



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE



DÉPLOIEMENT EN ILE-DE-FRANCE



FRSEA ILE-DE-FRANCE

7 rue du Louvre - 75001 PARIS

DÉPLOIEMENT DE LA CCN



CONTEXTE

Au 1er janvier 2021*, une convention collective nationale (CCN) s'appliquera de manière obligatoire dans les exploitations agricoles et les CUMA de notre région. Cette convention collective nationale va induire des changements dans la relation entre l'employeur et son salarié. Vos FDSEA vous accompagneront dans ces changements grâce à un ensemble de mesures déployées dès décembre 2020.

COMMENT ?

Plusieurs leviers seront utilisés pour informer et accompagner:

- newsletters,
- info flash,
- réunions d'informations qui seront lancées dès janvier,
- en février, des formations vous seront également proposées,
- des supports pédagogiques
- classification



*Si la publication au journal officiel



OUTIL DE CLASSIFICATION - CCN

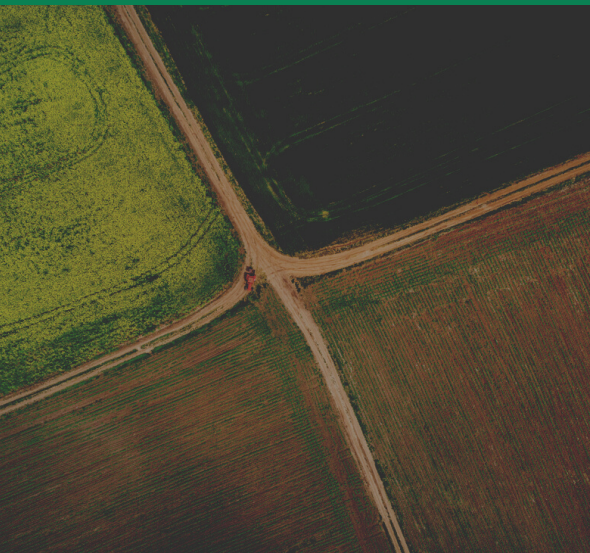
**Convention collective nationale*



EN ILE-DE-FRANCE

NOM DE L'ENTREPRISE





LES OBJECTIFS DE LA CLASSIFICATION

- Gérer dans un système unique et harmonisé la diversité des filières, des métiers, des territoires et des contrats
- Renforcer l'attractivité de l'agriculture avec notamment une politique de rémunération adaptée
- Moderniser la GRH*

LA CLASSIFICATION DEVRA OBLIGATOIREMENT ÊTRE RÉALISÉ À COMPTER DU 1ER JANVIER 2021.

POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION

Contexte

- Des accords de méthodes nationaux peu appliqués sur le territoire
- Accord de méthode de 1992 et de 2008 pas appliqués uniformément sur le territoire national
- La catégorie TAM* ne figure pas dans toutes les CCT*
- 120 CCT donc 120 classifications : toutes les CCT* n'ont pas toutes les mêmes niveaux et coefficients
- Une progression actuelle inadaptée des minimas entre les niveaux et échelons
- Une prérogative de la branche



TAM- Techniciens et agents de maîtrise
GRH- Gestion des Ressources Humaines
CCT- Convention Collective Territoriale
CCN- Convention Collective Nationale

OUTIL DE CLASSIFICATION



LES GRANDS PRINCIPES

La classification permettra de fixer les minima de rémunération (préambule article 4 CCN)

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

- cette dernière est plus favorable que celle de la CCN
- qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi la rémunération réelle est obligatoirement égale aux minima conventionnels correspondant à l'emploi ou supérieure selon des critères liés à l'entreprise (rentabilité ...).

LA METHODE POUR CLASSER LES EMPLOIS

- 5 critères à évaluer
- Un degré à retenir pour chaque critère (pesée du poste)
 - Chaque degré correspond à un nombre de points à attribuer au poste concerné
- Le coefficient de l'emploi correspondant à l'addition des points retenus pour chaque critère est déterminé, et qui permet de déterminer le palier du salarié
- Le coefficient retenu correspond à un palier
 - Le palier détermine le salaire minimum de l'emploi occupé



TAM- Techniciens et agents de maîtrise
GRH- Gestion des Ressources Humaines
CCT- Convention Collective Territoriale
CCN- Convention Collective Nationale

Coefficient de l'emploi* : cf la traduction en termes de rémunération minimale



LA MÉTHODE POUR CLASSER LES EMPLOIS

La définition des critères classants (article 4.3.1)

Technicité : Appréciation de la nature des tâches confiées, degré de simplicité ou de complexité de l'emploi, étendue des activités et temps nécessaire d'appropriation

Autonomie : Appréciation de la nature des instructions (consignes précises, directives générales) et conditions de surveillance et de contrôle

Responsabilité : Responsabilités inhérentes à l'emploi en termes 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 d'un mini de 2 pts

Relationnel : Appréciation de la complexité des échanges induits par l'emploi (info, négo...) et la nature des interlocuteurs (collègues et encadrement, fournisseurs, clients...)



CRITERE 1 - AUTONOMIE

1. INDICE : nature des instructions ; l'emploi suppose-t-il :
 - a - L'application de consignes précises ou de procédures connues ?
 - b - Des activités définies par des instructions générales ?
 - c - Une adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales ?
 - d - La définition de stratégies par délégation directe
2. INDICE : conditions de surveillance/contrôle ; l'emploi est-il plutôt :
 - a - sous surveillance et contrôle fréquents ?
 - b - sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques ?
 - c - avec contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs ?
 - d - avec évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité ?

