

AIDE POUR CLASSIFIER LES EMPLOIS DE VOS SALARIES

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA

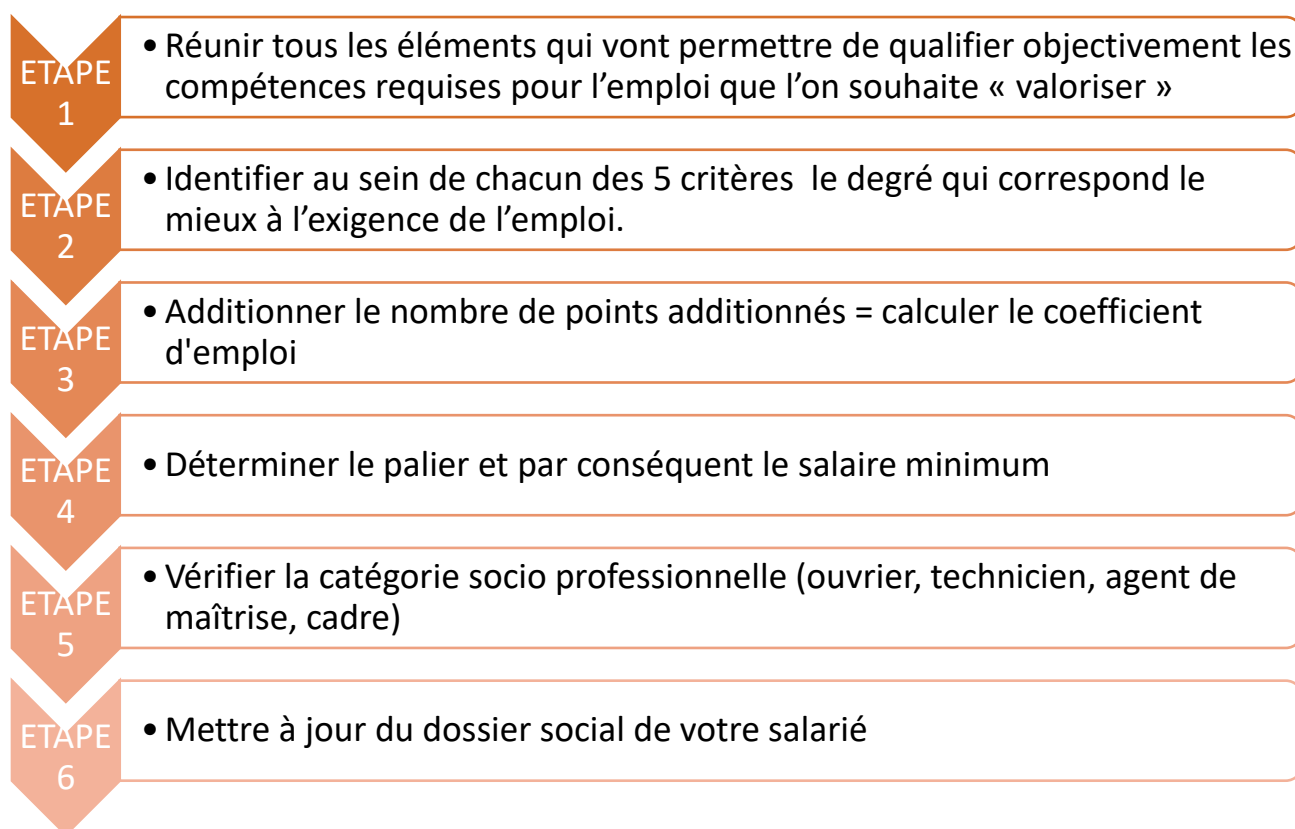
du 15 septembre 2020

APPLICABLE le 1^{er} AVRIL 2021

(Étendue par arrêté du 2 décembre 2020 publiée au JO du 10 janvier 2021)



Etapes de la valorisation de l'emploi de la grille



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

Avant de démarrer ce travail de classification, récupérez les documents suivants :

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

Il s'agit de classer l'emploi et non la personne

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

Valoriser l'emploi et non la personne qui l'occupe.

Valoriser les **missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi**

Consignes :

Dans chaque tableau (1 tableau = 1 critère) il faut choisir le degré

ENTOURER LE DEGRE ET LE NOMBRE DE POINT ASSOCIE

| Degré | TECHNICITE | POINTS |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| 1 | Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience | 2 |
| 2 | Réalisation d'opérations qualifiée, 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 domaine 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 permanente | 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 |

Etape 3 : calculer le coefficient

Les 5 tableaux doivent être remplis : RECAPITULATIF DANS LE TABLEAU SUIVANT

En résumé : vous avez trouvé pour l'emploi de(les points suivants)

| Critère | Degré | Points |
|-----------------------------------|--------------|---------------|
| TECHNICITE | | |
| AUTONOMIE | | |
| RESPONSABILITE respect des normes | | |
| RESPONSABILITE enjeu économique | | |
| MANAGEMENT | | |
| RELATIONNEL | | |
| TOTAL DES POINTS | | |

