



Janvier 2021

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
PRODCUTION AGRICOLE ET CUMA

Réseau Cerfrance

Un acteur référent

CONSEIL &
EXPERTISE
COMPTABLE



01

Convention collective nationale
exploitations agricoles et CUMA
Qui est concerné et quand ?



Convention collective nationale production agricole/CUMA

- ▶ Convention collective nationale agricole n'efface pas
 - les 140 conventions collectives territoriales existantes,
 - ni les deux conventions sectorielles
 - et les accords nationaux interbranches,

mais il définit un cadre minimum

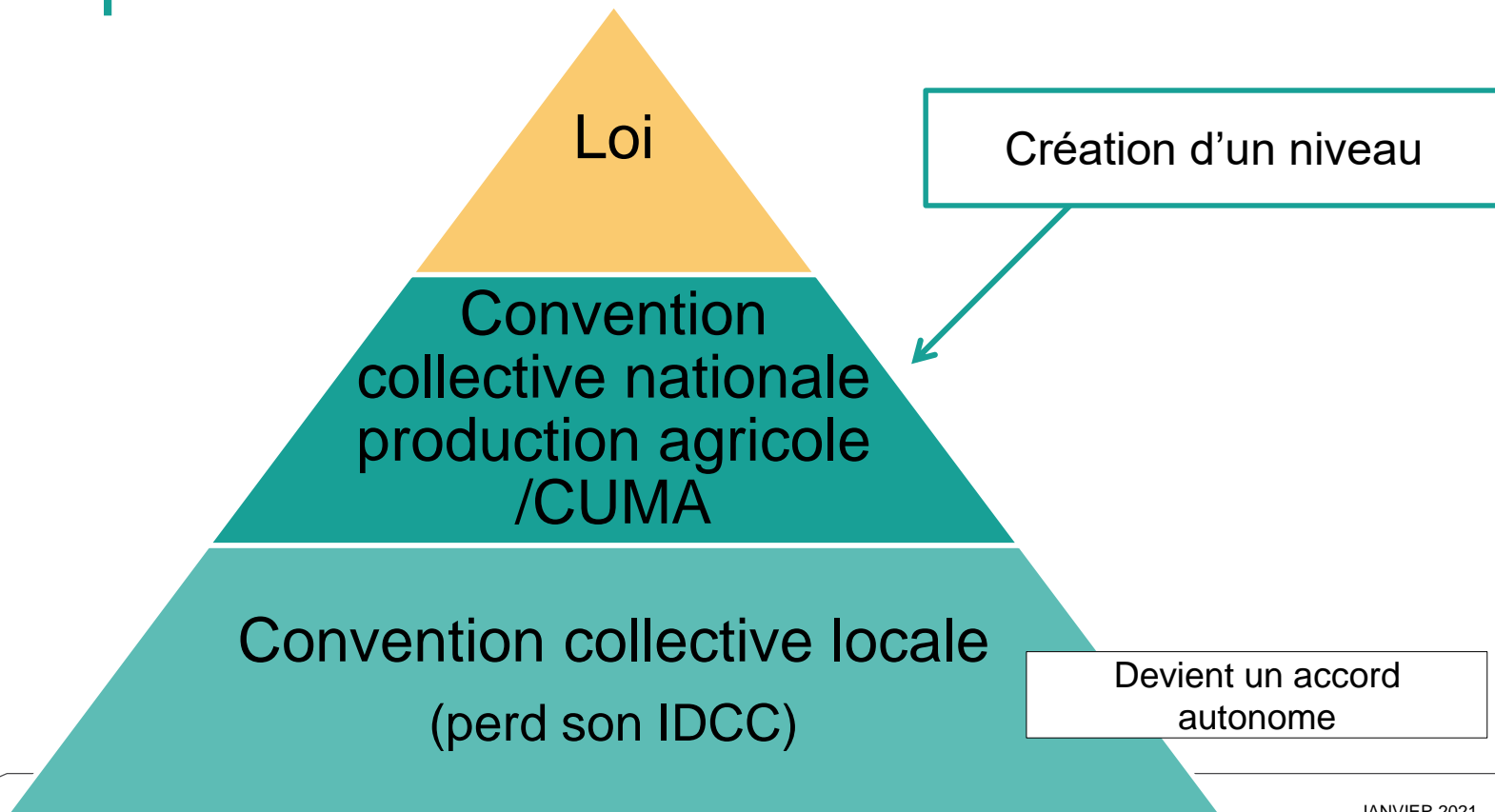


Nouvelle CC nationale agri

- Une convention nationale et une convention départementale qui vont cohabiter !

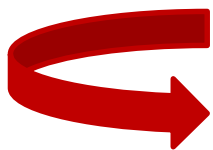


Comparatif



Nouvelle CC nationale agri

- ▶ Une grande partie des dispositions des CC 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)

Comparatif à faire



Champ d'application

► Territoire français

► **Production agricole**

→ Exploitations et entreprise agricoles ayant une activité définies à l'article L722.1 1° et 4° du code rural

► **CUMA**

Point de vigilance: CC locale qui intègre production agricole, Cuma, ETA...
ETA et Travaux forestiers ont eux aussi signé une convention collective
nationale
Il faudra faire un choix...



Bulletin de paie: incidences

► Les changements

- Intitulé de la nouvelle convention collective
- Nouvelle classification du salarié
- Nom du métier
- Adaptez le taux horaire

► Ce qui reste

- Les dispositions qui n'existent pas dans la CC nationale
 - Les primes (ancienneté, 13^{ème} mois...) et indemnités diverses (prime de panier, sacquette...)
 - Les avantages en nature (logement...)
- Les dispositions plus favorables ou équivalentes



Valorisation dans l'emploi

Pas de tableau de concordance

- ▶ Mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi, réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi
- ▶ Lister les missions **significatives, habituelles** et **inhérentes à l'emploi** réellement exercées dans l'entreprise

