueil.	45	150	A10	A50
Secrétaire	x	x	x	x	x	Exécuter des tâches administratives plus qualifiées. Rédiger et saisir les courriers à partir des consignes données.	85	240	A30	A80
Assistant(e) de direction	x	x	x			Assister un responsable ou directeur de service pour optimiser son activité (gestion de l'agenda, préparation de réunions, suivi administratif de dossiers), prendre en charge certains dossiers dans leur intégralité (suivi de contrats de maintenance, suivi administratif du personnel, organisation d'un événement...).	180	310	A70	B30
Assistant(e) commercial(e)	x	x	x			Saisir et gérer les commandes des clients et des fournisseurs. Régler les problèmes et les litiges liés aux commandes et aux livraisons. Gérer les dossiers de crédit. Veiller à la mise à jour des tarifs.	180	335	A70	B40
Aide-comptable			x	x	x	Tenir la caisse. Effectuer les opérations comptables simples et courantes. Réaliser le règlement des factures. Relancer les factures impayées.	85	150	A30	A50

EMPLOI	SECTEUR D'ACTIVITÉ					DÉFINITION de l'emploi repère	COTATION		COEF.	
	Bât., TP, manutention		Machines agricoles		Parcs et jardins		Min.	Max.	Min.	Max.
	L	D/R	L/D/R	A	L/D/R					
Comptable	x	x	x	x	x	Assurer éventuellement les tâches ci-dessus. Effectuer et contrôler les opérations comptables courantes. Préparer les écritures pour l'élaboration des états comptables. Diriger le cas échéant un ou plusieurs aides-comptables. Assurer le suivi des banques et la gestion des flux de trésorerie. Effectuer les déclarations administratives.	155	310	A60	B30
Chef comptable			x		x	Assurer le suivi de l'ensemble de la comptabilité générale et analytique ainsi que celui de la trésorerie. Mettre en place et améliorer les procédures comptables. Etablir et réaliser des documents de synthèse. Contrôler la conformité des opérations comptables avec la réglementation. Diriger le cas échéant une ou plusieurs personnes.	290	520	B30	C10
Directeur(trice) administratif(ve) et financier(ière)	x	x	x		x	Assurer l'ensemble des responsabilités des fonctions de comptabilité, de paie, de gestion, de trésorerie et de fiscalité. Conduire et mettre en œuvre la politique financière de l'entreprise en en contrôlant les résultats et en en préconisant les actions de correction. Participer à l'élaboration de la politique d'investissements et de croissance de l'entreprise. Elaborer le budget et le plan financier de l'entreprise en conformité avec les choix stratégiques de la direction de l'entreprise.	480	660	C10	C40
Directeur(trice) général(e)	x	x	x	x	x	Diriger et représenter l'entreprise dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale...) selon les objectifs de développement économique et de rentabilité financière.	615	770	C50	C60

L = location ; D = distribution ; R = réparation ; A = artisans ruraux.

ANNEXE VIII

INFORMATIONS CHIFFRÉES RELATIVES À LA CONCLUSION D'UN FUTUR AVENANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
PORTANT BARÈME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA GARANTIS

Base : 151,67 heures par mois.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MINIMA MENSUEL
A10	1 349,67
A20	1 369,92
A30	1 390,46
A40	1 411,32
A50	1 432,49
A60	1 472,60
A70	1 513,83
A80	1 556,22
B10	1 602,91
B20	1 675,04
B30	1 750,41
B40	1 829,18
B50	1 911,50
B60	1 997,51
B70	2 087,40
B80	2 181,33
C10	2 290,40
C20	2 519,44
C30	2 897,36
C40	3 331,96
C50	3 831,76
C60	4 406,52