

BSF

”

TROIS LETTRES
QUI REDONNENT
DU SENS
A VOS CHIFFRES



Experts, dans la logique de vos intérêts

QUESTIONS / RÉPONSES

Convention Collective Nationale
pour l'Agriculture
(Webinar du 23/02/2021)



1. Le numéro IDCC est-il le même ?

Il n'est pas encore connu à ce jour, il sera différent dans tous les cas.

2. Existe-t-il un tableau de comparaison sur lequel s'appuyer pour le choix de la convention à appliquer ?

Nous travaillons à la rédaction de tableaux de comparaison sur divers sujets pour déterminer point par point les dispositions plus favorables aux salariés à retenir. Mais nous attendons encore les réponses de la FNSEA et des syndicats locaux sur différents thèmes.

3. Est-il prévu une prime de médaille du travail ?

La CCN n'évoque pas ce sujet.

4. Peut-on toujours avoir recours au travail à la petite façon ?

Oui, ces spécificités locales continuent à s'appliquer.

5. Pour un groupement d'employeurs qui regrouperait une exploitation agricole et une entreprise de travaux agricoles : quelle convention collective devra-t-il appliquer ? En Charente par exemple c'était la même convention départementale pour les exploitations et les ETA. Jusqu'alors c'était la CC départementale des exploitations et ETA Charentes mais demain ?

La question se pose aussi pour les autres départements. Dans les statuts du GE est indiqué la convention collective applicable, et il s'agit obligatoirement de la CC des adhérents principaux. Le personnel du GE relève de cette unique convention (soit production agricole soit ETA).

Cela nous été confirmé par les syndicats.

6. En Charente la période d'essai n'était pas renouvelable pour les ouvriers dans la CC départementale, quid ? En application de la CCN agricole pourra-t-on désormais renouveler la période d'essai ?

Comme dans les autres CC locales on peut avoir des périodes d'essai plus courte que la CCN et/ou non renouvelable : ce sont les périodes d'essai plus courtes ou non renouvelables qui s'appliquent.

Donc on reste sur les périodes d'essai locales (car plus courtes/non renouvelable).

7. Pour les heures de nuit quelle convention devons-nous appliquer : l'été les salariés commencent à 6h du matin dont 1 h de nuit ou pas ?

Oui, cette heure de 06h00 à 07h00 est désormais du travail de nuit.

Les majorations de la CCN pour le travail de nuit exceptionnel sont de 25%.

Les majorations du travail de nuit exceptionnels sont plus importantes dans la CC Gironde par exemple : hors période de vendanges = 100%

Donc on préconise de retenir :

- La plage horaire la plus favorable (CCN) : 21h – 7h
- La majoration la plus favorable (CC 33) : 100%



8. Qu'est-ce que la convention collective nationale change pour les départs à la retraite ?

Les indemnités sont fixées par la CCN pour les non-cadres :

- Entre 10 ans et 20 ans = un mois de salaire
- Entre 20 ans et 30 ans = deux mois de salaire
- Après 30 ans = trois mois

Les indemnités sont fixées par la CCN pour les TAM et Cadres :

- Entre 10 ans et 20 ans = un mois et demi de salaire
- Entre 20 ans et 30 ans = trois mois de salaire
- Après 30 ans = quatre mois de salaire

Mais il faudra appliquer le plus favorable entre le local et la CCN

9. Si un contrat de retraite complémentaire est déjà en place doit-on rajouter la nouvelle disposition au contrat en place ?

Pour les non-cadres si vous avez déjà un contrat de retraite supplémentaire il faudra voir avec l'organisme qui le gère à ce jour pour que les droits et cotisations soient identiques ou supérieures à l'accord du 15 septembre 2020 « Régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres »

10. Quel organisme va proposer les contrats plans d'épargne retraite ?

Le choix de l'organisme est libre.

11. Quelle est la date butoir pour la mise en place de la nouvelle classification ? Quels sont les délais à respecter dans le cadre de l'information des salariés de l'existence de ce nouveau "socle" ? **Au plus tard le 1^{er} avril 2021**

12. Comment sont calculés les paliers pour les personnes au forfait jour ? Qu'en est-il du forfait heures supplémentaires pour les cadres, en Gironde ? Puisque 3 catégories de cadres dans la CCD33 et 6 dans la CCN ?

Nous avons interrogé la FNSEA et la FDSEA sur ce sujet dès l'annonce de l'extension de la CCN. A ce jour il n'y a pas de transposition et nous attendons leurs directives.

13. Quelles sont les options offertes si la classification actuelle s'avère bien supérieure à celle définie par la nouvelle grille ? Que faire si la classification actuelle est supérieure à la classification proposée par l'outil clic & class ?

L'application de la CCN ne doit pas avoir pour conséquence ni de baisser les salaires, primes ou avantages liés à la classification actuelle.

La nouvelle classification s'applique mais le salaire perdure.

14. Devons-nous attribuer des points à chacun des critères ?

Certains métiers ne sont pas concernés par le management ou le respect des enjeux économiques par exemple.

Pour nous oui il n'y a pas de degré « zéro ».