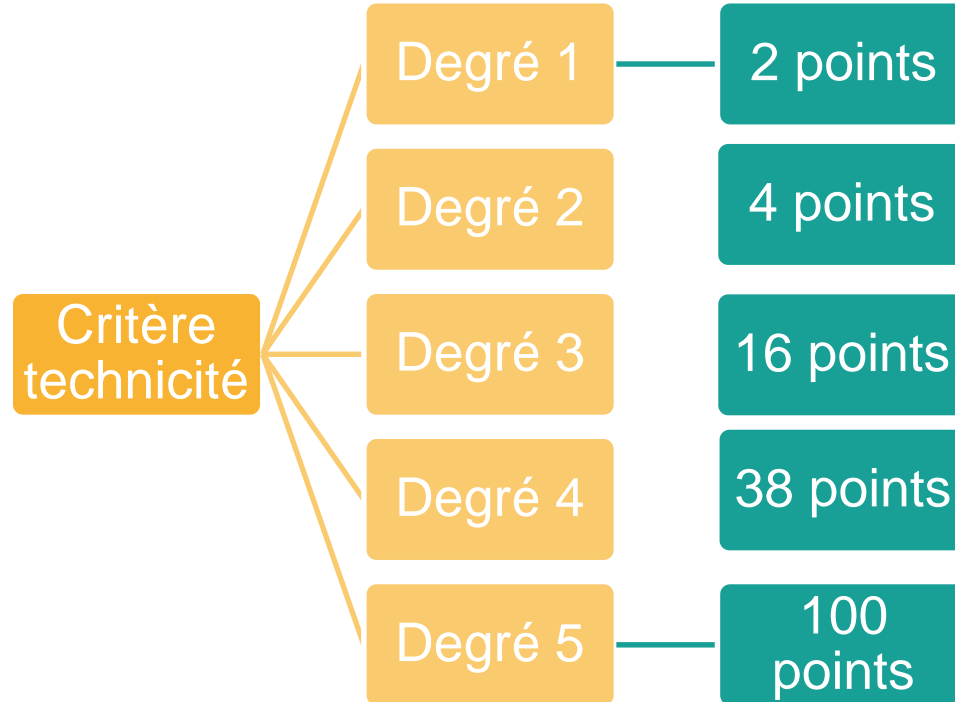


Classification

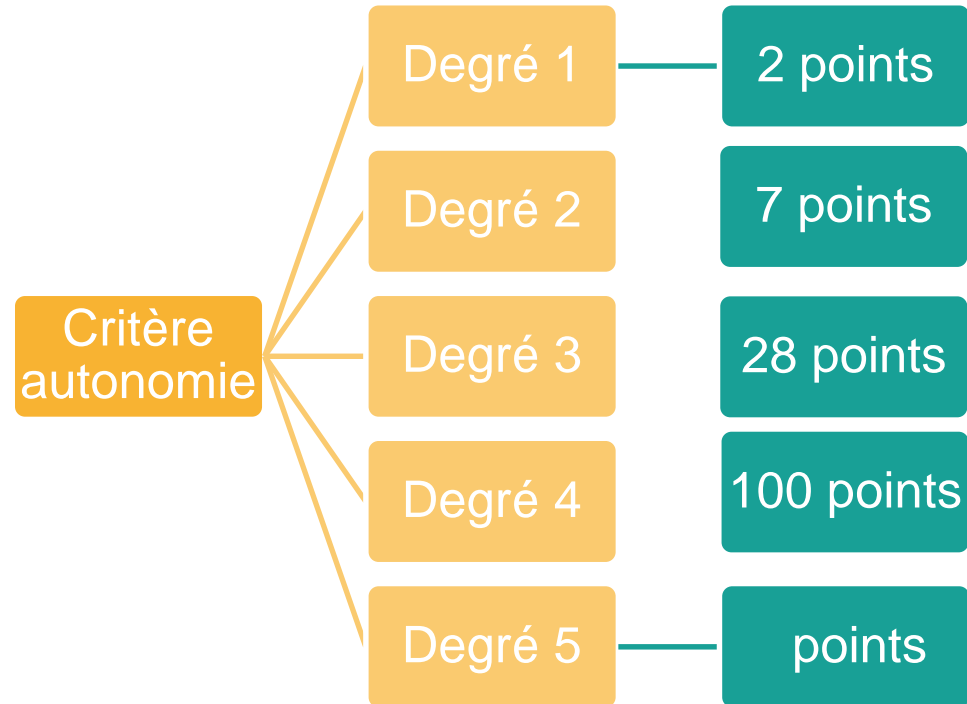
Degré	TECHNICITE		AUTONOMIE		RESPONSABILITE		MANAGEMENT		RELATIONNEL			
					respect des normes	enjeux économiques						
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2	Exigences normatives faibles 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	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation.	2	Echanges professionnels simples, nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4	Activités définies par des instructions générales, sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7	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	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3	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	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16	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	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	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanente	10	Echanges professionnels complexes, nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38	Définition de stratégies par délégation directe, évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100					Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23	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
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100							Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48		
6									Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100		



À chaque critère → degré → point



À chaque critère → degré → point



Point- coefficient – Palier - Rémunération



Traduction en terme de rémunération

Les paliers

Il faut se repérer au sein de quelle fourchette se situe le coefficient

Si poste classé
coeff 19
= palier 3
= 10.48 €

Suivant la valeur des points, attribution d'un coefficient

	Coefficient dans l'emploi		Taux horaire minimum au 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

Traduction en terme de salaire



Statut: catégorie socio professionnelle

Technicien

- **74 points**
- Minimum de **degré 4** critère **technicité**
- **Degré 3** critère **responsabilité** ou **autonomie**

Agent de maîtrise

- **105 points**
- Minimum de **degré 3** critère **autonomie**
- **Degré 3** critère **management** ou **degré 4 technicité**

Cadre

- **197 points**
- Minimum de **degré 4** critère **autonomie**
- **Degré 4** critère **management** ou **degré 4 en technicité**



02

Classification des emplois



CLASSIFICATION: METHODOLOGIE



Méthodologie de classification

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

ETAPE 5

- vérifier la catégorie socio professionnelle



Valorisation dans l'emploi

- ▶ Mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi réellement exercé dans l'entreprise
- ▶ À partir des missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi, et non les missions plus anecdotiques ou ponctuelles
 - Missions durablement exigées dans l'emploi
 - Retenir les missions exigeantes en terme de compétences et de responsabilité
- ▶ Le nom du métier exercé est à indiquer le bulletin de paie



① DÉFINITION DES CRITÈRES CLASSANT

Technicité



- Appréciation de **la nature** des tâches confiées, **degré de simplicité** ou de **complexité** de l'emploi, **étendue** des activités et temps nécessaires d'**appropriation**



Autonomie



► Appréciation de la **nature des instructions** (consignes précises, directives générales)

et

► **conditions de surveillance** et de contrôle



Responsabilité



- ▶ Responsabilité inhérente à l'emploi en terme de risques potentiels et de contribution au développement de l'entreprise

- ▶ Porte sur les exigences de l'emploi dans 2 domaines:
 - Importance du **respect des normes**
 - Enjeu économique: **contribution aux objectifs** de l'entreprise



