

Cahier spécial Emploi

Bourgogne Franche-Comté

► Juin-Juillet 2021

Conception Haute-Saône Agricole



Bourgogne
Franche-Comté

le Jura
AGRICOLE ET RURAL

Terres
de Bourgogne

La Terre
de chez nous
L'ACTUALITÉ AGRICOLE FRANCHE-COMTÉ - BELFORT

L'Exploitant
Agricole
de Saône-et-Loire

La Haute-Saône
Agricole et rurale

Supplément commun aux éditions du 25 juin 2021 ou 3 juillet 2021 des journaux LE JURA AGRICOLE, TERRES DE BOURGOGNE, LA TERRE DE CHEZ NOUS, L'EXPLOITANT AGRICOLE DE SAONE ET LOIRE ET LA HAUTE-SAONE AGRICOLE



Sommaire

▶▶ **Edito** p. 3

▶▶ **Dispositifs d'accompagnement** p. 4

▶▶ **Conseil et accompagnement RH** p. 5

Défi Emploi

Diag RH

Défi Maintien dans l'Emploi

▶▶ **Convention collective nationale PA/CUMA
L'essentiel à retenir** p. 6-7

▶▶ **Convention collective nationale PA/CUMA
Les spécificités locales** p. 8-9

▶▶ **Régime de retraite supplémentaire
Mise en place pour les salariés non-cadres
au 1^{er} juillet** p. 10-11

Contacts

▶ FDSEA 21

Maison de l'Agriculture,
1 rue des Coulots
21110 BRETENIERE
03 80 68 67 68
sje@fdsea21.fr

▶ FDSEA 25

130 bis rue de Belfort
25021 BESANCON CEDEX
03 81 65 52 63
emploi@fdsea25.fr

▶ FDSEA 39

Maison des Agriculteurs
455 rue du C^{el} Casteljau
Les Pérosey - BP 420
39006 LONS LE SAUNIER
CEDEX
03 84 86 10 50
accueil@soelis.net

▶ FDSEA 58

25 boulevard Léon Blum
58000 NEVERS
03 86 93 40 94
emploi.fdsea58@orange.fr

▶ FDSEA 70

17 quai Yves Barbier
BP 297
70006 VESOUL
03 84 77 14 92
accueil@agriemploi70.fr

▶ FDSEA 71

59 rue du 19 mars 1962
CS 70610
71010 MACON CEDEX
03 85 29 56 50
service.emploi@fdsea71.fr

▶ FDSEA 89

37 B rue de la Maladière
89015 AUXERRE CEDEX
03 86 49 48 10
fdsea.yonne@fdsea89.fr

▶ FDSEA 90

Jonxion 1/Tour
1 avenue de la gare TGV
90400 MEROUX
03 84 22 45 45
fdsea90@orange.fr

OSE L'AGRICULTURE AVEC L'ANEFA

L'ANEFA Bourgogne-Franche-Comté est une association paritaire qui a pour objectif :

- de **promouvoir** les métiers et les formations en **agriculture, viticulture, forêt et paysage**
- de **développer** l'emploi
- d'**informer** sur les besoins en recrutement de salariés

L'AGRICULTURE FORME

du CAP à l'ingénieur,
des formations
pour tous

L'AGRICULTURE, des METIERS à OSER

Élevage Arboriculture
Grandes cultures Pisciculture
Horticulture-paysage
Maraîchage Viticulture
Forêts et bois

L'AGRICULTURE RECRUTE

Vous êtes employeur et vous souhaitez recruter ?

Vous recherchez un emploi en agriculture ?

Venez découvrir le site spécialisé dans le recrutement en agriculture

www.lagriculture-recrute.org

L'inscription et le dépôt des offres sur le site sont gratuits

#OSE-
l'agriculture
avec l'ANEFA

OSE devenir
l'AMBASSADEUR de ton METIER !

Vous êtes salarié(e) agricole, viticole, forestier ou dans le paysage en Bourgogne-Franche-Comté ?
Vous êtes fier(e) de votre métier et vous souhaitez le partager ?

Inscrivez-vous à
ambassadeur.anefabfc@gmail.com
pour devenir "Ambassadeur"*

Et gagner un bon cadeau pour un week-end dans un gîte de France d'une valeur de 200€*.

Modalités et conditions sur le site internet de l'ANEFA BFC

La convention collective nationale: un enjeu fort pour la production agricole

Chers collègues employeurs,

Les mois qui viennent de s'écouler ont été particuliers à bien des égards. L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et la crise économique en résultant. Pour autant, l'agriculture a répondu présente, et a d'ailleurs été reconnue comme un secteur d'activité essentiel à la continuité de la vie du pays. Du positif est donc toujours à retirer de chaque situation compliquée. En 2020, l'autre élément marquant pour l'agriculture, côté emploi cette fois, aura été la signature de notre convention collective nationale production agricole et CUMA, que les cinq organisations syndicales (CFDT, CFTC, CGC, CGT et FO) ont signée.

Cette signature a marqué l'aboutissement du travail de négociation engagé depuis 3 ans par les partenaires sociaux nationaux, suite à la loi El-Khomri de 2016 sur la restructuration des branches professionnelles.

