



NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PRODUCTION AGRICOLE ET DES CUMAS APPLICABLE AU 1^{ER} AVRIL 2021

À partir du 1^{er} Avril 2021, les exploitations agricoles qui emploient du personnel devront appliquer une seule et même convention collective nationale, la convention collective « de la production agricole et des CUMAs».

Entreprises concernées :

Cette nouvelle convention collective nationale concernera :

- les exploitations de culture et d'élevage ;
- les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement, de la commercialisation de produits agricoles dans le prolongement de l'acte de production ;
- les structures d'accueil touristique en lien direct avec l'exploitation ;
- les coopératives d'utilisation du matériel agricole ;
- les établissements de pisciculture.

Elle ne concernera pas en revanche :

- les centres équestres,
- les entraîneurs de chevaux de courses,
- les champs de courses,
- les parcs zoologiques,
- les entreprises de la conchyliculture.

Ne seront pas non plus concernées les entrepreneurs de travaux agricoles qui disposent dorénavant d'une nouvelle convention collective, en l'espèce la convention collective des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF).



Classification modifiée, nouveauté majeure de la convention collective :

La convention nationale instaure une **nouvelle classification des emplois** qui abandonne complètement le système ancien de classification, **avec la mise en place simultanée d'une nouvelle grille de salaires nationale.**

Les nouveaux paliers, au nombre de 12, remplacent les anciennes classifications régionales par niveaux, catégories et / ou échelons, mais sans aucune grille de correspondance.

A compter du 1^{er} Avril 2021, la classification devra s'opérer **sur la base de nouveaux critères jusque-là jamais utilisés par les partenaires sociaux de la branche :**

- la technicité,
- l'autonomie,
- la responsabilité,
- le management
- et le relationnel.

L'appréciation de chacun de ces 5 critères génèrera l'attribution de points, dont le total permettra d'aboutir une classification à l'un des 12 paliers.

Compte tenu du système adopté, il n'est malheureusement impossible de proposer une conversion mécanique d'un ancien positionnement vers la nouvelle valorisation des emplois.

Démarche de classification :

La démarche à adopter par les employeurs du secteur agricole pour définir le palier adapté au poste sera donc la suivante :

- **Etape 1 :** réunir tous les éléments qui vont permettre de qualifier objectivement les compétences requises pour l'emploi que l'on souhaite « valoriser » : contrat de travail, fiche de poste, ...
- **Etape 2 :** identifier, au sein de chacun des 5 critères, le degré qui correspond le mieux à l'exigence de l'emploi, en fonction des tableaux ci-dessous.

Pour cette étape, il conviendra de prendre en compte **les missions significatives, habituelles et inhérentes à l'emploi.**



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 e/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 professionnelles 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 points trouvés dans chaque tableau devront être totalisés.

- **Etape 4** : déterminer le palier et, par conséquent, le salaire minimum brut de l'emploi.

	Coefficient dans l'emploi		Taux minimum au 01.01.2021	Catégorie socio-professionnelle
	Entre	Et		
Palier 1	9	11	10.15 (10,25)	Ouvrier



Palier 2	12	16	10.23 (10,25)	
Palier 3	17	24	10.38	
Palier 4	25	35	10.60	
Palier 5	36	51	11.10	
Palier 6	52	73	11.65	
Palier 7	74	104	12.35	<p style="text-align: center;">Technicien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si 74 points - Minimum de degré 4 critère technicité - Degré 3 critère responsable ou autonomie
Palier 8	105	143	13.24	<p style="text-align: center;">Agent de maîtrise</p> <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	14.35	
Palier 10	197	270	15.90	<p style="text-align: center;">Cadre</p> <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	18.10	
Palier 12	400		20.70	

- **Etape 5 :** vérifier, selon le palier retenu, la catégorie socio-professionnelle.

Les conséquences en paie :

En fonction du nombre de points obtenus, le salarié devra être situé dans le palier correspondant et être rétribué au minimum sur la base du taux horaire correspondant.

Bien évidemment, si la reclassification devait se traduire par un taux horaire moindre que celui jusqu'alors pratiqué, ce dernier serait alors maintenu, la reclassification ne pouvant aboutir à une baisse de la rémunération du salarié.



L'opération de reclassification pourra également conduire à une évolution de la catégorie socio-professionnelle.

En conclusion, cette évaluation pourra aboutir :

- **soit à un simple changement de classification** : dans cette hypothèse, l'employeur informera son salarié du changement et mettra à jour les informations (salaire et nouvelle classification) sur le bulletin de paie.
- **soit à un nouveau positionnement accompagné d'un changement de statut** (employé, agent de maîtrise ou cadre). Dans cette hypothèse, l'employeur devra comme précédemment, mettre à jour les informations sur le bulletin de paie mais également établir un avenant au contrat de travail précisant cette évolution statutaire.

