



Webinaire du 9 mars 2021

## NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE AGRICOLE

Nos intervenants vous informent et vous accompagnent



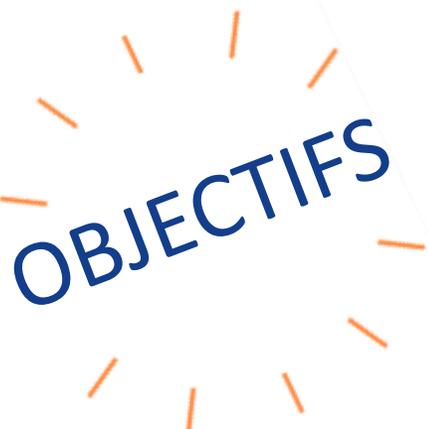
Julie GOBLEVILLE



Caroline PARIS



Christophe TOURELLE



**OBJECTIFS**

- Connaître le contexte et les apports de la nouvelle convention collective agricole
- Savoir expliquer aux salariés ce qui va changer pour eux
- Appréhender le nouveau système de classification des emplois

# CONTEXTE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE



# PRÉSENTATION DU CONTEXTE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

La mise en place de la convention collective agricole nationale a pour origine la volonté d'une **harmonisation** des pratiques sur le territoire notamment sur la classification des emplois.

Pour autant, les conventions collectives territoriales ne disparaissent pas ! Elles deviennent des accords collectifs étendus.

! La FNSEA, dans son communiqué de presse du 22/09/2020, précise bien que la nouvelle CCN ne marque pas la fin des négociations paritaires territoriales.

# PRÉSENTATION DU CONTEXTE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Dans la pratique deux textes régiront le quotidien des exploitations agricoles.

→ Ce qu'il faudra faire : **comparer** la convention collective territoriale anciennement appliquée dans votre structure avec la nouvelle convention nationale afin **d'appliquer les dispositions les plus favorables pour le salarié.**

Cependant :

- Les spécificités territoriales demeureront applicables (contrat de tâche, primes,...) à la condition que ces spécificités ne rentrent pas en contradiction avec les dispositions de la CCN Nationale.
- **Le nouveau système de classification s'impose à tous.**

# PRÉSENTATION DU CONTEXTE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective nationale s'applique aux exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L.722-1 1° et 4° du code rural. Soit :

- Les exploitations de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, exploitations de dressage, d'entraînement, haras ; exploitations viticoles de Champagne ;
- Les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Les établissements de pisciculture et ceux assimilés, les activités de pêche maritime à pied professionnelle (sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins) ;
- Les CUMA

# PRÉSENTATION DU CONTEXTE DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Sont par contre exclus du champ d'application de la convention :

- Les centres équestres ;
- Les entraîneurs des chevaux de courses ;
- Les champs de courses ;
- Les parcs zoologiques ;
- La conchyliculture.

## INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Le 16 février 2021 a été publié dans le journal officiel le texte de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers signé le 8 octobre 2020.

L'arrêté du 18 décembre 2020 prévoyait l'extension de cette nouvelle convention collective qui est également applicable au niveau national.

→ **Le nouveau texte sera donc lui aussi applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.**

Les exploitations entrant dans le champ d'application de cette convention collective sont celles prévues aux articles

- L722-2 1° ;
- L722-3 du code rural et de la pêche maritime ;
- Les entreprises de prestation de services avicoles.

*Sont exclues les exploitations forestières et les scieries agricoles.*

# LES CHANGEMENTS MAJEURS DE LA NOUVELLE CONVENTION

# LES CHANGEMENTS MAJEURS DE LA NOUVELLE CONVENTION

- Modification des durées de période d'essai avec la possibilité d'appliquer un renouvellement
- Modification des préavis et du calcul des indemnités en cas de licenciement
- Modification des modalités de mise à la retraite par l'employeur
- Intégration de nouveautés sur les temps de déplacement
  - Entre le domicile et un lieu de travail autre que le lieu de travail habituel
  - Entre deux lieux de travail
  - En cas de grand déplacement

N'hésitez pas à vous rapprocher de votre collaborateur social

# LES NOUVELLES THÉMATIQUES DE LA NOUVELLE CONVENTION

Le nouveau texte mentionne également :