Nous interrogeons la FNSEA à ce sujet.

En attendant on choisit le 1^{er} degré pour ces critères.



15. Comment sont déterminés les points par degré ?

C'est une valeur déterminée par les signataires de la CCN, nous n'avons pas de précision à ce sujet (il n'est pas possible de faire « bouger » des points).

16. Je comprends bien la classification : le mode de calcul suivant les critères pour déterminer le pallier, la CSP, et le salaire mini mais que doit-on mentionner sur la fiche de poste ? (critères/CSP/pallier?) et sur le contrat de travail ?

Nous pensons qu'il faut indiquer le poste occupé, le coefficient et la CSP.

17. Qu'en est-il des travailleurs saisonniers qui sont payés au pied ? Classification des saisonniers ? Nous travaillons avec des prix faiseurs, comment les considérer au regard de cette nouvelle classification ? Comment va-t-on faire pour les saisonniers qui sont actuellement engagés selon le barème du vigneronnage à la tâche ? ex: un tailleur est aujourd'hui rémunéré selon le coefficient 202 est ce que le vigneronnage à la tâche va perdurer ? Qu'en est-il des saisonniers qui font plusieurs tâches et qui ont donc 2 taux horaires différents ? Et pour les TESAS ?

Les CDD, travailleurs saisonniers à l'heure ou à la façon doivent être classés comme les autres salariés.

Le TESA est un mode de rémunération, en général ce sont des salariés en CDD à traiter comme les autres au regard de la classification.

La classification de la CCN induit des taux horaires à minima, si les taux locaux sont supérieurs vous devez les appliquer.

Par exemple en Gironde les salariés à la « petite façon » sont en général classés à la catégorie B mais payés en C pour la taille.

Il faudra appliquer le plus favorable.

18. Qu'en est-il des contrats de professionnalisation en cours ?

La CCN exclue expressément les contrats de professionnalisation de la classification, « elle ne s'applique pas à des contrats dont la rémunération est définie par des textes réglementaires ou conventionnels, comme par exemple les contrats d'apprentissage ou les contrats de professionnalisation.(art.4-1) »

19. Pourriez-vous réexpliquer les missions responsabilité respect des normes ?

En fonction de la nature des tâches il existe des règles à respecter. En fonction du degré du salarié celui-ci aura :

- simplement à respecter les normes/règles applicables
- ou à les appliquer et à veiller à leur application par les autres personnes
- ou à les définir / mettre en place et vérification de l'application de ces règles.

20. Quel est l'influence des diplômes ? Est-ce que pour une même fiche de poste nous pouvons avoir des degrés différents ?

Oui, une fiche de poste doit impliquer des obligations/ attentes identiques, mais un salarié peut avoir des degrés différents selon les critères.

Texte de la CCN (préambule chapitre 4 sur les classifications) : La classification des emplois de la convention collective fixe un certain nombre de dispositifs dont les minima de rémunération.

L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération,



à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple).

21. Comment informer les salariés ? doit-on rentrer dans les détails ? Ce qui veut dire qu'on ne fait pas de fiche de poste pour les tireurs de bois ou les tailleurs à façon ? La nouvelle classification implique-t-elle systématiquement un avenant au contrat de travail existant ? L'avenant au contrat fournit pour évoquer la classification peut-il être l'occasion de discuter d'autres points du contrats (répartition des heures sur la semaine etc.) ? Les salariés peuvent-ils contester la classification ? Est-il nécessaire de refaire tous nos contrats ? La nouvelle classification implique-t-elle systématiquement un avenant au contrat de travail existant ? A partir du 1^{er} avril les CDD en place doivent ils avoir un nouvel avenant au contrat de travail ?

Tous les salariés doivent avoir un contrat de travail écrit et une liste des tâches à accomplir.

Une fiche de poste répond à ce besoin si le contrat n'est pas assez explicite sur ce sujet.

C'est donc l'occasion de rédiger un avenant et/ou une fiche de poste.

Cela concerne tous les salariés et tous les types de contrats de travail et tous les corps de métiers.

Fiche de poste = les tâches que vous attendez de cet emploi, toutes les tâches récurrentes et exceptionnelles, le management et le relationnel en font partie.

Ça peut être bien sûr l'occasion de faire le point de l'existant et des évolutions possibles.

Si tout cela existe il faudra informer les salariés de leur nouvelle classification par un courrier remis en main propre contre décharge.

Bien sûr vous pouvez leur donner les détails, ils doivent dans tous les cas avoir à leur disposition les textes. Vous pouvez également établir cette classification avec eux mais cela reste votre appréciation (tâches, responsabilités, relationnel etc.) puisque c'est l'employeur qui définit les fonctions/obligations.

Ils peuvent contester et/ou discuter cette classification mais elle s'applique impérativement et n'emporte pas une modification de leur contrat de travail donc en théorie ils ne peuvent pas la refuser.

22. La grille des salaires présentée est inexacte. Une nouvelle a été étendue pour le 1er avril.

Oui, il existe un avenant n°1 du 15.01.2021. Elle n'est pas encore étendue à ce jour





Experts, dans la logique de vos intérêts