Jusqu'alors, l'agriculture comptait plus de 140 conventions collectives et une trentaine d'accords collectifs thématiques nationaux. Aujourd'hui, toutes les entreprises de la production agricole et les CUMA sont représentées par une seule et unique convention collective nationale, signée le 15 septembre dernier et applicable depuis le 1^{er} avril 2021.

Dès cette signature, l'ensemble du réseau FNSEA s'est mis en mouvement afin de vous accompagner au mieux dans l'appréhension de ce nouveau texte, et notamment de sa nouvelle classification des emplois.

Depuis le début de l'année 2021, c'est cette fois une phase de négociation entre les partenaires sociaux au niveau local qui s'est amorcée. Il est en effet nécessaire de revoir nos anciennes conventions collectives locales, au nombre de 4 en Bourgogne Franche-Comté, devenues accords collectifs locaux à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, au 1^{er} avril dernier, et ceci afin de les adapter aux nouvelles dispositions prévues au niveau national. Nous souhaitons aussi profiter de cette opportunité de révision des accords locaux pour apporter plus de lisibilité aux employeurs en simplifiant ces accords d'une part, mais aussi en rapprochant certains accords actuels au sein d'un même accord collectif interdépartemental. Cela apportera de la cohérence pour les salariés comme pour les entreprises. La négociation collective se poursuit dans les différents territoires à l'heure où je vous écris ces lignes.

Enfin, au 1^{er} juillet prochain, une nouvelle étape sera franchie, avec l'entrée en vigueur de l'accord national sur la retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres, qui a été signé également le 15 septembre dernier. Ce dispositif résulte d'une volonté forte des partenaires sociaux de faire bénéficier l'ensemble des salariés de la branche de cet avantage social, puisque cela avait déjà été mis en place pour les cadres.

Ce calendrier rappelé et le contexte politique dressé, il nous paraissait important, via ce cahier spécial, de pouvoir donner, aux employeurs que vous êtes, les clés de lecture nécessaires pour évoluer dans ce nouveau paysage conventionnel, mais également les contacts des services qui sont à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et/ou besoins d'accompagnement spécifiques sur les problématiques que vous pouvez rencontrer.

Gilles DUQUET,
*Président de la Commission Régionale Emploi-Formation
Bourgogne Franche-Comté*

Une équipe d'élus mobilisés



▶ **Gilles DUQUET,**
*Président commission emploi du Jura
et Président commission régionale
emploi BFC*



▶ **Mathilde LAFAYE,**
*Présidente commission emploi
de la Nièvre*



▶ **Philippe LYAUTEY,**
*Président commission emploi
de la Haute-Saône*



▶ **Olivier GALLIEN,**
*Président commission emploi
de Côte-d'Or*



▶ **Ludovic BARAT,**
Président commission emploi de l'Yonne



▶ **Bernard MOREAU,**
*Président commission emploi
de la Saône et Loire*



▶ **Catherine FAIVRE-PIERRET,**
Présidente commission emploi du Doubs

► Dispositifs d'accompagnement

En tant qu'employeur compris dans le champ d'application de la convention collective nationale production agricole et CUMA et dans celui de l'accord relatif à la mise en place du régime de retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres, sachez que de nombreuses possibilités d'accompagnement existent, ainsi que des outils sur lesquels vous appuyer.

► Où trouver les informations justes et à jour sur la CCN PA/CUMA ?

La FNSEA a ainsi souhaité apporter un conseil à l'ensemble des employeurs, en sa qualité d'organisation représentative, en créant un site Internet : **convention-agricole.fr**. Celui-ci propose un certain nombre d'informations actualisées relatives à la CCN : présentation, infographies, webseries, articles, contacts, ... On y trouve la convention collective étendue et le guide pédagogique paritaire sur la classification des emplois.

Ce guide pédagogique paritaire s'adresse aux salariés et aux entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA pour les soutenir dans l'appréhension et la mise en œuvre concrète de la grille de classification issue de la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Il permet notamment :

- Aux salariés : de connaître la méthode employée pour conduire la valorisation de leur emploi ;
- Aux entreprises : de savoir

Qui contacter pour être accompagné dans mes démarches ou pour toute question sur la CCN PA/CUMA ?

Des webinaires, des réunions d'informations et des formations collectives en présentiel ou en dématérialisé ont été proposés régulièrement sur votre territoire par le service emploi et paye de votre FDSEA.

Désormais, nos services sont mobilisés pour vous accompagner individuellement, dans la mise en conformité par rapport à l'entrée en vigueur de la CCN, dans la classification de vos emplois ou pour tout autre besoin.

En effet, le sujet de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale est une bonne opportunité pour voir comment mieux appréhender la gestion des emplois et des compétences dans votre entreprise. La classification est un élément indispensable pour concourir à cet objectif, mais ce n'est pas le seul.

De plus, pour connaître plus précisément l'état d'avancement des négociations sur les anciennes conventions collectives locales, devenues accords collectifs locaux, ainsi que les dispositions applicables résultant du principe du plus favorable, nous vous invitons également à vous rapprocher du service emploi de votre département (voir contact en page 2).

concrètement comment effectuer les valorisations de leurs emplois.

Au travers de 5 étapes et d'illustrations concrètes, le guide paritaire fait un tour complet sur la valorisation des emplois de l'entreprise et le positionnement des salariés.