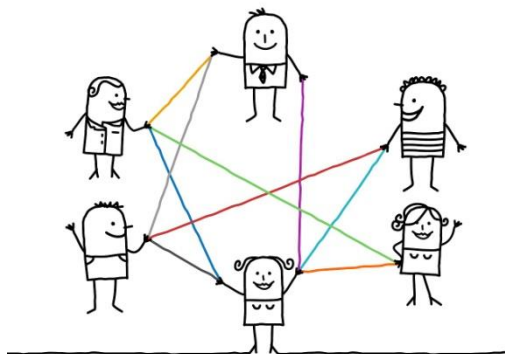
Management

- ▶ Valoriser la **nature** du management (animation, encadrement) et des **personnes visées** par cette animation ou encadrement

- ▶ Même sans mission d'animation **attribution minimum de 2 points**



Relationnel

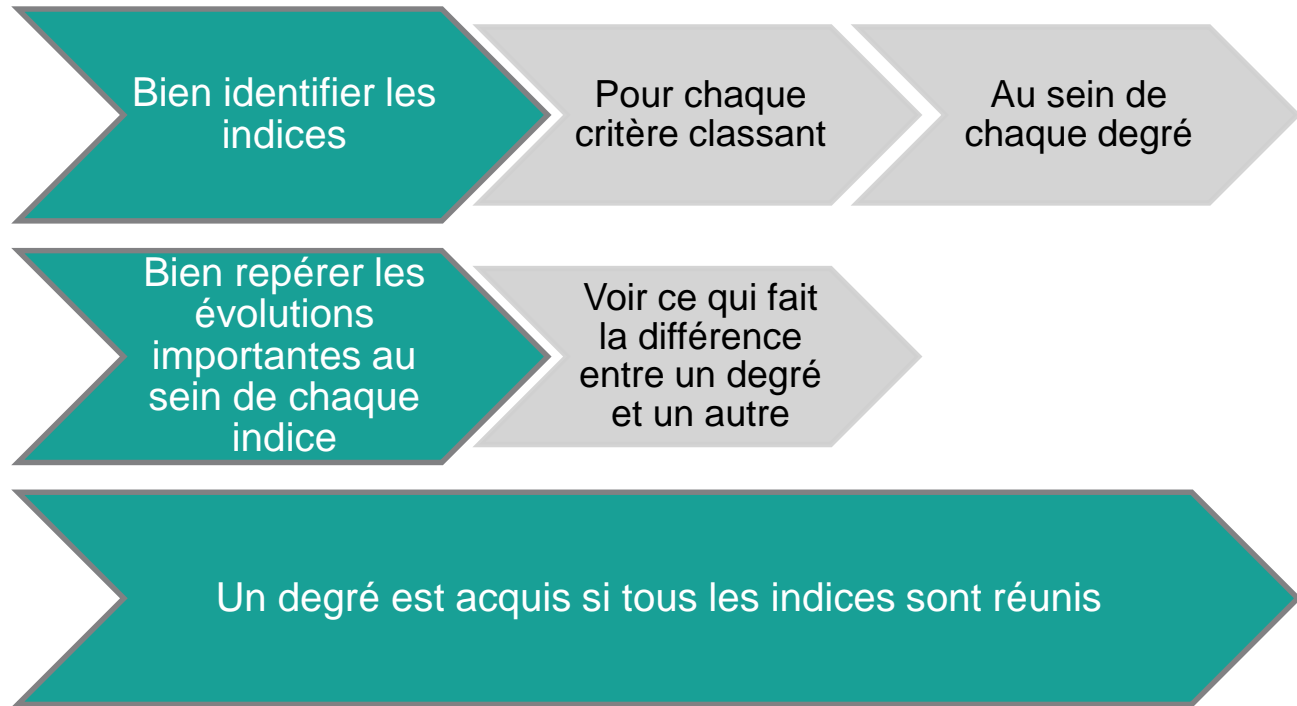


- Appréciation de la **complexité des échanges** induits par l'emploi (information, négociation) et la **nature des interlocuteurs** (collègues et encadrement, fournisseurs, clients)



② LE CHOIX DU BON DEGRÉ

Méthode pour choisir le bon degré



③ NOMBRE DE POINTS ET COEFFICIENT

- Un nombre de points est attaché à chaque degré de chaque (sous)- critère
- L'addition des points atteints dans chaque critère permet de déterminer un nombre total de points pour l'emploi
 - Coefficient d'emploi
- Ce coefficient sert ensuite à l'identification de la rémunération minimale



④ PALIER ET REMUNERATION MINIMALE

Détermination du palier

- ▶ La détermination du palier de l'emploi, il suffit de repérer au sein de quelle **fourchette** se trouve son coefficient

- ▶ La classification comprend **12 paliers**, chacun d'entre eux correspond à une **rémunération minimale**
 - Obligation de respect le taux horaire brut minimale ainsi défini
 - Rémunération au-delà possible à condition de respecter principes d'égalité de traitement et de non discrimination
 - L'employeur pourra définir des critères supplémentaires propre à la personne permettant de venir augmenter la rémunération horaire du salarié (ancienneté, expérience, niveau de formation ...)



METHODOLOGIE: classification des emplois pas à pas...



5 Critères: chaque critères ayant plusieurs degrés

Degré	TECHNICITE		AUTONOMIE		RESPONSABILITE				MANAGEMENT		RELATIONNEL	
					Respect des normes		Enjeux économiques					
1												
2												
3												
4												
5												
6												