CRITERE 2 - TECHNICITÉ

1. INDICE : temps d'appropriation, de l'expérience nécessaire à la maîtrise de l'emploi. L'emploi nécessite-t-il ?
 - a - Que peu ou pas d'expérience ?
 - b - Une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ?
 - c - Une maîtrise confirmée du métier ?
 - d - Une maîtrise complète d'un domaine de spécialités ?
 - e - Une expertise ?
2. INDICE : l'étendue des missions confiées. S'agit-il plutôt ? :
 - a - D'une ou plusieurs tâches ?
 - b - D'opérations variées ?
 - c - D'activités fortement évolutives ?
 - d - De l'ensemble des activités d'un seul domaine de spécialités ?
 - e - De l'ensemble des activités de plusieurs domaines de spécialités
3. INDICE : simplicité/complexité des missions. L'emploi suppose-t-il ? :
 - a - L'exécution de tâches simples ?
 - b - La réalisation d'opérations qualifiées ?
 - c - La réalisation d'activités très qualifiées ?
 - d - La capacité de conduite d'un ensemble d'activités complexes ?
 - e - La responsabilité d'un ensemble de missions, dont expertes



CRITERE 3 - Responsabilité

2.1. - RESPONSABILITE 1 - RESPECT DES NORMES

1. INDICE : intensité des exigences normatives. L'emploi impose-t-il ?:
 - a - Des exigences normatives faibles ou simples
 - b - Des exigences normatives fortes ou complexes
 - c - La responsabilité du déploiement des norm

2. INDICE : conséquences en cas de non-respect des normes. L'emploi présente-t-il ? :
 - a - Des conséquences limitées en cas de non-respect des normes ?
 - b - Des conséquences importantes en cas de non-respect
 - c - La responsabilité de la vérification du respect des normes ?

2.2 -RESPONSABILITÉ 2 - ENJEU ECONOMIQUE

1. INDICE : ampleur de la contribution économique. S'agit-il d'une ? :
 - a - Contribution limitée aux objectifs de l'activité ?
 - b - Contribution moyenne au résultat de l'entreprise ?
 - c - Contribution essentielle au développement de l'entreprise ?

2. INDICE : leviers économiques. La contribution exigée est-elle obtenue notamment :
 - a - par le respect des contraintes de productivité et de qualité ?
 - b - par l'optimisation des moyens, de l'organisation de son emploi/ de son équipe ?
 - c - par orientation de ses activités et identification d'innovations ?

CRITERE 4 - MANAGEMENT

1. Indice : nature du management réalisé. L'emploi exige-t-il ? :
 - a - Pas de responsabilité particulière d'animation, mais transmission de savoir-faire possible et/ou rappel d'une consigne
 - b - L'animation d'équipe(s) ?
 - c - L'encadrement de proximité d'équipe(s) ?
 - d - Un encadrement hiérarchique ?

2. Indice : nature des personnes animées ou encadrées, et tout particulièrement, du degré d'autonomie de ces personnes elles-mêmes. S'agit-il ? :
 - a - (aucune personne animée ou encadrée)
 - b - de l'animation d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers
 - c - de l'animation d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanente (s)
 - d - de l'encadrement de proximité d'une ou plusieurs équipes d'exécution
 - e - de l'encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres
 - f - de la responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement ?

CRITERE 5 - RELATIONNEL

1. Indice : degré de complexité des échanges. S'agit-il ? :
 - a - D'échanges professionnels simples ?
 - b - D'échanges professionnels courants ?
 - c - D'échanges professionnels complexes ?
 - d - D'un relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise ?

2. Indice : exigences des échanges, traduisant plus précisément leur complexité et les méthodes ou compétences requises. L'emploi nécessite-t-il ? :
 - a - De bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux
 - b - Une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils
 - c - La construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes
 - d - Persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels

GRILLE DE CLASSIFICATION



Date :

Nom du salarié :

DEGRÉ	TECHNICITÉ		AUTONOMIE		RESPONSABILITE respect des normes			enjeux économiques		MANAGEMENT		RELATIONNEL	
	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	Échanges 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	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	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	Échanges 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			

LA TRADUCTION EN TERMES DE RÉMUNÉRATION MINIMALE

Suivant la valeurs des points d'attribution d'un coef

La catégorie socioprofessionnelle (de technicien, d'agent de maîtrise ou de cadre) est acquise d'une part par la « valorisation » de l'emploi, et d'autre part par le nombre de degrés attribués sur certains des critères.

Pour trouver le palier, il faut repérer au sein de quelle fourchette se situe le coef.

LES PALIERS	COEFFICIENT DE L'EMPLOI		TRADUCTION EN TERME DE SALAIRE
	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

Si poste classé au coef 19 = palier 3 = 10.48€

Catégories professionnelles

PALIER 7	74	104	Technicien à partir de 74 points	Si au moins degré 4 en technicité et degré 3 soit en responsabilité soit en autonomie
PALIER 8	105	143	Agent de maîtrise à partir de 105 points	Si au moins degré 3 en autonomie et degré 3 en management ou 4 en technicité
PALIER 9	144	196		
PALIER 10	197	270	CADRES à partir de 197 points	Si au moins degré 4 en autonomie et degré 4 soit en technicité, soit en management
PALIER 11	271	399		
PALIER 12	400			



REMARQUES SUITE À L'ENTRETIEN

A large, empty rectangular box with a teal border and a spiral binding on the left side, intended for handwritten notes. The box is positioned on the right side of the page, below the header.

ENCOURAGEMENT À LA FORMALISATION DE FICHES D'EMPLOI

Les partenaires sociaux des entreprises et des exploitations de la production agricole et des CUMA encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de l'entreprise, afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments ayant permis d'obtenir la « valorisation de l'emploi » dans la classification. Plus globalement un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la connaissance et la maîtrise par les salariés.