► Comment réaliser la valorisation des emplois et en assurer le suivi ?

La plateforme **convention-agricole.fr** met à disposition un outil gratuit permettant de réaliser cette classification.

L'entreprise devra simplement, pour y accéder, se créer un compte, grâce à son numéro de SIRET.

Au travers d'une série de questions permettant de tenir compte de l'appréciation sur chacun des emplois d'une entreprise, l'employeur peut établir une valorisation de chacun des critères classants, déterminer les coefficients correspondant à l'emploi, positionner ses salariés et appréhender les principales conséquences attachées au coefficient d'emploi établi et retenu pour l'entreprise : respect du salaire minimum conventionnel, et catégorie socio-professionnelle de l'emploi valorisé.

L'employeur peut également identifier le ou les salariés qui sont positionnés sur l'emploi qui a été valorisé.

Enfin, grâce à un tableau de bord accessible en permanence, l'utilisateur conserve l'accès aux valorisations d'emplois qu'il a établies et qu'il peut actualiser et/ou compléter autant que de besoin. Il a accès aussi aux emplois qui doivent être mis à jour en raison de la modification de la valeur des minima conventionnels ou qui sont à reprendre si les critères classants ont été modifiés. L'employeur ayant utilisé l'outil de classification se verra également dans ce cadre notifier par email automatiquement les éventuels changements à opérer.



Bénéficiez de dispositifs financés pour faire grandir votre entreprise !

► DÉFI EMPLOI

Avec DEFI Emploi, recrutez, formez, intégrez plus facilement vos nouveaux salariés !

Avec **DEFI Emploi**, la formation de nouveaux salariés est assurée en interne par un salarié de l'entreprise ou son dirigeant avec l'appui d'un prestataire référencé par OCAPIAT, qui définit le projet d'intégration, le suit et l'évalue. Le prestataire référencé DEV'AGRI BFC, la FRSEA BFC et son réseau de FDSEA s'associent pour accompagner les entreprises agricoles dans le dispositif DEFI Emploi.

Qu'est-ce que DEFI Emploi ?

DEFI emploi est un service encadré de formation interne – au sein même de l'entreprise – pour aider les très petites entreprises à former plus facilement des personnes nouvellement recrutées. **DEFI Emploi** permet de former en interne les nouveaux salariés avec l'appui d'un prestataire référencé par OCAPIAT, qui définit le projet d'intégration, le suit et l'évalue. L'entreprise est libre dans le choix et la mise en œuvre du plan de formation interne de 200 heures. La construction du plan de formation interne se fait sur mesure, et le parcours de formation est réalisé au plus près des besoins de compétences de l'entreprise.

Quels objectifs ?

Favoriser l'embauche des très petites entreprises. Développer les compétences en tenant compte des contraintes du quotidien de l'entreprise.

Votre entreprise est-elle concernée ?

DEFI Emploi s'adresse uniquement aux entreprises de moins de 11 salariés relevant du champ de compétences d'OCAPIAT. Les nouvelles recrues à former doivent être en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois et hors contrats parents/enfants.

En savoir plus : téléchargez la fiche de présentation via le lien de téléchargement <https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/fiche-de-presentations-DEFI-EMPLOI-OCAPIAT.pdf>

Comment est-ce financé ?

OCAPIAT verse à l'entreprise le montant du forfait de formation interne de 3 300 €^{HT} et n'encaisse qu'à la fin l'adhésion volontaire de l'entreprise de 1 485 €^{HT}. Les frais du prestataire sont réglés directement par OCAPIAT au prestataire expert.

ET SI VOUS PASSIEZ A L'ACTION ?

Nos équipes sont à votre entière disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette démarche.

► DIAG RH

OCAPIAT fait confiance à la FRSEA BFC et son réseau de FDSEA

Suite à notre réponse à son Appel d'Offres, OCAPIAT a sélectionné la FRSEA comme partenaire pour la mise en œuvre de la Prestation de Diagnostic RH.

Qu'est-ce que le Diag RH ?

Le Diag RH permet à votre entreprise de se faire accompagner par la FRSEA et son réseau de FDSEA. Nous vous aiderons à faire le point sur vos pratiques en ressources humaines et à définir un plan d'action RH et de formations. L'entreprise doit être à jour du versement de ses cotisations légales de formation professionnelle auprès d'OCAPIAT

Pour répondre à quels besoins de l'entreprise agricole ?

Votre entreprise a besoin de faire le point sur :

- Ses besoins en recrutement.
- Son organisation du travail.
- Sa gestion prévisionnelle des compétences.
- Ses problématiques en ressources humaines notamment dans le contexte de crise sanitaire covid-19.

L'objectif de Diag RH proposé par la FRSEA et son réseau de FDSEA est de :

- vous aider dans la gestion de vos ressources humaines.
- vous permettre de définir un plan d'action RH et Formation.

En savoir plus : téléchargez la fiche de présentation via le lien de téléchargement <https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/fiche-presentations-DIAG-RH-OCAPIAT.pdf>

Comment est-ce financé ?

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, prise en charge sur la contribution légale, au titre du plan de développement des compétences, dans la limite des fonds disponibles.

ET SI VOUS PASSIEZ A L'ACTION ?