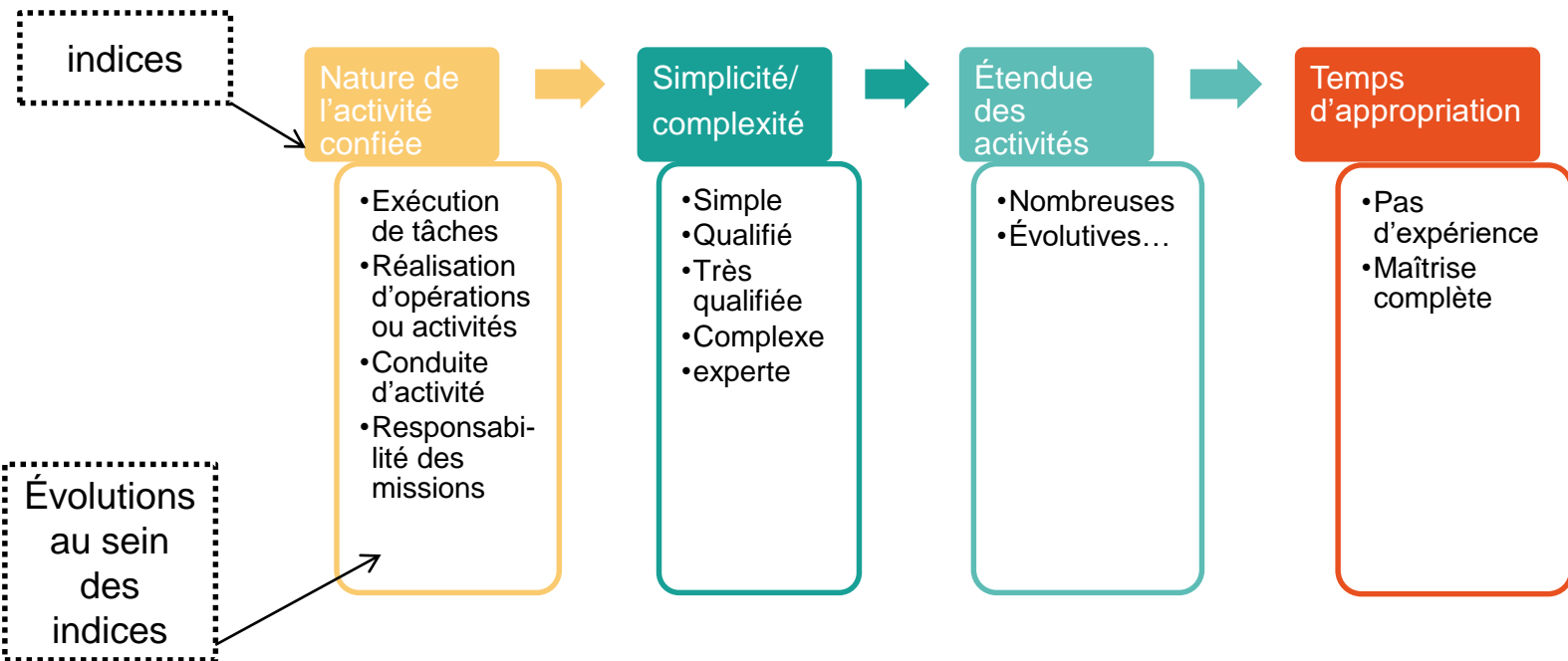


5 Critères: à chaque degré correspond des points

Degré	TECHNICITE		AUTONOMIE		RESPONSABILITE				MANAGEMENT		RELATIONNEL	
					Respect des normes		Enjeux économiques					
1		2		2		1		1		2		1
2		4		7		4		4		3		4
3		16		28		25		25		10		14
4		38		100						23		50
5		100								48		
6										100		



