

# FDSEA INFO EMPLOYEURS

**La nouvelle convention collective arrivera en avril 2021 ...**

**Vous maîtrisez les premières étapes**

**Passons à la dernière !**

La nouvelle convention collective devait entrer en vigueur le 1 janvier 2021.  
Compte tenu de la date de publication de l'arrêté d'extension elle entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril.

Ce délai vous a permis de commencer le classement de vos emplois et d'évaluer les degrés de chaque critère.

Vous êtes nombreux à avoir déjà effectué cette première étape et à attendre la suite...

Toutefois, vos nombreux appels et l'examen de vos premières classifications, il en ressort des enseignements utiles.

## Les bonnes et les fausses bonnes idées à oublier

### La vraie bonne idée à retenir :

L'ancienne classification était systématiquement mal appliquée par la très grande majorité d'entre vous.  
La pratique était souvent de prendre le barème des salaires et de fixer le niveau de l'emploi en fonction du salaire que vous aviez prévu de payer.

En pratique, pour 99% d'entre vous, vous suivez le raisonnement suivant :

« Je veux payer un salaire horaire de 12 euros, donc je classe mon salarié au niveau 4.1. »

La bonne méthode aurait consisté à dire : « Compte tenu de son emploi, mon salarié relève du niveau 2.2. Le barème fixe un salaire minimum 10.44 euros, je suis en conformité puisque je vais le 12 € »

Par conséquent la très grande majorité des salariés sont actuellement surclassés.

La nouvelle classification des emplois est donc l'occasion de réviser les classifications et surtout d'éviter de classer un salarié dans un statut qui n'est pas justifié par le poste.

Il est donc indispensable de ne pas reclasser en fonction du salaire ou des anciens niveaux

### La fausse bonne idée n°1

Mon salarié était classé au niveau 3, j'ai donc classé tous les critères au degré 3.  
C'est-à-dire que dans ce cas votre salarié la classification de son emploi sera la suivante :

**Ce bulletin est réalisé avec le soutien de la Direccte Normandie dans le cadre de l'appui au dialogue social territorial.**

	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4	Degré 5	Degré 6
<b>TECHNICITE</b>			16			
<b>AUTONOMIE</b>			28			
<b>RESPONSABILITE Normes</b>			25			
<b>RESPONSABILITE Economique</b>			25			
<b>MANAGEMENT</b>			10			
<b>RELATIONNEL</b>			14			

Dans ce cas le poste sera classé avec 118 points .....

Dans ce cas il serait classé en agent de maîtrise au palier 8

Au-delà des conséquences en termes de classifications que nous verrons ci-dessous, il faut comprendre que cette solution n'est surtout pas à retenir.

Il faut évaluer chaque critère un par un en se référant à chaque fois à la définition de chaque degré.

Il n'existe aucun raccordement automatique entre les anciens niveaux et le nouveau système de classification.

### La fausse bonne idée n°2

Mon salarié avait un salaire de 12.50 € selon le nouveau barème, ce salaire correspond au palier 7, je classe donc mon salarié au palier 7 et le tour est joué ! Il ne reste plus qu'à trouver la bonne formule pour obtenir le bon nombre de points dans critère.

Là encore, la classification ne repose pas sur le salaire mais sur l'évaluation du poste critère par critère, degré par degré.

Procéder à l'envers pour gagner du temps risque de vous en faire perdre beaucoup un peu plus tard lorsque votre salarié contestera la classification de son poste...

### La fausse bonne idée n°3

L'évaluation des critères doit reposer sur le poste de travail et non pas sur les compétences personnelles de votre salarié.

Ce n'est pas parce que votre salarié a une conversation intéressante, agréable et enjouée qu'il faut pour autant le classer le critère relationnel au degré 4.

Son poste ne requiert pas nécessairement « Un relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels ».

En pratique, lorsque vous arriviez à un palier 7, l'examen point par point du poste nous ramenait souvent à un palier 3 ou 4...