Nos équipes sont à votre entière disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette démarche.

► DÉFI MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans un contexte de crise, formez vous-même vos salariés pour les maintenir en emploi avec l'appui d'un prestataire référencé par OCAPIAT

Le prestataire référencé DEV'AGRI BFC, la FRSEA BFC et son réseau de FDSEA s'associent pour accompagner les entreprises agricoles dans le dispositif DEFI Maintien dans l'Emploi.

Qu'est-ce que DEFI Maintien dans l'Emploi ?

DEFI Maintien dans l'Emploi est un service sur-mesure créé par OCAPIAT pour résoudre des difficultés en contexte de « crise » au sein des TPE de moins de 11 salariés. Par crise, il faut entendre des périodes de baisse d'activité ou d'inactivité dues à :

- des circonstances exceptionnelles (pandémie, intempéries, sinistres, difficultés d'approvisionnement...).
- des difficultés économiques passagères.

Le principe de **DEFI Maintien dans l'Emploi** est que la formation de votre salarié est assurée en interne au sein de votre entreprise par un salarié de l'entreprise ou son dirigeant avec l'appui et l'accompagnement du conseiller FDSEA. Il définit et structure le projet de formation au sein du Protocole Individuel de Formation (P.I.F.), le suit et l'évalue.

Le salarié de l'entreprise doit être en poste* à temps plein à la date de la cause des périodes de baisse d'activité ou d'inactivité, lorsqu'elles traversent des difficultés économiques passagères ou des circonstances exceptionnelles.

Quels objectifs avec DEFI Maintien dans l'Emploi ?

Favoriser le maintien de l'emploi et la formation dans les très petites entreprises. Développer les compétences en tenant compte des contraintes de l'entreprise. En savoir plus : téléchargez la fiche de présentation via le lien de téléchargement <https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/fiche-de-presentations-DEFI-MAINTIEN-DANS-EMPLOI-OCAPIAT.pdf>

Comment est-ce financé ?

OCAPIAT verse à l'entreprise le montant du forfait de formation interne de 3 300 €^{HT} et n'encaisse qu'à la fin l'adhésion volontaire de l'entreprise de 1 485 €^{HT}. Plusieurs demandes de prise en charge possibles par an dans la limite de l'enveloppe annuelle arrêtée par OCAPIAT. Les frais du prestataire sont réglés directement par OCAPIAT au prestataire expert.

ET SI VOUS PASSIEZ A L'ACTION ?

Nos équipes sont à votre entière disposition pour vous accompagner dans la mise en place de cette démarche.

* CDI ou CDD avec une durée suffisante pour réaliser 120 heures de formation interne.

L'essentiel à retenir

Fort de ses 7 600 établissements employeurs et de ses 61 200 salariés en 2019, représentant plus de 14 000 ETP en Bourgogne Franche-Comté, l'emploi salarié en agriculture est désormais un enjeu majeur. Les relations de travail entre l'ensemble de ces employeurs et de ces salariés seront désormais régies par la convention collective nationale PA et CUMA du 15 septembre 2020, applicable depuis le 1er avril 2021. La production agricole ne dispose donc désormais plus que d'un seul identifiant de convention collective (IDCC), le n°7024.

► Pourquoi une convention collective nationale ?

À l'origine de la mise en place de la convention collective nationale, se trouve l'obligation faite aux branches professionnelles de restructurer le paysage conventionnel et de diminuer le nombre de conventions collectives dans tous les secteurs d'activité. Avec plus de 140 conventions collectives applicables aux entreprises agricoles, dont certaines d'entre elles ne faisaient plus l'objet de négociations régulières et un grand nombre n'atteignant pas un effectif couvert d'au moins 5 000 salariés, le paysage conventionnel de l'agriculture était particulièrement visé par cette obligation de restructuration.

► À qui s'applique cette convention collective nationale ?

La convention collective s'applique sur l'ensemble du territoire français aux :

- Exploitations et entreprises agricoles ayant une activité de culture et d'élevage de quelque nature qu'elle soit ;
- Établissements de toutes natures 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, ou structures d'accueil touristique, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- Établissements de pisciculture ;
- CUMA.

Il est à noter que la convention collective nationale ne concerne pas les Entrepreneurs Des Territoires (EDT) (ces derniers ont signé leur propre convention collective nationale le 8 octobre 2020, entrée en vigueur également le 1^{er} avril), les entreprises du paysage, les centres équestres, les entraîneurs de chevaux de course, les champs de courses, les parcs zoologiques ni les établissements de la conchyliculture.

► Quelles innovations comporte la convention collective nationale ?

Parmi les dispositions innovantes de cette convention collective nationale, figurent notamment :

- Une classification basée sur des compétences et des critères classants, visant à favoriser l'évolution professionnelle des salariés : technicité, responsabilité, management, relationnel et autonomie ;



- 4 catégories socio-professionnelles : Ouvrier, Technicien, Agent de maîtrise et Cadre
- Une grille nationale de salaires minima ;
- Des avancées sociales concernant notamment les heures effectuées la nuit, les temps de déplacement, l'indemnité de départ à la retraite, les heures pour recherche d'emploi.