Technicité: passage d'un degré à l'autre

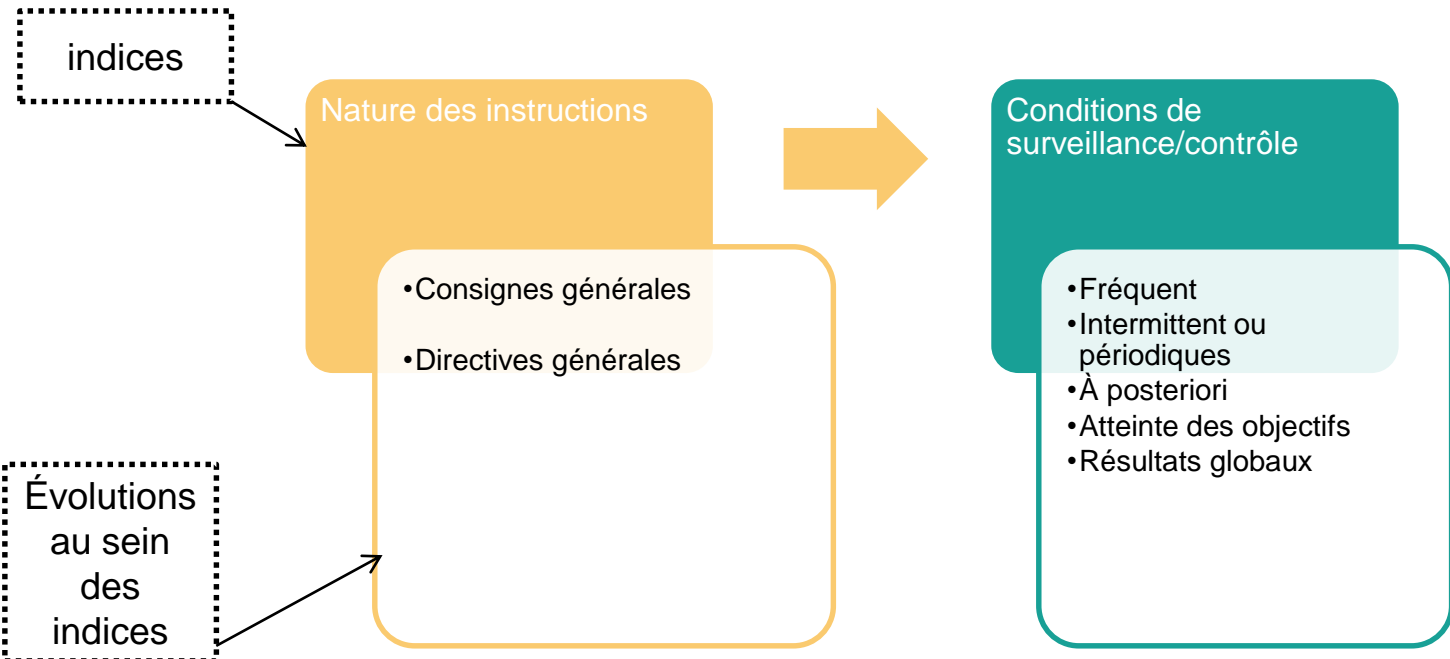


Technicité

Degré	Technicité	
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



Autonomie: passage d'un degré à l'autre

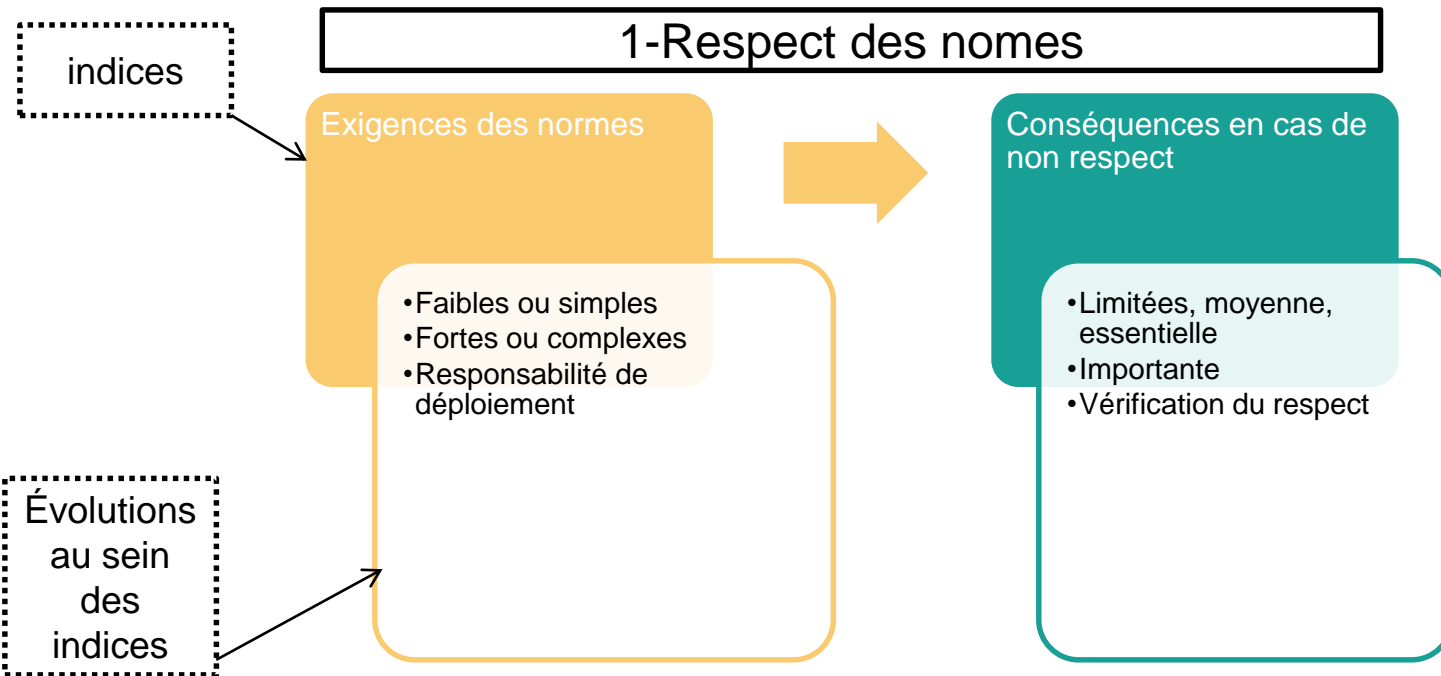


Autonomie

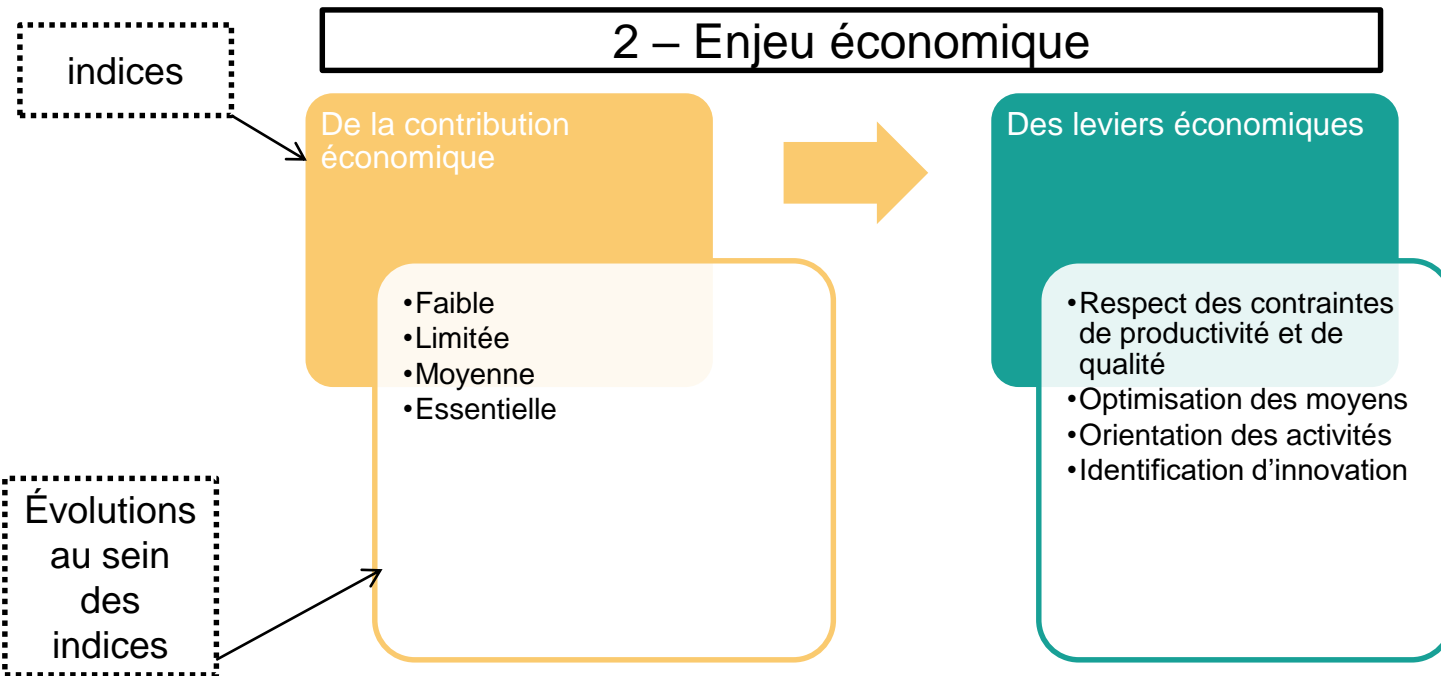
Degré	Autonomie	
1	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2
2	Activités définies par des instructions générales , sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7
3	Adaptation des méthodes dans le cadre d' objectifs définis ou à partir de directives générales , contrôle ou appréciation à 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



Responsabilité: passage d'un degré à l'autre



Responsabilité: passage d'un degré à l'autre



Responsabilité

Degré	RESPONSABILITE (remplir les 2 colonnes)			
	Respect des normes	PT	Enjeux économiques	PT
1	Exigences normatives faibles 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

