

Comment appliquer la nouvelle classification à mes salariés ?

Parmi les changements opérés dans la CCN, la nouvelle classification des emplois est sans conteste l'avancée la plus significative. C'est aussi le point qui impose à l'employeur le travail le plus urgent, puisqu'une reclassification des emplois de l'entreprise doit être opérée dès le mois de janvier 2021 par le chef d'entreprise. Un guide pratique paritaire a été édité pour aider à la reclassification des emplois et est à votre disposition ([guide pédagogique](#)). Ci-après, nous détaillerons la bonne méthode pour procéder à la classification des emplois de l'entreprise.

A la différence du raisonnement adopté dans la convention collective aujourd'hui applicable à l'entreprise, dont la classification repose sur des niveaux et échelons, la nouvelle classification nationale se veut un véritable outil de gestion des emplois et des compétences au service de chaque entreprise.

Elle va en effet permettre la mise en place d'un système unique de classification pour le secteur, harmonisé, qui permettra d'appréhender la diversité des filières et des territoires, ainsi que l'évolution continue des métiers et la progression des salariés présents dans nos entreprises.

A compter du 1^{er} janvier 2021, elle s'imposera à tous les employeurs compris dans le champ d'application de la CCN et s'appliquera à toute nouvelle embauche, mais aussi aux salariés déjà en poste, dont les emplois devront être repositionnés dans la grille nationale de classification.

- Les grands principes

En premier lieu, il convient de souligner dès à présent qu'il s'agit bien, dans cette nouvelle classification, de valoriser les emplois dans l'entreprise. Et seulement dans un second temps, sera envisagé le positionnement du salarié déjà présent dans l'entreprise en fonction de la valorisation des emplois effectuée en amont puis celui du salarié embauché ultérieurement.

Comment fonctionne cette nouvelle classification ?

- Des critères classants

La valorisation des emplois consiste à évaluer les compétences et les responsabilités propres à un emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne si le poste ne les exige pas. Dans ce cadre, l'employeur peut s'appuyer sur une fiche de poste ou bien un descriptif des activités exercées dans cet emploi.

Cette valorisation devra se faire selon 5 critères :

La technicité ;

L'autonomie ;

La responsabilité ;

Le management ;

Le relationnel.

A noter que le critère « responsabilité » est le seul à comprendre deux sous-critères, que sont le respect des normes et les enjeux économiques.

Grâce à la définition des différents degrés au sein de chaque critère, l'employeur va pouvoir peser chaque critère et sous-critère, et ainsi définir le degré à attribuer à l'emploi au sein de chaque critère. Cette valorisation des emplois ne peut pas se faire en pesant uniquement 3 ou 4 critères, les 5 critères devront obligatoirement être pesés.

- La définition de la rémunération minimale grâce à un coefficient d'emploi

Une fois l'emploi positionné dans chacun des critères classants, il conviendra d'additionner le nombre de points correspondant au degré attribué pour chacun des critères et sous-critères. La somme totale obtenue est appelée le coefficient de l'emploi.

L'objectif de toute classification étant de définir les minima de rémunération, il conviendra alors de se référer à la fourchette dans laquelle est compris le coefficient de l'emploi obtenu. Cette fourchette correspond à un palier qui définit à son tour la rémunération minimale qui devra être appliquée au salarié occupant cet emploi. La classification comprend 12 paliers.

L'entreprise doit impérativement respecter le salaire horaire brut minimal qui sera ainsi défini. Elle peut néanmoins rémunérer son salarié au-delà du minima prévu si elle le souhaite, à condition de respecter les principes d'égalité de traitement et de non-discrimination. Elle pourra également définir des critères supplémentaires, propres à la personne, permettant de venir augmenter la rémunération horaire du salarié : ancienneté, expérience, niveau de formation, ...

Ce coefficient d'emploi sera à inscrire sur le bulletin de paie, de même que l'intitulé de l'emploi occupé par le salarié concerné. A ce sujet, il convient de relever que la convention collective nationale n'a pas prévu de noms de métiers dans cette classification, l'intitulé de l'emploi pourra donc varier d'une entreprise à l'autre pour les mêmes missions exercées. Le guide des métiers de l'ANEFA, disponible sur le site anefa.org/metiers pourra servir d'appui dans ce cadre.

- La définition de la catégorie socioprofessionnelle afférente à l'emploi

Le statut du salarié sera fonction du coefficient d'emploi, et donc du palier dans lequel l'emploi qu'il occupe se trouve dans la grille de rémunération minimale, mais également en fonction des degrés attribués pour les différents critères, et donc des compétences et responsabilités attendues dans cet emploi.

Ainsi, le salarié sera considéré comme technicien à partir d'un coefficient égal à 74 points, ce qui correspond au palier 7, et s'il atteint au moins un degré 4 en technicité et au moins un degré 3 soit en responsabilité, soit en autonomie.

Il sera considéré comme agent de maîtrise à partir d'un coefficient égal à 105 points (palier 8) et s'il atteint au moins un degré 3 en autonomie et au moins soit un degré 3 en management soit un degré 4 en technicité.

Enfin, le salarié sera considéré comme cadre à compter d'un coefficient égal à 197 points (palier 10) et s'il atteint au moins un degré 4 en autonomie et un degré 4 soit en technicité, soit en management.