La classification des emplois

Les grilles de classification et salaires de la convention collective nationale (CCN) se substituent aux grilles des conventions collectives locales (CCL) et s'imposent à tous les employeurs compris dans le champ d'application de la CCN. Elles concernent toute nouvelle embauche, mais aussi les salariés déjà en poste, dont les emplois doivent être repositionnés dans la grille nationale de classification.

Rappelons que la valorisation des emplois consiste à évaluer les compétences et les responsabilités propres à un emploi, indépendamment des compétences détenues par la personne si le poste ne les exige pas, il s'agit de classer un emploi et non une personne.

Les cinq critères énoncés ci-dessus comportent des degrés (au nombre de six maximum), à chaque degré correspond un nombre de points, l'addition de ces points permettant alors de déterminer un nombre total, appelé coefficient de l'emploi occupé par le salarié. Il convient alors de regarder dans quelle fourchette le coefficient se situe, ce qui permet de déterminer le palier de l'emploi et donc le niveau de rémunération minima du salarié occupant cet emploi.

Une fois la classification des emplois dans l'entreprise faite, l'employeur doit ensuite procéder au positionnement individuel de chaque salarié dans cette classification des emplois. Une vigilance sera alors à opérer sur l'éventuel changement de statut du salarié et les conséquences de celui-ci, ainsi que sur la rémunération du salarié. En effet, la CCN prévoit que l'application de la nouvelle convention ne peut être la cause pour aucun salarié, pour un travail équivalent, d'une réduction de l'ensemble de la rémunération, y compris les primes de toute nature et tous avantages en nature et en espèces acquis antérieurement.

► Que devient la convention collective locale applicable jusqu'alors ?

Les quatre anciennes conventions collectives locales (CCL) n'ont pas disparu du fait de l'entrée en vigueur de la CCN. Elles ont simplement perdu leur qualification de convention collective et sont devenues des accords collectifs autonomes étendus. Les dispositions contenues dans ces accords trouvent donc toujours à s'appliquer actuellement, à condition qu'elles soient plus favorables aux salariés que celles contenues dans la CCN.

Il convient donc, dans l'attente de la révision des accords locaux, de faire un travail de comparaison des dispositions contenues d'une part dans la CCN et d'autre part dans l'ancienne CCL, devenue accord local, et de retenir, sur un même thème, la disposition la plus favorable au salarié. Par exemple, en ce qui concerne les périodes d'essai, il conviendra de retenir la période la plus courte pour le salarié. En matière d'indemnités de rupture, ce sera l'indemnité la plus importante qui devra être retenue.

Par exception, ce principe du plus favorable peut ne pas s'appliquer pour des règles que la loi réserve à l'accord d'entreprise. En effet, l'employeur peut conclure un accord d'entreprise en vue d'adapter le code du travail ou déroger à la convention collective nationale ou à l'accord collectif local dans certains domaines dans un sens moins favorable. Parmi ces domaines, on peut citer notamment tout ce qui a trait à la durée du travail ou aux primes et majorations de salaire.

Les avancées sociales

La convention collective nationale reprend les obligations légales applicables aux employeurs et salariés mais comporte également quelques avantages supplémentaires pour les salariés :

Temps de déplacement professionnel supplémentaire accompli en dehors de l'horaire habituel de travail : la part de ce temps donne droit à une contrepartie financière ou à un repos équivalent prévu dans le contrat de travail ou par la CCN. À défaut, elle est fixée à la moitié du salaire horaire multiplié par le temps de déplacement supplémentaire.

Indemnités de grands déplacements : lorsque les déplacements ne permettent pas le retour journalier au domicile, l'employeur pourvoit à l'hébergement et à la restauration. Le salarié reçoit en outre une indemnité d'éloignement dont le montant est fixé à 5 MG (Minimum Garanti) par nuit d'absence du domicile.

Indemnité de départ à la retraite :

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

Heures pour recherche d'emploi : à défaut d'accord plus favorable, l'employeur octroie pendant la période de préavis du licenciement, 4 heures par mois pour recherche d'emploi.

Majoration pour les heures de travail de nuit exceptionnel (entre 21 h et 7 h) : majoration de 25 % (sous forme de repos ou salariale) ne se cumulant pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

Majoration pour les heures de travail de nuit habituel : majoration d'au moins 20 % sous forme de repos compensateur, se cumulant avec la majoration pour heures supplémentaires.

Entretien professionnel supplémentaire : Un entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Mais un entretien supplémentaire pourra aussi se tenir à l'initiative de l'employeur ou sur simple demande du salarié.



Les spécificités locales

Les 4 anciennes conventions collectives locales poursuivent leur application en parallèle de la convention collective nationale PA/CUMA. Il convient donc de procéder à une application combinée des deux textes, en retenant toujours la disposition la plus favorable pour le salarié. Cette démarche sera à effectuer de manière systématique dans l'attente de la révision des accords locaux existants, qui viendra toletter ces accords, pour ne garder que des dispositions apportant une plus-value par rapport à la convention collective nationale et aux accords nationaux thématiques existants, notamment l'accord de 1981 sur la durée du travail. Cette révision a d'ailleurs déjà eu lieu en Saône-et-Loire.

N'hésitez pas à vous rapprocher dès à présent du service emploi de la FDSEA de votre département pour obtenir des informations complémentaires.