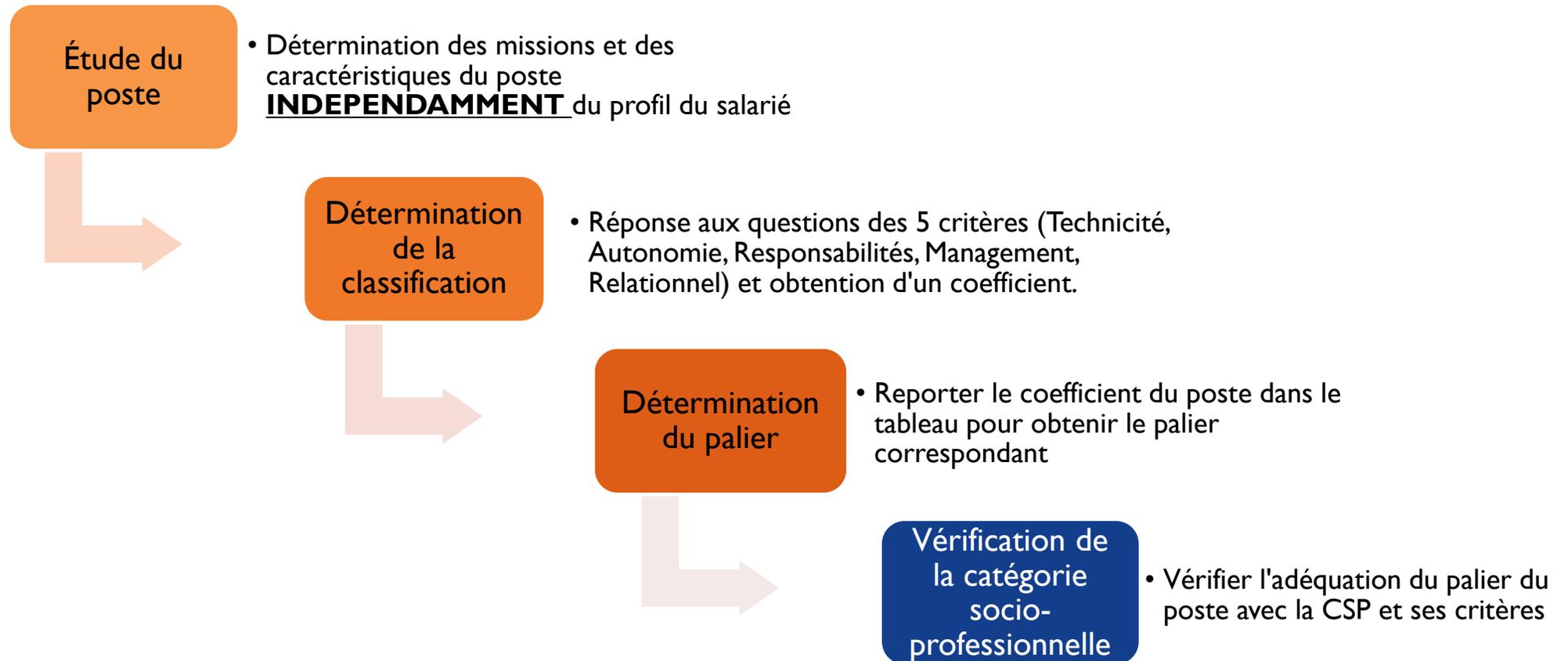
- L'obligation de conduite des entretiens professionnels ;
- L'obligation de la mise en place du Document Unique d'Évaluation des Risques ;
- Le droit à la déconnexion ;
- Le télétravail.

# LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS



# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## Méthodologie de la valorisation des emplois



# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## Étude du poste :

- Se concentrer sur les missions significatives qui caractérisent fondamentalement l'emploi
  - Écarter les missions anecdotiques, accessoires ou dues à des circonstances particulières
- ! Si la détention d'une compétence est fondamentale pour être en mesure de tenir l'emploi, et ce même si elle est mobilisée rarement, alors il faut la valoriser.

# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## Détermination de la classification :

- **Technicité** : 5 degrés attribuant de 2 à 100 points au poste
  - **Autonomie** : 4 degrés attribuant de 2 à 100 points au poste
  - **Responsabilité** : 2 sous-parties de 3 degrés attribuant respectivement de 1 à 25 points au poste
  - **Management** : 6 degrés attribuant de 2 à 100 points au poste
  - **Relationnel** : 4 degrés attribuant de 1 à 50 points au poste
- **Soit 5 critères et 25 degrés à étudier pour obtenir le coefficient correspondant au poste**

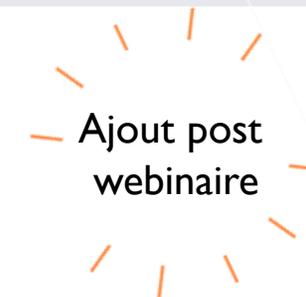
# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Degré	Technicité	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	Responsabilité 1/2	Points
<b>Responsabilité du respect des normes</b>		
1	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1
2	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4
3	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25