Les autres nouveautés de la convention collective :

Outre la nouvelle classification, la convention collective comporte de nouvelles dispositions sur différents sujets. **Ces mesures entrent en vigueur au 1^{er} Avril 2021, à l'exception de celle relative au régime de retraite supplémentaire des salariés non cadres qui entrera en vigueur le 1^{er} Juillet prochain.**

- Mise en place d'un système de retraite supplémentaire pour les salariés non cadres :

Un système de retraite supplémentaire sera mis en place **au profit des salariés non-cadres à partir du 1^{er} Juillet 2021**. Il ne concernera que les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté.

Ce régime sera financé par une **cotisation de 1 %** calculée sur le salaire total brut, répartie à hauteur de 50 % pour l'employeur et de 50 % pour le salarié.

La part patronale sera soumise à CSG/RDS et au forfait social à 20 %.

- Travail de nuit :

La nouvelle convention collective précise que la période de nuit commence à 21 heures et se termine à 7 heures.

Le salarié sera considéré comme travailleur de nuit dès lors qu'il accomplit :

- soit au moins 2 fois par semaine, 3 heures de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures



- soit 270 heures et plus de travail sur une période de 12 mois consécutifs entre 21 heures et 6 heures.

Dans ce cas, les heures de nuit ouvriront droit à une **majoration d'au moins 20 %, prise sous forme de repos compensateur.**

Cette majoration s'additionnera, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.

En cas de travail exceptionnel de nuit, c'est-à-dire en cas de travail d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures, le salarié bénéficiera alors d'une **majoration de 25 %, qui pourra être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale.**

En revanche, cette majoration ne se cumulera pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

- Heures pour recherche d'emploi en cas de licenciement :

Le salarié licencié aura droit, pendant la période de préavis, à une autorisation d'absence rémunérée de 4 heures par mois pour se consacrer à ses recherches d'emploi.

- Déplacements :

La nouvelle convention collective, qui confirme que le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif, fixe un cadre sur le traitement de plusieurs types de déplacements, **étant précisé que ces dispositions relatives au temps de déplacement ne concernent ni les VRP et ni les salariés au forfait jours.**

- Trajet domicile/ lieu de travail autre que le lieu habituel de travail

La nouvelle convention collective prévoit une compensation spécifique pour le salarié qui se rend, à sa prise de poste, directement sur le lieu d'exécution du travail, lorsque ce temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Dans cette hypothèse, le salarié devra bénéficier d'une **compensation financière fixée par le contrat de travail ou par accord collectif**. A défaut cette contrepartie financière correspond à **50 % du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui excède le temps normal individuel du trajet entre le domicile et le lieu de travail.**

- Trajet entre deux lieux de travail :

Le temps de trajet entre deux lieux de travail constitue du temps de travail effectif.



Si le salarié est amené à passer à l'entreprise (lieu habituel de travail), pour se rendre ensuite sur un autre lieu de travail, ce temps de trajet constituera alors du travail effectif. Ce sera notamment le cas lorsque le salarié passera à l'entreprise pour récupérer un véhicule, du matériel, des consignes, des produits ou si l'employeur oblige de passer par le siège social en début de journée.

- Indemnités de grand déplacement :

Lorsque les déplacements ne permettront pas le retour journalier au domicile, l'employeur devra prendre en charge les frais d'hébergement et de restauration engagés par le salarié.

En outre, le salarié recevra une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à **5 fois le MG (minimum garanti) par nuit d'absence du domicile**, soit 18,25 euros pour 2021.

La convention collective nationale prévoit les compensations dont bénéficie le salarié lorsque, à sa prise de poste, celui-ci se rend directement sur le lieu d'exécution du travail et que ce temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Dans ce cas, le salarié doit bénéficier d'une compensation financière fixée par le contrat de travail ou par accord collectif. A défaut cette contrepartie financière correspond à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement qui dépasse le temps normal individuel du trajet entre le domicile et le lieu de travail.

Départ volontaire à la retraite

Le barème de calcul de l'indemnité de départ volontaire en retraite sera dorénavant le suivant :

- pour les non-cadres :
 - 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

- pour les TAM et cadres :
 - 1,5 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
 - 3 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
 - 4 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Articulation avec les conventions collectives territoriales ou sectorielles :

Cette nouvelle convention collective nationale ne remplacera pas pour autant dans leur intégralité les 140 conventions collectives territoriales départementales, interdépartementales ou sectorielles existantes qui sont conservées.



La nouvelle convention nationale s'imposera aux accords territoriaux pour certaines dispositions, comme par exemple pour la classification et les salaires. Dans le cadre de négociations futures, les acteurs syndicaux locaux pourront toujours prévoir des dispositions plus favorables.

Par ailleurs, certaines conventions territoriales ou sectorielles prévoient l'octroi de certains avantages non prévus par la nouvelle convention nationale, comme par exemple certaines primes : ces avantages continueront à s'appliquer.

Obligation d'information des salariés :

L'employeur devra informer ses salariés des changements qu'implique cette nouvelle convention collective nationale agricole, signaler son application par un affichage obligatoire et en tenir un exemplaire à jour à leur disposition sur le lieu de travail.

La mention de la nouvelle convention collective (Production agricole et des CUMAs) devra bien évidemment être portée sur les bulletins de paie édités à partir du mois d'Avril 2021.