

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE : CE QUI CHANGE

Depuis le 1<sup>er</sup> avril dernier, et après des années d'échanges, une nouvelle Convention collective nationale agricole est entrée en vigueur avec un objectif affiché : proposer un socle social commun et renouvelé aux salariés français des Cuma et de la production agricoles. Explications.

### 1. UN CHANGEMENT DANS LA RELATION SALARIÉ-EMPLOYEUR

C'est une uniformisation que les salariés agricoles attendaient depuis un moment. Depuis le mois d'avril, les exploitations agricoles qui font appel à des salariés doivent appliquer une seule et même convention collective dite de « la production agricole et des Cuma (Coopérative d'utilisation du matériel agricole) co-signée entre les organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO), la FNCuma et la FNSEA après plusieurs années de débat et de négociations.

Sont donc concernés par cette nouvelle convention :

- les exploitations de culture et d'élevage ;
- les établissements de toute nature dirigés par l'exploitant

agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production ;

- les structures d'accueil touristique en lien direct avec les exploitations ;
- les exploitations de la pisciculture ;
- les Cuma

Cette nouvelle base de travail instaure une classification nouvelle des emplois au niveau national. Et pour cause, selon le Cerfrance, « tous les employeurs entrant dans le champ d'application de cette nouvelle convention collective devront modifier la classification des salariés et mettre en place un avenant au contrat de travail puis remettre au salarié une note explicative de la valorisation de son emploi ».

Synonyme de restructuration de branche professionnelle, cette Convention va aussi permettre de nouvelles avancées sociales et permettre une place au dialogue qui « compense pour les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises l'absence de négociation annuelle d'entreprise » précise le ministère en charge de l'Agriculture. À ce titre, et pour la Convention qui intéresse la production agricole et les Cuma une classification nouvelle des métiers et une grille nationale fixant les salaires minima a vu le jour.





**AGRICULTURES & TERRITOIRES**  
DOMAINE D'ÉCONOMIE RURALE

**ENGAGEMENT DE SERVICE**  
ACTES DE SERVICE  
N° 231  
ANNEE 2020-2021  
Service d'Accompagnement  
Inter-Adhérents et  
Collectif Formation

**FICHE PRATIQUE**  
**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**  
applicable à compter du 1er Avril 2021

**QUI EST CONCERNE ?**  
Tous les employeurs et les salariés de la production agricole et des CUMA (Coopérative d'utilisation de matériel agricole)

**LES OBJECTIFS**  
Des métiers plus attractifs et valorisés  
Des salaires amenés à évoluer  
Une meilleure gestion des ressources humaines

**CE QUI CHANGE ?**

- Une nouvelle approche de la classification des emplois
- Une seule grille de salaire de référence :
  - Compétences attendues dans le poste selon 5 critères classants
  - Plusieurs degrés pour chaque critères
  - Attribution des points correspondants

Compétences attendues dans le poste selon 5 critères classants	Plusieurs degrés pour chaque critères	Et attribution des points
01 TECHNICITÉ	de 1 à 5	de 2 à 100
02 AUTONOME	de 1 à 4	de 3 à 100
03 RESPONSABILITÉ (sur 2 associations : interne - externe)	de 1 à 3 de 2 à 5	de 1 à 20 de 1 à 25
04 MANAGEMENT	de 1 à 6	de 2 à 100
05 RELATIONNEL	de 1 à 5	de 1 à 50

Addition des points = Coefficient de l'emploi

Le classement de l'emploi permet d'obtenir la rémunération minimale et le statut

Les équipes de la Chambre d'agriculture se tiennent à la disposition des employeurs afin de les accompagner, informer et les conseiller sur la mise en œuvre de cette nouvelle Convention Collective Nationale (CCN) dans l'évolution du classement des emplois.

Des sessions de formation seront mises en œuvre à compter du 1er avril 2021 pour vous accompagner dans la compréhension et la mise en application de la nouvelle convention collective nationale.

Pour plus de renseignements et/ou vous inscrire à la formation, contactez nous par mail : [ees@reunion.chambre.fr](mailto:ees@reunion.chambre.fr) (à l'attention d'Emma EASTON) ou par téléphone au 0262 96 20 50.

**Coronavirus : il existe des gestes simples pour vous protéger et protéger votre entourage**

- Se laver les mains très régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir
- Utiliser des mouchoirs à usage unique
- Éviter tout contact de main à main, éviter les embrassades

## 2. DEUX EXEMPLES TYPES DE CHANGEMENTS

Nous vous présentons deux changements majeurs en lien avec cette nouvelle convention, à savoir :

**Le travail de nuit** avec une période qui débute à 21 heures et se termine à 7 heures. Le salarié est 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.

Il est à noter que les heures de nuit ouvrent droit à une majoration d'au moins 20 %, matérialisée par du repos compensateur. « Cette majoration s'additionne par ailleurs 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 bénéficie d'une majoration de 25 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou sous forme de compensation salariale » indique le site spécialisé du Cerfrance.

Autre exemple et non des moindres : les **déplacements** pour lesquels, cette nouvelle convention prévoit des compensations pour le salarié quand ce dernier, à sa prise de poste, se rend directement sur le lieu de travail et que ce temps de trajet excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu du travail. Dans le cas présent, le salarié bénéficie d'une compensation financière précisée par le contrat de travail et, à défaut, à une contrepartie financière « équivalente à 50% 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 ».