►► Pour les entreprises et leurs salariés des départements de Côte-d'Or, Nièvre, Yonne

À ce jour, la convention collective des exploitations et entreprises agricoles Côte d'Or, Nièvre et Yonne du 21 novembre 1997, reste applicable pour ses dispositions plus favorables que la convention collective nationale Production Agricole et CUMA du 15 septembre 2020. Des discussions sont en cours pour renégocier cet accord.

Les dispositions qui n'existent pas dans la convention nationale restent applicables en l'état. C'est le cas par exemple de la prime d'ancienneté ou encore des majorations pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Certaines dispositions doivent être comparées entre les deux conventions existantes, le plus favorable s'appliquant. Tel est le cas des préavis de départ, de certaines indemnités de départ et des avantages en nature...

Les annexes sur le travail à la tâche continuent de s'appliquer en l'état dans l'attente des négociations en cours. Seule la classification des emplois doit être revue par chaque employeur.

L'accord prévoyance Bourgogne n'est quant à lui pas modifié. Les cotisations

et garanties restent inchangées. S'agissant du régime frais de santé, nos départements sont rattachés à l'accord national, sans modification à ce jour, avec la particularité qui perdure, d'une prise à charge à 55 % par l'employeur et 45 % par le salarié.

►► Pour les entreprises et leurs salariés du département de Saône-et-Loire

L'application du principe de faveur étant un principe difficile à comprendre et à appliquer pour un employeur de main-d'œuvre ou un salarié, les partenaires sociaux de Saône-et-Loire se sont réunis en commission mixte le 21 mai dernier pour signer un accord collectif de révision à notre accord départemental concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA de Saône-et-Loire.

Par cet accord, les partenaires sociaux ont souhaité apporter plus de lisibilité et de clarté aux dispositions collectives applicables à la relation de travail entre les employeurs et les salariés du département en leur évitant l'application du principe de faveur.

Simplification, préservation des avantages acquis et sécurisation ont été les maîtres mots de la négociation menée par les partenaires sociaux.

Simplification: C'est permettre aux employeurs et salariés de mieux savoir

quelles dispositions s'appliquent à eux. Aussi, les partenaires ont largement toletter l'accord de révision collectif agricole de Saône et Loire et supprimé les articles qui faisaient doublon avec ceux de la CCN PA/CUMA.

Préservation des avantages acquis: les partenaires ont souhaité conserver les avantages existants pour les salariés.

Sécurisation de l'accord à la tâche: par la mise en conformité de l'accord à la tâche de Saône-et-Loire avec la classification des emplois de la nouvelle convention collective nationale de la PA/CUMA.

Animés par la volonté de simplifier la lecture juridique des textes conventionnels les partenaires sociaux ont voulu aller vite dans la négociation. C'est ainsi que des groupes de travail se sont constitués dès le début d'année pour aboutir rapidement à un accord collectif révisé, et ne pas laisser place à l'insécurité juridique.

Forts de cet accord collectif de révision, les partenaires ont également eu à cœur de rappeler leur engagement de poursuivre le dialogue social local. Peut-être prochainement à une échelle régionale par la signature d'un accord à la tâche, mais dans tous les cas, toujours en préservant les intérêts des employeurs et salariés du département de Saône-et-Loire.



► Pour les entreprises et leurs salariés de Franche-Comté

L'entrée en vigueur de la nouvelle CCN a fait émerger des points de différences entre la convention collective nationale et l'accord interdépartemental de Franche-Comté du 1^{er} novembre 1998. En effet, certaines dispositions de l'accord local trouvent encore à s'appliquer en raison du principe de faveur. Les dispositions les plus favorables aux salariés s'appliquent encore à eux. Nous sommes donc dans l'obligation de faire un travail de comparaison entre les deux accords, afin de savoir quelle disposition s'applique à chaque situation. Les thèmes en question sont par exemple, les périodes d'essai, les indemnités de départ à la retraite, ou encore le travail de nuit.

Par ailleurs, certains thèmes ne sont pas abordés par la convention collective nationale de la production agricole et CUMA.



L'accord local de Franche-Comté continue donc à s'appliquer pour ces thèmes en question : le travail dominical, les jours fériés ou encore les primes d'ancienneté.

Les accords locaux concernant la complémentaire santé et la prévoyance ne sont pas modifiés et continuent à s'appliquer.

Pour les entreprises et les salariés relevant de la filière horticulture, pépinière et maraîchage en Franche-Comté

Certaines dispositions de l'accord interdépartemental du 1^{er} avril 1986 pour l'horticulture, les pépinières et le maraîchage en Franche-Comté n'ont pas été envisagées au niveau national car les partenaires sociaux nationaux souhaitent laisser la compétence aux territoires en la matière. C'est notamment le cas de la prime d'ancienneté, qui trouve donc encore à s'appliquer pleinement en l'état, de même que la rémunération des jours fériés ou du dimanche.

De la même façon, l'accord collectif sur la mise en place du régime frais de santé en Franche-Comté poursuit son application à l'identique. En matière de prévoyance, pour rappel, les entreprises relevant du champ d'application de l'accord du 1^{er} avril 1986 relèvent de l'accord national de 2008, et il n'y a, là non plus, aucun changement à opérer.

