

Convention collective nationale en vigueur depuis le 1^{er} avril 2021



La convention collective nationale (CCN) est le fruit d'une intense négociation durant plus de trois années entre la FNSEA, la FNCuma d'une part et les cinq organisations syndicales de salariés, CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO d'autre part. Ces échanges ont conduit à la signature d'une nouvelle convention collective nationale pour les entreprises de production agricole et pour les Cuma en date du 15 septembre 2020 qui est entrée en application le 1^{er} avril 2021.

Désormais, il n'y aura plus qu'une seule convention collective nationale pour la production agricole et les Cuma...

Cette évolution du dialogue social régissant les conventions collectives, donc les relations entre les employeurs agricoles et leurs salariés, a

été impulsée par les différents gouvernements et repris par le législateur depuis 2016, suite à la loi du 8 août 2016 dite loi El Khomri.

Afin de moderniser et de restructurer le paysage conventionnel existant, il a été décidé de remettre à plat le dialogue social de cent quarante conventions collectives applicables aux entreprises agricoles dans notre pays.

En effet, certaines d'entre elles ne faisaient pas l'objet de négociations régulières, d'autres n'atteignaient pas l'effectif de 5 000 salariés ou ne dépendaient pas du champ géographique national requis. Cela rendait le paysage conventionnel de l'agriculture particulièrement concerné par une nécessaire révision et donc une obligation de restructuration.

Les conséquences de la nouvelle convention collective nationale sur l'emploi

La mise en œuvre de la convention collective nationale implique une nouvelle classification des emplois. Voici comment la mettre en place dans votre entreprise.

Oublions nos anciens réflexes et adoptons-en de nouveaux...

- Avant : la classification reposait généralement sur des niveaux et échelons (ex coefficients) applicables à chaque filière et/ou territoire.

- Demain : la nouvelle classification nationale sera un véritable outil de gestion des emplois et des compétences au service de chaque exploitation avec la mise en place d'un système unique pour tout le secteur

agricole et les Cuma. Cette classification nationale harmonisée favorisera l'évolution continue des métiers et la progression des salariés présents dans vos exploitations.

Dès 2021, la grille de classification et celle des salaires minima conventionnels s'imposeront à tous les employeurs pour toute nouvelle embauche ainsi qu'aux salariés déjà en poste.

... En appliquant le principe de la valorisation de l'emploi

La valorisation de l'emploi consiste à évaluer les compétences et les responsabilités propres à un emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne si le poste ne les exige pas. Autrement dit, chaque employeur devra se poser la question de ses besoins sur l'emploi qui sera occupé ou qui est occupé par un salarié pour ensuite le positionner en fonction de cinq critères classants. Dans ce cadre, l'employeur pourrait s'appuyer sur une fiche de poste ou bien un descriptif des activités exercées dans cet emploi.

DES CRITÈRES CLASSANTS

Cette valorisation devra se faire selon cinq critères :

1. La technicité ;
2. L'autonomie ;
3. La responsabilité (répartie en deux sous critères : respect des normes et enjeux économiques) ;
4. Le management ;
5. Le relationnel.

En pratique, il conviendra d'identifier les « indices » pour chaque critère classant, au sein de chaque degré, afin de pouvoir déterminer le degré le plus approprié à l'emploi.

Un nombre de points sera attaché à chaque degré de chaque critère. L'addition des points atteints dans chaque critère permettra de déterminer un nombre total de points pour l'emploi : coefficient de l'emploi

ET UNE RÉMUNÉRATION MINIMALE GRÂCE AU COEFFICIENT D'EMPLOI

La classification permet de définir les minima de rémunération, il conviendra alors de se référer à la fourchette dans laquelle est compris le coefficient de l'emploi obtenu. Cette fourchette correspond à un palier qui définit à son tour la rémunération minimale qui devra être appliquée au salarié occupant cet emploi. La classification comprend 12 paliers (rémunération horaire brute de 10.25€ à 20.91€)

L'entreprise doit impérativement respecter le salaire horaire brut minimal qui sera ainsi défini. Elle peut néanmoins rémunérer son salarié au-dessus du minimum prévu si elle le souhaite à condition de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Elle pourra également définir des critères supplémentaires, propres à la personne permettant de venir augmenter la rémunération horaire du salarié : ancienneté, expérience, niveau de formation...

Le palier sera à inscrire sur le bulletin de paie (dans l'attente de la mise à jour des logiciels de paie pour intégrer le coefficient d'emploi), de même que l'intitulé de l'emploi occupé par le salarié concerné. À ce sujet, il convient de relever que la CCN n'a pas prévu de « postes repères » comme le prévoyait la convention locale. L'intitulé de l'emploi pourra être adapté selon les besoins de chaque entreprise pour les mêmes missions exercées.

Focus : classification des emplois agricoles à réaliser vite ! Méthode pour une bonne classification

La Convention collective nationale (CCN) met l'accent sur une nouvelle classification de l'emploi basée sur **des critères classants**.

Cette valorisation de l'emploi consiste à évaluer les compétences et les responsabilités propres à un emploi et non pas à une personne donnée.

L'objectif de cette classification est donc de **redonner une réelle place à l'exploitation agricole** pour déterminer les aptitudes requises pour occuper les **postes dans son entreprise**. C'est la raison pour laquelle **il n'y a pas de grille de concordance entre la classification prévue dans la convention collective du Gers et la CCN**.

La classification s'appuie sur

5 critères inchangeables et indispensables :

- **La technicité ;**
- **L'autonomie ;**
- **La responsabilité (comportant 2 sous-critères : le respect des normes et les enjeux économiques) ;**
- **Le management ;**
- **Le relationnel.**

Cette classification sert à fixer les minima de rémunération et se veut être un véritable outil de gestion des emplois et des compétences au service de chaque entreprise.

Les critères liés à la personne du salarié n'entrent donc pas en compte pour déterminer son coefficient mais peuvent l'être pour déterminer sa rémunération dans le cadre de la politique salariale de l'entreprise.

Chaque critère, comporte plusieurs degrés avec diverses valeurs, qu'il faut additionner pour obtenir le coefficient du salarié affecté à l'emploi.

Chaque critère comprend plusieurs degrés ; ces degrés sont

Valorisation de l'emploi

définis dans la CCN. La CCN est accessible sur www.convention-agricole.fr de même qu'un outil de classification des emplois.

A noter : à partir du coefficient 74, il faut vérifier si l'emploi ne relève pas d'un statut particulier

(technicien, agent de maîtrise ou cadre). En effet, cette nouvelle classification des emplois comprend plusieurs catégories socio-professionnelles : agent de production ou employé, technicien, agent de maîtrise (TAM) et cadre.

Les catégories socio-professionnelles

Technicien : 74 points et :
* minimum degré 4 pour le critère technicité
* minimum degré 3 pour le critère responsabilité ou degré 3 pour le critère autonomie

Agent de maîtrise : 105 points et :
* minimum degré 3 pour le cri-

critère autonomie
* minimum degré 3 pour le critère management ou degré 4 pour le critère technicité

Cadre : 197 points et :
* minimum degré 4 pour le critère autonomie
* minimum degré 4 pour le cri-

critère management ou degré 4 pour le critère technicité

Il conviendra de vérifier si le statut du salarié est impacté par un changement de catégorie socioprofessionnelle.

La nouvelle classification ne peut pas entraîner une baisse de la rémunération du salarié.

Pour plus d'information : Tél. 05.62.61.79.40