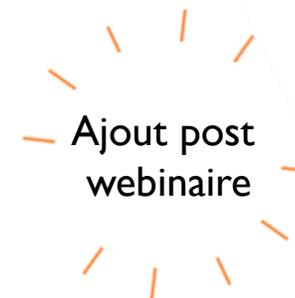
Degré	Responsabilité 2/2	Points
<b>Enjeu économique</b>		
1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1
2	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/ de son équipe	4
3	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25



# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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	Échanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Échanges 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	Échanges 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



# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Détermination du palier  
grâce au coefficient :

Grille de classification

Paliers	Coefficient de l'emploi		Grille des salaires* (salaire horaire minimum)
	Entre	et	
1	9	11	10,25
2	12	16	10,33
3	17	24	10,48
4	25	35	10,71
5	36	51	11,21
6	52	73	11,77
7	74	104	12,47
8	105	143	13,37
9	144	196	14,49
10	197	270	16,06
11	271	399	18,28
12	400		20,91

\*Négociation annuelle après la publication de la valeur du SMIC

# ZOOM SUR LA REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

## Vérification de la Catégorie Socio-Professionnelle

CSP	Valorisation de l'emploi	Degré des critères
Ouvrier		Sans degré minimum
Technicien	Supérieure ou = à 74	Degré 4 minimum pour la technicité + Degré 3 pour la responsabilité ou Degré 3 pour l'autonomie
Agent de maîtrise	Supérieure ou = à 105	Degré 3 minimum pour l'autonomie + Degré 3 pour le management ou Degré 4 pour la technicité
Cadre	Supérieure ou = 197	Degré 4 minimum pour l'autonomie + Degré 4 pour la technicité ou Degré 4 pour le management

# L'APPLICATION DU TEXTE ET SES IMPACTS



# PRÉSENTATION DES OBLIGATIONS DÉCOULANT DU NOUVEAU TEXTE

En tant qu'employeur vous allez devoir :

- Mettre à disposition de tout le personnel sur le lieu de travail un exemplaire de la nouvelle convention collective ;
- Informer l'ensemble des salariés de l'endroit et des horaires où ils peuvent consulter la nouvelle CCN ;
- Communiquer le changement de classification et la méthode de classement ;
- En cas de présence d'un CSE il faut fournir aux membres un exemplaire du texte ;
- Mettre à jour les bulletins de paie : mention de la nouvelle CCN, nouvelle classification, intitulé exact du poste.

# LES RISQUES ENCOURUS EN CAS DE MAUVAISE APPLICATION DU TEXTE ET SES APPORTS

## Les risques encourus en cas de non application de la nouvelle classification

- Des **rappels de salaire** en cas de réclamation des salariés estimant relever d'une autre classification que la leur
- Une saisie des Prud'hommes en cas de non application de la nouvelle classification avec demande de **dommages et intérêts**
- Une **amende** de classe 4 (750€) par salarié lésé (non soumis à l'application de la nouvelle classification)

## Les apports de la nouvelle classification

- Un classement juste et équitable
- Une valorisation des emplois de l'Agriculture
- Une mise à jour des emplois
- Un gain de temps pour les futures embauches
- Une sécurisation de la relation avec les employés grâce au principe d'équité

# LES ÉQUIPES FCN VOUS ACCOMPAGNENT

Nos packs Leur contenu	Le pack info	Le pack mise en conformité	Le pack GRH	Le pack GRH plus
Explication orale du fonctionnement de la nouvelle classification	●	●	●	●
Listing et détermination des caractéristiques de base des emplois de votre structure		●	●	●
Recherche et transmission des fiches métiers			●	●
Étude approfondie des postes				●
Rédaction de fiche de poste				●
Détermination <b>concertée</b> des nouvelles classifications des salariés		●	●	●
Rédaction et transmission des courriers à destination des salariés		●	●	●
Établissement d'un dossier complet récapitulatif des emplois et de leur classification		●	●	●
Établissement d'une étude préliminaire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de votre structure				●





# QUESTIONS



# MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

Pour tous renseignements complémentaires contactez-nous :

Madame Julie GOBLEVILLE – [j.gobleville@fcn.fr](mailto:j.gobleville@fcn.fr)

Madame Caroline PARIS – [c.paris@fcn.fr](mailto:c.paris@fcn.fr)

Monsieur Christophe TOURELLE – [c.tourelle@fcn.fr](mailto:c.tourelle@fcn.fr)