D'autres dispositions doivent en revanche être écartées, notamment ce qui relève de la classification et de la grille de rémunération minima.

Enfin, les dispositions pour lesquelles une vigilance doit être opérée au regard du principe de faveur sont celles qui sont envisagées à la fois dans la convention collective nationale ou l'accord national de 1981 sur la durée du travail et dans l'accord local. Cela concerne notamment celles relatives aux préavis et indemnités de rupture, aux heures pour recherche d'emploi, aux indemnités de déplacement, aux congés pour événements familiaux et aux avantages et fournitures en nature. En matière de périodes d'essai pour les CDI, pour les salariés non-cadres, il conviendra d'appliquer les dispositions prévues par la CCN étant donné que l'accord local se réfère à des niveaux et échelons basés sur la classification locale, catégories de salariés qui ne peuvent donc plus être identifiées en tant que telles dans la nouvelle classification des emplois. Pour les cadres, en revanche, on pourra continuer à appliquer l'accord local, qui prévoit 4 mois, renouvelables une fois, comme la CCN.

Sur le sujet spécifique du travail de nuit exceptionnel, l'accord local ayant défini sa plage de nuit de 21h à 6h, il conviendra d'appliquer la majoration de 25 % prévue par l'accord local, qui correspond à la majoration prévue également au national, mais uniquement sur cette plage horaire, et non pas sur la période allant de 21h à 7h.

Mise en place pour les salariés non-cadres au 1^{er} juillet

Les salariés agricoles non-cadres de la Production agricole et des CUMA vont bénéficier à compter du 1^{er} juillet 2021, d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies. Institué depuis 1952 au profit des salariés cadres de la production agricole, un plan d'épargne-retraite est désormais mis en place sur le même modèle au profit des salariés non-cadres, en vertu d'un accord national en date du 15 septembre 2020, signé par la FNSEA et les CUMA ainsi que par les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC et CFTC.

► Qui en seront les bénéficiaires ?

Ce nouveau régime de retraite supplémentaire s'appliquera obligatoirement à l'ensemble des salariés non-cadres des exploitations et entreprises agricoles de la production agricole ainsi que des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA), sous réserve de l'acquisition d'une ancienneté de 12 mois continus dans l'entreprise.

► Quel financement du régime ?

Le financement de ce plan d'épargne-retraite à cotisations définies est assuré par le versement d'une cotisation obligatoire de 1 % sur les tranches de rémunération A, B et C (c'est-à-dire

dans la limite de 8 fois le plafond de la sécurité sociale), répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Le régime ne désigne ni ne recommande d'organisme assureur. Notons cependant qu'AGRICA gère déjà depuis 1952, le régime de retraite supplémentaire pour les salariés cadres de la production agricole, dont le modèle a inspiré l'accord du 15 septembre 2020. AGRICA constitue donc un partenaire privilégié pour les entreprises agricoles pour la déclinaison de ce type de produit. Si l'entreprise choisit AGRICA dans ce cadre, cette dernière gèrera l'adhésion et assurera le versement des prestations. Les cotisations seront également gérées directement par AGRICA, la MSA n'intervenant pas.

Les entreprises peuvent également opter pour un autre organisme assureur, elles devront alors s'assurer au préalable que l'organisme choisi souscrit bien aux conditions suivantes :

- Être en mesure de proposer un régime en points ;
- Proposer des garanties au moins équivalentes à celles prévues dans l'accord national ;
- Garantir un taux de cotisation et une répartition à garanties équivalentes qui ne soient pas moins favorables pour le salarié.

Quelle information des entreprises ?

Une démarche de commercialisation a été lancée depuis le 6 avril auprès des entreprises par AGRICA, afin de permettre aux entreprises concernées d'adhérer dès à présent à l'offre et de répondre à leurs obligations pour le 1^{er} juillet.

Une plateforme clients a été tout spécialement créée à cet effet afin de répondre aux attentes des entreprises. Les entreprises peuvent joindre un opérateur dédié et formé au produit, du **lundi au vendredi de 9 h à 17 h au 0 805 020 220 (services et appels gratuits)**.

Toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, vont recevoir un courrier ou un mail d'AGRICA, avant le 1^{er} juillet les informant de la mise en place de ce régime de retraite supplémentaire et des modalités pour adhérer à l'offre. Un bulletin d'adhésion sera joint à cet envoi.

► Comment le régime fonctionne-t-il et est-il alimenté ?

Le règlement de la cotisation est assuré par l'employeur, qui la versera directement à l'organisme assureur et la cotisation est précomptée sur le bulletin de paie.

Il s'agit d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies en points. Les cotisations versées sont transformées en points et converties ensuite en euros et sont versées dans le compte individuel du salarié, tenu par l'organisme assureur. La valeur du point est fixée chaque année par les partenaires sociaux.

En sus des cotisations obligatoires de l'employeur et du salarié, ce régime peut être alimenté de 3 façons, à savoir :

- Par les versements volontaires en euros du salarié, sous la forme de versements libres ou programmés ;



- Par les versements résultant de l'intéressement et de la participation (hors abondement de l'employeur). Il est précisé que l'intéressement et la participation ne peuvent constituer une source d'alimentation, qu'à la condition que l'entreprise ait mis en place un plan d'épargne-retraite bénéficiant à tous les salariés et qu'un comité de surveillance soit institué.
- Par les versements résultant de la valorisation de droits inscrits au CET (compte épargne-temps) ou de jours de repos non pris en l'absence de CET, dans la limite de dix jours par an.