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

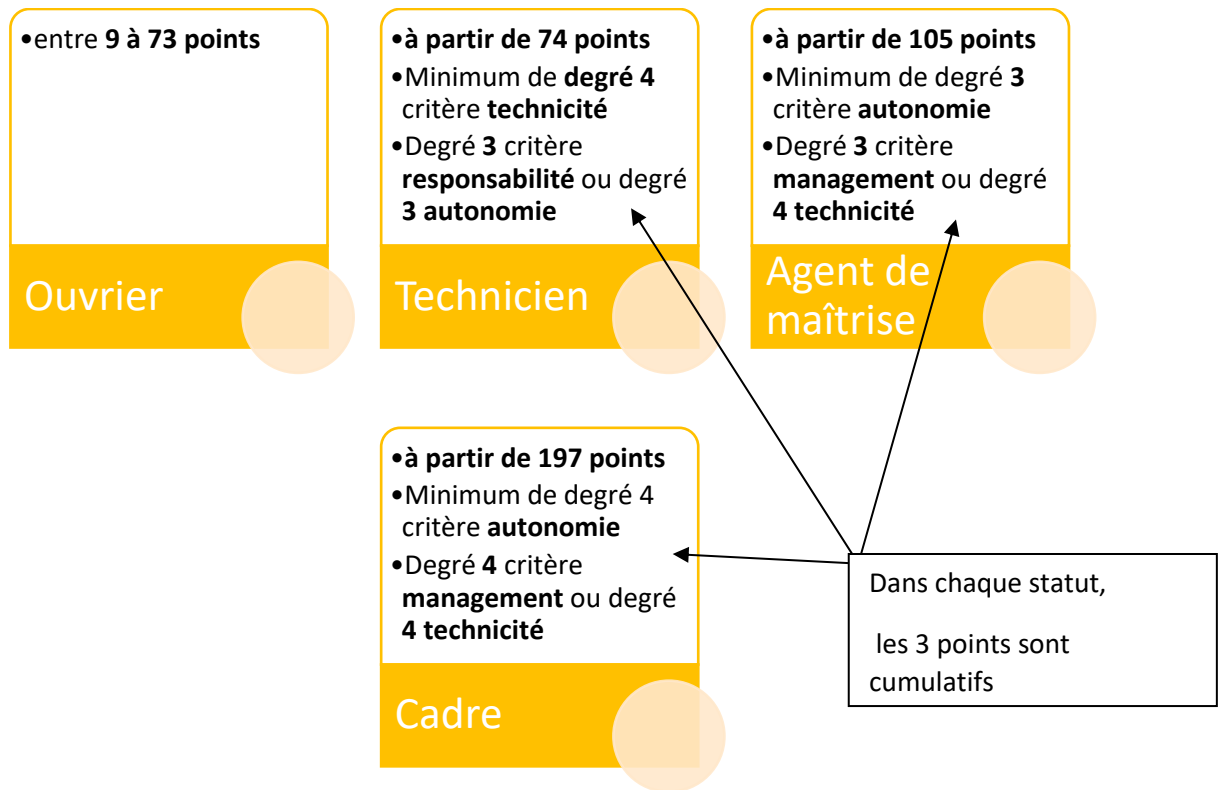
Suivant le nombre de points
attribution d'un coefficient dans l'emploi
puis d'un palier
Et vous trouvez le taux horaire



| | Coefficient dans l'emploi = Nombre de points que vous avez additionné | | Taux horaire minimum (avenant 1 du 15/01/2021) |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------|
| | Entre | Et | |
| Palier 1 | 9 | 11 | 10.25 € |
| 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 |
| Palier 8 | 105 | 143 | 13.37 |
| Palier 9 | 144 | 196 | 14.49 |
| Palier 10 | 197 | 270 | 16.06 |
| Palier 11 | 271 | 399 | 18.28 |
| Palier 12 | 400 | | 20.91 |

Si poste classé obtient 19 points
= palier 3
= 10.48 €

Etape 5 : Vérifier la catégorie socio professionnelle



Changement de statut

Le travail de classification de l'emploi dans l'entreprise peut conduire à des évolutions de statut (ou catégories socio professionnelles) d'un emploi jusqu'à présent considéré comme agent/ouvrier/employé vers un emploi au statut de technicien, ou d'agent de maîtrise, voire cadre.

Une telle évolution conduit, entre autres conséquences, à une modification des cotisations applicables.

Les cotisations particulièrement concernées sont celles de la **retraite supplémentaire**, de la **prévoyance** et de la **mutuelle (frais de santé)**.

Etape 6 : Mise à jour du dossier social de votre salarié

- 1- Si vous avez constaté une évolution importante dans le statut de votre salarié (augmentation taux horaire, perte du statut cadre...) : nos juristes en droit social vous conseillent...
- 2- Informer votre salarié de sa nouvelle classification :
 - a. Soit par un courrier d'information
 - b. Soit par un avenant au contrat de travail
- 3- Prévenez votre gestionnaire paye pour :
 - a. Mise à jour des informations obligatoires sur le bulletin de paie
 - b. Ajustement éventuel de la rémunération
 - c. Affiliation éventuelle à des nouvelles caisses (prévoyance, complémentaire santé)