

Lettre aux employeurs spéciale agriculture

Convention collective nationale production agricole et CUMA : report au 01/04/2021

Une convention nationale a été signée le 15 septembre 2020.

L'arrêté d'extension ayant été publié au Journal Officiel en janvier 2021, **elle entrera en vigueur au 1er avril 2021** (et non au 1er janvier 2021).

Elle s'appliquera de manière obligatoire dans les exploitations agricoles et les CUMA et va induire des changements dans la relation entre employeur et salarié.

La convention collective nationale agricole **n'efface pas** les 140 conventions collectives territoriales existantes, les deux conventions sectorielles et les accords nationaux interbranches.

La convention collective nationale définit un **cadre minimum** qui vient s'interposer entre la loi et les accords locaux.

Champ d'application

- le territoire français
- la production agricole (exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L722.1 1° et 4° du code rural) et les CUMA.

Une grande partie des dispositions des conventions collectives locales vont se retrouver dans la convention collective nationale qui est l'aboutissement d'un cadre imposé par les pouvoirs publics.

La convention nationale a vocation à prévaloir sur toutes les

conventions locales.

Néanmoins, les dispositions des conventions départementales vont, de leur côté, avoir vocation à continuer à s'appliquer dans l'entreprise **selon la règle du « plus favorable »** (et sauf exception).

Incidences en paie

Ce qui change :

- Intitulé de la nouvelle convention collective
- Nouvelle classification du salarié
- Nom du métier
- Taux horaire et catégorie socio-professionnelle à adapter.

Ce qui reste :

- Les dispositions qui n'existent pas dans la convention collective nationale :
 - primes (ancienneté, 13ème mois...) et indemnités diverses (prime de panier, saquette...)
 - avantages en nature (logement...)
- Les dispositions plus favorables ou équivalentes.

Le changement le plus important est de positionner vos salariés dans la nouvelle grille de classification.

Les étapes de la valorisation dans l'emploi

Etape 1 : réunir tous les éléments qui vont permettre de qualifier objectivement les compétences requises pour l'emploi que l'on souhaite « valoriser »

Etape 2 : identifier, au sein de chacun des 5 critères, le degré qui correspond le mieux à l'exigence de l'emploi

Etape 3 : calculer le coefficient

Etape 4 : déterminer le palier et, par conséquent, le salaire minimum (rémunération brute de cet emploi)

Etape 5 : vérifier la catégorie socio-professionnelle.

A vous de jouer !

Avant de démarrer ce travail de classification, munissez-vous des documents suivants :

- Contrat de travail et avenant
- Bulletin de paie
- Fiche de poste
- Offre d'emploi déposée pour le poste.

Vous devez **valoriser l'emploi**, et non la personne qui l'occupe.

Il s'agit de regarder les **missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi**.

Chaque critère doit être évalué.

Degré	TECHNICITE	POINTS
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100

Degré	AUTONOMIE	POINTS
1	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2
2	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7
3	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales, contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28
4	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100

Degré	RESPONSABILITE (remplir les 2 colonnes)			
	Respect des normes	PT	Enjeux économiques	PT
1	Exigences normatives ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1
2	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise, notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/de son équipe	4
3	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	Contribution essentielle au développement de l'entreprise, notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25

Degré	MANAGEMENT	POINTS
1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation.	2
2	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3
3	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanentes	10
4	Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23
5	Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48
6	Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100

Degré	RELATIONNEL	POINTS
1	Echanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Echanges professionnels courants, nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4
3	Echanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Relationnel professionnel déterminant, pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50

Vous additionnez le nombre de points que vous avez trouvé dans chaque tableau.

Vous le situez dans le palier et trouvez ainsi le taux horaire de votre salarié. Puis, vous faites de même pour déterminer la catégorie socio-professionnelle.