Additionner les points des 2 sous critères

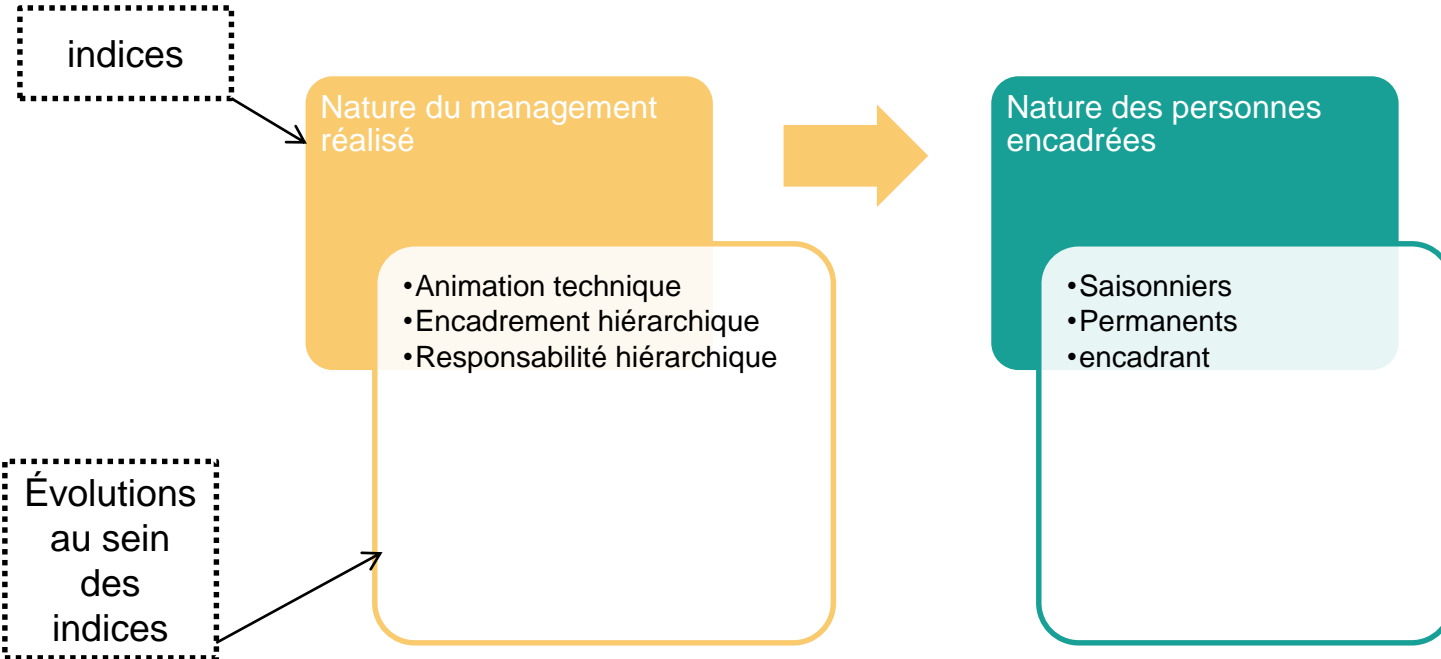


Management

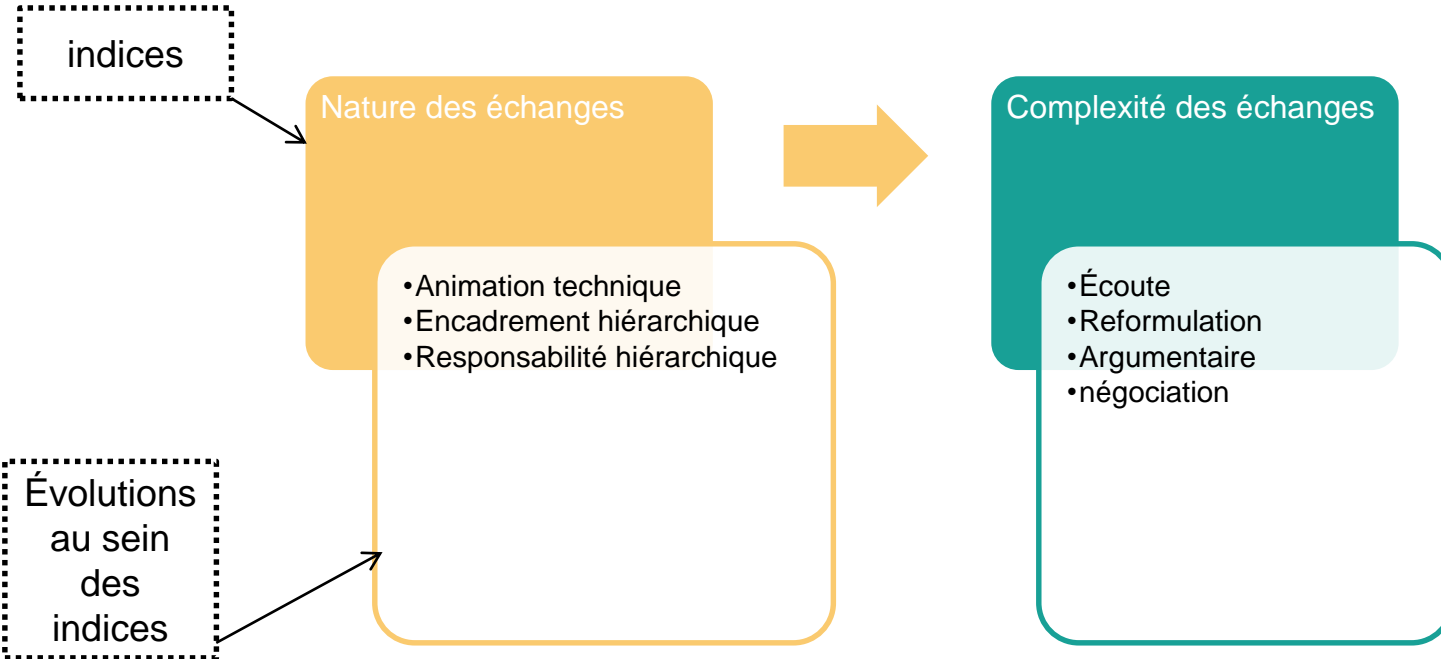
Degré	MANAGEMENT	POINTS
1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne. Pas de responsabilité particulière d'animation.	2
2	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3
3	Animation technique et/ou organisationnelle 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



Management: passage d'un degré à l'autre



Relationnel: passage d'un degré à l'autre



Relationnel

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



Exercice

► Emploi dans l'entreprise BONMARCHE nécessite:

- des activités **très qualifiées**
- ces activités sont **variées**
- mais **pas du tout évolutives**



Quel est le degré de cet emploi en technicité



Exercice: correction

► Emploi dans l'entreprise BONMARCHE nécessite:

- des activités **très qualifiées** (indice de degré 3),
- ces activités sont **variées** (indice de degré 2),
- mais **pas du tout évolutives** (indice de degré 2)



Pour obtenir un degré 3 en technicité, il faut que tous les indices soient au degré 3
Or dans cet exemple, seul un indice atteint ce degré (activités très qualifiées)



Addition des points

= coefficient de l'emploi

= palier



	Coefficient dans l'emploi		Catégorie socio professionnelle
	Entre	Et	
Palier 1	9	11	
Palier 2	12	16	
Palier 3	17	24	
Palier 4	25	35	
Palier 5	36	51	
Palier 6	52	73	
Palier 7	74	104	
Palier 8	105	143	AGENT DE MAITRISE <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	
Palier 10	197	270	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	
Palier 12	400		

03

Les susceptibles modifications....