## La dernière étape

**1. Vous avez déjà déterminé le nombre de points attribués à chaque degré selon le barème suivant :**

	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4	Degré 5	Degré 6
TECHNICITE	2	4	16	38	100	
AUTONOMIE	2	7	28	100		
RESPONSABILITE Normes	1	4	25			
RESPONSABILITE Economique	1	4	25			
MANAGEMENT	2	3	10	23	48	100
RELATIONNEL	1	4	14	50		

Avant de passer à l'étape suivante vous devez additionner tous les points obtenus après la valorisation du poste concerné.

Par exemple :

	Degré 1	Degré 2	Degré 3	Degré 4	Degré 5	Degré 6
TECHNICITE	2					
AUTONOMIE		7				
RESPONSABILITE Normes		4				
RESPONSABILITE Economique		4				
MANAGEMENT	2					
RELATIONNEL		4				

Dans ce cas l'évaluation du poste vous donne un total de :

$$2 + 7 + 4 + 4 + 2 + 4 = 23 \text{ points}$$

C'est ce total de points qui va vous permettre de déterminer le Palier correspondant selon le tableau suivant.

## 2. Quels sont les paliers ?

COEFFICIENT DE L'EMPLOI		Palier
Points entre	et	
9	11	Palier 1
12	16	Palier 2
17	24	Palier 3
25	35	Palier 4
36	51	Palier 5
52	73	Palier 6
74	104	Palier 7
105	143	Palier 8
144	196	Palier 9
197	270	Palier 10
271	333	Palier 11
400		Palier 12

### A noter :

La classification permet également de déterminer la catégorie socioprofessionnelle. Raison pour laquelle la classification doit être réalisée avec une certaine rigueur puisque les catégories ont une incidence sur les droits sociaux, les régimes de prévoyances, les régimes de retraite ...

**Le statut de technicien** est acquis à partir de 74 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère technicité
- et : soit un degré 3 pour le critère responsabilité, soit un degré 3 pour le critère autonomie.

**Le statut d'agent de maîtrise** est acquis à partir de 105 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 3 pour le critère autonomie
- et : soit un degré 3 pour le critère management, soit un degré 4 pour le critère technicité.

**Le statut de cadre** est acquis à partir de 197 points, à condition que soient atteints :

- un minimum de degré 4 pour le critère autonomie
- et : soit un degré 4 pour le critère technicité (cas du statut cadre obtenu par l'expertise), soit un degré 4 pour le critère management (cas du statut cadre obtenu par l'encadrement).

### 3. Quels sont les salaires ?

COEFFICIENT DE L'EMPLOI		Palier	salaires du 15 juin 2020	salaires de janvier 2021
Points entre	et			
9	11	Palier 1	10,15	10,25
12	16	Palier 2	10,23	10,33
17	24	Palier 3	10,38	10,48
25	35	Palier 4	10,6	10,71
36	51	Palier 5	11,1	11,21
52	73	Palier 6	11,65	11,77
74	104	Palier 7	12,35	12,47
105	143	Palier 8	13,24	13,37
144	196	Palier 9	14,35	14,49
197	270	Palier 10	15,9	16,06
271	333	Palier 11	18,1	18,28
400		Palier 12	20,7	20,91

**Pour aller plus loin**

Pour aider les entreprises, la FNSEA a mis en place à destination de toutes les entreprises de la production agricole, une plateforme unique pour comprendre et mettre en œuvre la convention collective nationale (CCN) :

<https://convention-agricole.fr/#/>

Vous y trouverez :

- Une information à jour et actualisée accessible à tous les agriculteurs

Et

- Des outils et information pour mettre en pratique : présentation, infographies, web-séries, texte de la convention, articles, contacts, outil d'aide à la classification des emplois, guide paritaire

Olivier Marin

Juriste

Chef du service main d'œuvre

[olivier.marin@fnsea27.fr](mailto:olivier.marin@fnsea27.fr)