	Coefficient dans l'emploi		Taux horaire minimum	Catégorie socio-professionnelle
	Entre	Et		
Palier 1	9	11	10.25	Ouvrier
Palier 2	12	16	10.33	
Palier 3	17	24	10.48	
Palier 4	25	35	10.71	
Palier 5	36	51	11.21	
Palier 6	52	73	11.77	
Palier 7	74	104	12.47	Technicien <ul style="list-style-type: none"> • Si 74 points • Minimum de degré 4 critère technicité • Degré 3 critère responsabilité ou autonomie
Palier 8	105	143	13.37	Agent de maîtrise <ul style="list-style-type: none"> • Si 105 points • Minimum de degré 3 critère autonomie • Degré 3 critère management ou degré 4 technicité
Palier 9	144	196	14.49	
Palier 10	197	270	16.06	Cadre <ul style="list-style-type: none"> • Si 197 points • Minimum de degré 4 critère autonomie • Degré 4 critère management ou degré 4 technicité
Palier 11	271	399	18.28	
Palier 12	400		20.91	

Si votre salarié a un salaire supérieur à celui que vous trouvez, vous lui maintenez.

Si son salaire est inférieur, vous devrez l'augmenter au 1^{er} avril 2021.

Les autres dispositions

Période d'essai

La convention collective nationale prévoit les dispositions suivantes sur la durée (ouvriers et techniciens : 2 mois ; agents de maîtrise : 3 mois et cadres : 4 mois) et sur la possibilité de renouveler la période d'essai (une fois pour tous).

Temps de trajet

La convention collective nationale détermine les règles concernant les temps de déplacement. Elle rappelle le principe que « *la part de temps de déplacement professionnel comprise dans l'horaire de travail est considérée comme du temps de travail effectif et est rémunérée comme tel.* ».

Qu'en est-il des déplacements en dehors de l'horaire de travail ?

- **Le temps normal de trajet** entre le domicile et le lieu habituel de travail **n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.**

Néanmoins, si le trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ou un autre lieu de travail vient augmenter ce temps habituel, l'employeur doit verser une **compensation financière** égale à la moitié du salaire horaire x temps de déplacement qui dépasse le temps normal habituel (ou repos équivalent).

- **Le grand déplacement** est celui qui ne permet pas au salarié de rentrer à son domicile le soir : le salarié percevra, dans ce cas, une **indemnité d'éloignement** égale à 5 MG (minimum garanti, soit 5 x 3,65 € en 2021) par nuit d'absence.

Attention à bien vérifier les spécificités locales.

Travail de nuit

La convention collective nationale

rappelle la définition légale du travailleur de nuit.

Il s'agit de tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures et commençant au plus tôt à 21 heures et s'achevant au plus tard à 7 heures.

- Si le travail de nuit est régulier, le salaire horaire du salarié est majoré de 20 %

- Si le travail de nuit est exceptionnel, la majoration du taux horaire est de 25 %.

Contrat intermittent

L'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles prévoit dans son article 9.3 que les employeurs agricoles peuvent conclure des contrats de travail intermittents afin de pourvoir des emplois permanents soumis soit à des variations saisonnières ou de production, soit à des contraintes saisonnières ou extérieures de commercialisation, ou conclus dans le cadre de services de remplacement, comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Dans le respect de ce principe général et des autres dispositions de l'accord national précité relatives au contrat de travail intermittent, dans les exploitations et entreprises couvertes par la présente convention collective, les emplois pouvant être pourvus par un tel contrat de travail sont les emplois des différentes familles de métiers de la production agricole et des CUMA, y compris ceux de l'exploitation, de la prestation, de la transformation, de la commercialisation, des fonctions administratives.

Document Unique

L'obligation en matière de santé et

de sécurité est rappelée dans la convention collective nationale.

Elle couvre les thèmes suivants :

- Élaboration et mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
- Mise en place des équipements de protection individuelle
- Responsabilité de l'entreprise et sanction
- Information à faire quand embauche des jeunes.

Retraite supplémentaire

Un accord spécifique sur ce sujet devrait voir le jour pour le 1^{er} juillet 2021

Tous les salariés, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle en bénéficieront.

La cotisation devrait être prise en charge pour moitié entre l'employeur et le salarié.

Nous reviendrons sur ce dispositif dès que ce texte sera paru.



La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :

Nathalie BONDUÉL - Cerfrance Poitou-Charentes

Comité de rédaction :

Agnès CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais

Delphine TOUCHEFEU - Cerfrance Alliance Centre

Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance- Midi-Méditerranée

et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :

Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes

Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796

Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes

2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119 SAINTES Cedex

Tél : 05 46 93 81 10

Source image : Adobe Stock