Changement de statut

A l'issue de la valorisation des emplois dans l'entreprise

- ▶ Les salariés peuvent **obtenir** le statut de technicien ou d'agent de maîtrise ou de cadre

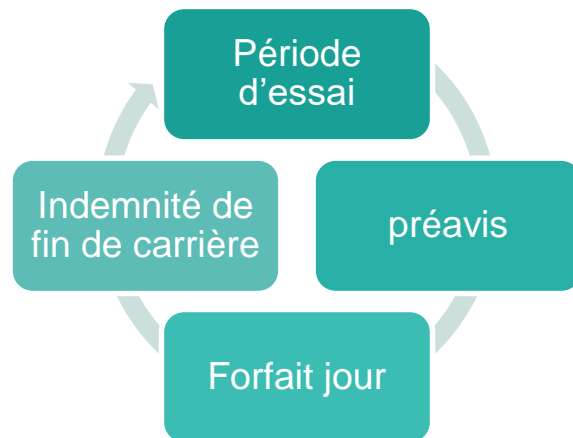
Ou

- ▶ Les salariés peuvent **perdre** leur statut de technicien ou d'agent de maîtrise ou de cadre.



CSP

► Incidences des nouveaux statuts au regard de la CCN



► Principe du maintien des dispositions plus favorables aux salariés des CC locales sur ces thématiques suivant leur statut



Incidence de la perte du statut cadre sur préavis et indemnité de fin de carrière

- Les salariés qui perdent le statut cadre ne pourront plus prétendre au maintien des avantages antérieurs sauf si statut garanti dans le contrat de travail



Le « statut » cadre » a-t-il été prévu dans le contrat de travail ?

OUI

La perte du statut cadre constitue une modification du contrat de travail
ACCORD du salarié nécessaire

NON

PAS DE MODIFICATION du contrat de travail
S'impose au salarié



Incidence sur forfait jour

► Accès au forfait jour pour:

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés
- les salariés (non cadres) dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Si perte statut cadre → remise en cause forfait jour !
...Rédiger des accords d'entreprise



04 Les autres dispositions de la convention collective



Temps de trajet

Appréciation Temps de travail effectif  et compensation financière

▶ Trajet domicile → lieu habituel de travail 

▶ Trajet domicile → lieu de travail autre que le lieu habituel 

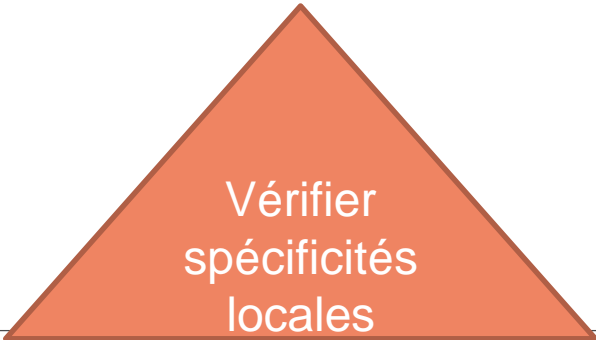
→ *1/2 du salaire horaire x temps de déplacement qui dépasse temps normal habituel (ou repos équivalent)*

▶ Trajet travail → travail (TTE)

▶ Grand déplacement 

→ *5 MG/nuit absence*

→ *Pour 2021 3.65 € X 5 = 18.65 €*

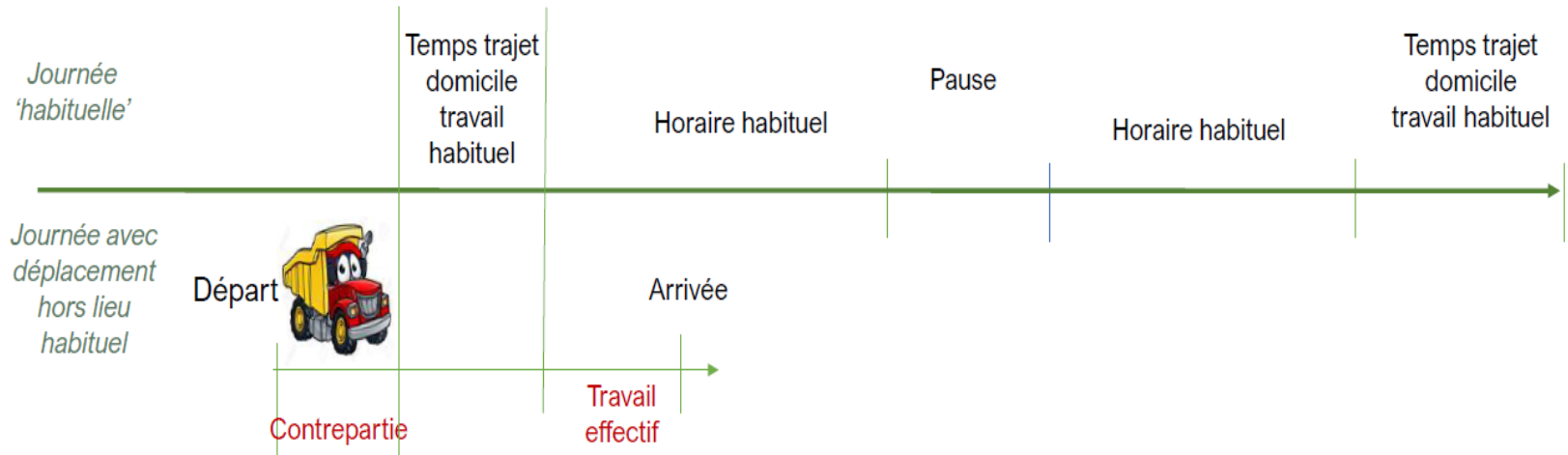


Vérifier
spécificités
locales



Temps de déplacement hors lieu de travail habituel

Exemple : Travail sur une parcelle éloignée de plusieurs dizaines de kilomètres



Travail de nuit

- ▶ La convention collective nationale rappelle définition légale du travailleur de nuit.