► Comment se passe la liquidation des droits ?

Les droits sont versés sous réserve que les salariés en fassent la demande expresse auprès de l'organisme assureur et aient liquidé leur retraite obligatoire de base et complémentaire.

Les salariés se verront proposer plusieurs options :

Soit le versement d'une rente, en choisissant l'une des formules suivantes :

- Une **rente viagère non réversible**, laquelle s'éteindra à leur décès ;

- Une **rente viagère réversible à hauteur de 60 %** ;

- Une **rente viagère de 10 annuités garanties**.

Soit le versement d'un capital unique pour les versements volontaires et les versements dits d'épargne salariale et versement CET ou jours de repos. Ce versement sous forme de capital unique sera également opéré, avec l'accord du salarié, dans l'hypothèse où le nombre de points de retraite conduirait au versement d'une rente mensuelle dont le montant est inférieur ou égal à 80 €.

Comment adhérer et affilier les salariés ?

Les entreprises auront le choix d'adhérer en ligne via la plateforme en téléphonant au numéro dédié ou en remplissant le bulletin d'adhésion papier.

Il est à noter que l'entreprise peut décider d'être plus favorable que l'accord national et opter pour une cotisation additionnelle qui se traduit par un supplément de taux sur tout ou partie de l'assiette : taux de cotisations par tranche de 0,10 % (assiette TA seule, TA/TB ou TA/TB/TC). Toutefois si l'entreprise décide unilatéralement d'améliorer le taux conventionnel, il faut



qu'elle mette en place préalablement un acte fondateur, soit par décision unilatérale de l'employeur ou accord collectif, pour pouvoir bénéficier du régime social et fiscal de faveur.

Les salariés seront ensuite affiliés directement via la DSN. À défaut les entreprises devront déclarer la cotisation sur le site groupagric.com.

N'attendez pas le dernier moment, vous pouvez adhérer à l'offre dès à présent.

FRGEAR
Un pour tous, tous pour l'emploi
Bourgogne Franche-Comté

Vous recherchez

- Un salarié à temps partiel ?
- Des formalités administratives simplifiées ?
- L'accès à un vivier de candidats ?
- La mutualisation du coût d'un salarié ?
- La participation à la vie associative ?

*Ayez le réflexe
groupement d'employeurs !*
#emploi partagé
#oselagriculture

Contactez le groupement d'employeurs
départemental le plus proche

CÔTE-D'OR

Agri Ressources 21 - 03 80 68 67 68
geagricoles21@gmail.com

DOUBS

Ressource Emploi Rural
03 81 65 52 63 - emploi@fdsea25.fr

JURA

SOELIS Emploi partagé
03 84 35 14 51 - accueil@soelis.net

NIÈVRE

Agri Rural 58 - 03 86 93 40 27
gedagrirural@gmail.com

HAUTE-SAÛNE/TERRITOIRE DE BELFORT

GERA 70/90 - 03 84 77 14 29
contact@gera7090.fr

SAÛNE-ET-LOIRE

Agri Emploi Rural 71 - 03 85 29 56 51
agriemploirural71@fdsea71.fr

YONNE

Agri Viti Emploi 89 - 03 86 49 48 28
agrivitiemploi89@gmail.com

FRGEAR Bourgogne Franche-Comté



Entreprises de la production agricole, les obligations conventionnelles évoluent pour vos salariés non cadres. Pour y répondre, adhérez au

Plan d'Épargne Retraite en points d'AGRICA PRÉVOYANCE !



Dans le contexte de modernisation de votre convention collective, vos partenaires sociaux ont signé un accord national permettant à tous les salariés non cadres des entreprises et exploitations agricoles de disposer d'un complément de revenus à la retraite avec la mise en place d'un Plan d'Épargne Retraite.

Une obligation conventionnelle à compter du 1^{er} juillet 2021

À compter de cette date, tous vos salariés non cadres ayant une ancienneté continue d'au moins 12 mois devront bénéficier d'un Plan d'Épargne Retraite à cotisations définies exprimé en points.

Le Plan d'Épargne Retraite d'AGRICA PRÉVOYANCE : une réponse simple et adaptée

Notre Plan d'Épargne Retraite en points répond pleinement à vos obligations conventionnelles. Ce dispositif a fait ses preuves auprès des cadres de votre secteur qu'il équipe depuis de nombreuses années.

Le Plan d'Épargne Retraite

Une réponse simple et performante à votre obligation conventionnelle et un outil de fidélisation pour vos salariés



Besoin d'aide pour adhérer ? Des questions ?

Contactez nos conseillers spécialisés du lundi au vendredi de 9h à 17h

0 805 020 220

Service & appel gratuits



Retrouvez toutes les informations sur le Plan d'Épargne Retraite d'AGRICA PRÉVOYANCE en scannant le QR code avec l'appareil photo de votre smartphone ou en allant sur www.groupagricra.com



AGRICA PRÉVOYANCE

Proches par nature, engagés à vos côtés