- 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

- ▶ Recours au travail de nuit

- ▶ Travail de nuit régulier ou statut de travailleur de nuit

- Majoration de 20 % du taux horaire

- ▶ Travail de nuit exceptionnel

- Majoration de 25 % du taux horaire (repos ou salaire)

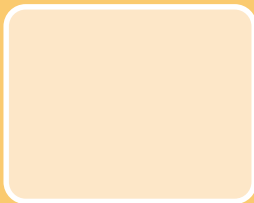


Contrat intermittent

- ▶ **CCN** « *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* »
- ▶ **Sécurisation** valable pour tous les contrats à compter du 1^{er} janvier 2021
Régularisation de la possibilité de conclure des contrats intermittents en agriculture
(suite à une décision de la Cour de Cassation de 2016)
- ▶ **Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2021 :**
 - *Fragilité juridique*
 - *Préconisation : formalisation par avenant (à l'occasion du reclassement) de l'application effective de la CCN*

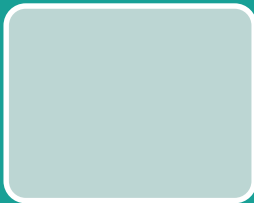


Période d'essai: CCN



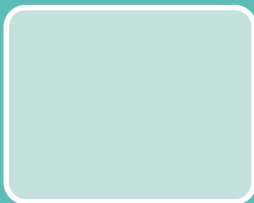
SALARIÉ NON CADRE ET TECHNICIEN

- 2 mois renouvelable une fois
- Sans pouvoir excéder 4 mois renouvellement compris



AGENT DE MAÎTRISE

- 3 mois renouvelable une fois
- Sans pouvoir excéder 6 mois renouvellement compris



CADRE

- 4 mois renouvelable une fois
- Sans pouvoir excéder 8 mois renouvellement compris



Période d'essai

► Ce que prévoit le code du travail (durée maximale)

- Ouvrier/employé: 2 mois
- TAM: 3 mois
- Cadre: 4 mois



La CCN prévoit 2 mois pour les Techniciens



Période d'essai: articulation CCN et CC locale

► Détermination de la période d'essai

→ Si la durée de la période d'essai plus courte a été fixée avant le 26 juin 2008

Application de la CCN

→ Si la durée de la période d'essai plus courte a été fixée depuis le 26 juin

2008 : Application de la CC locale

Attention : si la CC locale prévoit une période d'essai plus longue que la CCN alors celle-ci ne s'applique pas ! (car elle est moins favorable pour le salarié)

► Renouvellement de la période d'essai

→ Si la CCN s'applique : Possibilité de renouveler la période d'essai

→ Si la CCL s'applique, 2 cas :

- Soit, la CCL ne le prévoit pas alors renouvellement impossible
- Soit la CCL l'a prévu, alors il est possible de prévoir le renouvellement dans le contrat de travail



Préavis: CCN

► En cas de démission

- Salarié non cadre : **1 mois**
- TAM : **2 mois**
- Cadre : **3 mois**

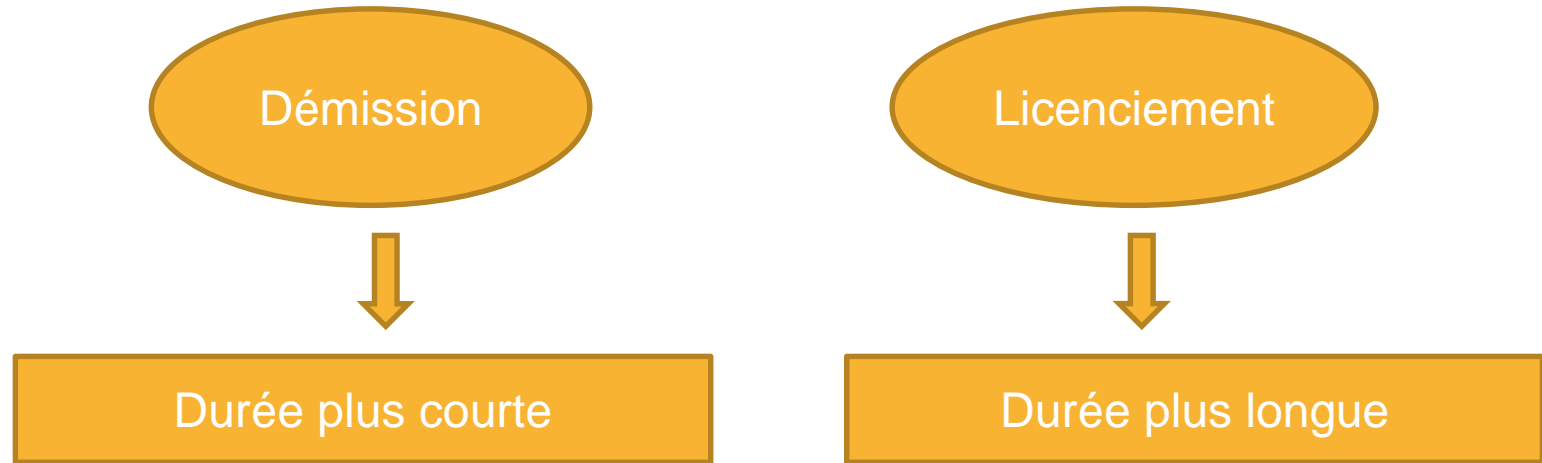
► En cas de LICENCIEMENT

- Salarié ayant moins de 2 ans de présence : **1 mois**
- À partir de 2 ans de présence : **2 mois**
- Cadre : **3 mois**



Préavis: articulation CCN et CC locale

- Les préavis plus favorables des CC locales s'appliquent



Indemnité de départ à la retraite: CCN

► Pour les salariés non-cadres

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

► Pour les salariés cadres

- 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

A défaut de
CC locale
+ favorable



DUERP

► Santé et sécurité: obligation inscrite dans la CC

Élaboration et mise à jour du DUERP

Équipement protection individuelle
Resp entreprise /sanction salarié

Info à faire quand embauche des
jeunes



Heure pour recherche d'emploi

► L'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement **4 heures par mois pour recherche d'emploi.**

- Pas de réduction à proportion pour les temps partiels
- Des heures rémunérées
- Ne s'appliquent pas dans les autres cas de rupture

A défaut de
CC locale
+ favorable



Congés pour le décès d'un enfant

7 jours ouvrés

pour le décès d'un enfant
quelles que soient les circonstances



Droit à la déconnexion

- Seules la gravité, l'urgence ou l'importance exceptionnelle peuvent justifier l'usage de messageries professionnelles en soirée ou en dehors des jours travaillés.



Retraite supplémentaire

- ▶ Accord pour les non cadres qui devrait entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2021

- ▶ Fera l'objet d'un accord spécifique



04

CERFRANCE vous accompagne



Nous vous accompagnons...

- ▮ Approche collective ou individuelle
- ▮ Prenez contact avec votre conseiller



Où se renseigner ?

Le Réseau Cerfrance vous accompagne

N'hésitez pas à contacter votre conseiller en droit social ou l'agence la plus proche de chez vous !

[Cerfrance.fr](https://www.cerfrance.fr)



merci