[Consulter l'outil édité par la FRSEA Ile-de-France pour vous aider à reclasser vos salariés.](#)

Nouvelle classification : Cas particulier du changement de statut du salarié

La nouvelle classification des emplois comprend plusieurs catégories socio-professionnelles : agent de production ou employé, technicien, agent de maîtrise (TAM) et cadre.

Les catégories prévues dans la convention collective locale (appliquée dans l'entreprise) de techniciens, agents de maîtrise et de cadres ne correspondent pas à celles prévues dans la convention collective nationale (CCN). En effet, les emplois issus de la nouvelle classification résultent des critères classants de la convention collective nationale, ce qui n'est pas le cas des emplois résultant de la convention collective locale.

Ces évolutions peuvent dès lors conduire, au moment du repositionnement du salarié, à un changement de son statut.

Cette situation concerne les salariés qui obtiendraient, à l'issue de la valorisation des emplois dans l'entreprise, le statut de technicien ou d'agent de maîtrise ou de cadre, et à l'inverse, le cas échéant, les salariés qui perdraient leur statut de technicien ou d'agent de maîtrise ou de cadre.

▪ **Cas des salariés qui obtiendraient un statut supérieur à celui occupé précédemment**

Ce cas vise ainsi des salariés qui d'ouvrier ou employé ou de technicien ou d'agent de maîtrise deviendraient selon les cas, technicien ou agent de maîtrise ou cadre.

A compter du 1^{er} janvier 2021, les salariés en poste positionnés dans la nouvelle grille des emplois issue de la classification nationale bénéficieront alors des dispositions particulières liées à ce changement de catégories socio-professionnelles, à savoir :

- En termes de prévoyance, santé et retraite : les salariés visés deviennent ressortissants de la protection sociale visant les ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles, à laquelle il conviendra de les affilier. Ils seront assujettis aux dispositions de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952 des cadres de la production agricole, avec les cotisations et les garanties afférentes s'agissant de la prévoyance, de la santé, de la retraite complémentaire et seront affiliés à l'APECITA. Au sein d'AGRICA prévoyance, historiquement c'est la CPCEA qui reçoit les cotisations et verse les prestations de prévoyance complémentaire.
- Concernant les dispositions particulières de la CCN : il leur sera fait application des dispositions particulières liées à l'obtention de ce statut, telles les indemnités de départ volontaire à la retraite et les préavis en cas de rupture du contrat de travail.
Ces salariés ne pourront plus prétendre aux éventuels avantages prévus par la convention collective locale liés à leur ancien statut, sauf si ces avantages ont été contractualisés dans les contrats de travail : prime d'ancienneté prévue pour les non-cadres par exemple, prime spécifique cadre...
- En termes de rémunération : 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. Les salariés conserveront ainsi l'ensemble des avantages liés à leur rémunération. Une garantie de rémunération pourra leur être appliquée, si leur rémunération antérieure apparaît plus favorable.

▪ **Cas des salariés qui perdraient leur statut de technicien, agent de maîtrise ou cadre**

Un salarié positionné auparavant en tant que TAM ou cadre dans la grille de classification locale peut, du fait de son nouveau positionnement dans la grille nationale, perdre son ancien statut. De cadre, il deviendrait technicien ou agent de maîtrise. De TAM, il deviendrait ouvrier ou employé.

- Incidences en termes de prévoyance, santé et retraite : la CCN garantit aux salariés qui perdraient le statut de TAM ou cadre à l'occasion de leur repositionnement, le maintien de leur affiliation, à compter du moment où ils occupent les mêmes fonctions que celles exercées auparavant dans l'entreprise. Ces salariés resteront donc bénéficiaires de la convention collective nationale de prévoyance du 2 avril 1952, avec les cotisations et les garanties afférentes s'agissant de la prévoyance, de la santé, de la retraite complémentaire et de leur affiliation à l'APECITA.
- Incidences sur les dispositions particulières liées au statut de TAM ou cadre :

Cas 1 : Le statut de TAM ou cadre est garanti expressément dans le contrat de travail :

Le salarié qui perd son statut par son nouveau positionnement dans la grille nationale. Il ne peut prétendre aux dispositions particulières prévues pour les TAM ou cadres de la CCN. Il conserve en revanche le bénéfice des dispositions plus favorables de la convention collective locale qui seraient prévues pour ces emplois, sauf à signer un avenant actant ce changement de statut

Cas 2 : Le statut de TAM ou cadre n'est pas garanti dans le contrat de travail :

Le salarié qui perd son statut par son nouveau positionnement dans la grille nationale, ne peut prétendre ni aux dispositions particulières prévues pour les TAM ou les cadres dans la CCN, ni bénéficier des dispositions plus favorables de la convention collective locale qui seraient prévues pour ces emplois.

- Incidences en termes de rémunération : pour l'un et l'autre des cas ci-dessus, 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. Dès lors, les salariés conserveront le montant de leur rémunération si celle-ci s'avère supérieure à celle correspondant à leur nouveau positionnement dans la grille nationale des salaires minima, celle-ci ne pourra pas être abaissée du fait du nouveau positionnement.

- Incidences sur les règles relatives à la durée du travail : sauf exception, les salariés au forfait en jours qui ne seraient plus positionnés en tant que cadres dans la classification nationale à compter du 1^{er} janvier, ne pourront plus se voir appliquer leur convention de forfait en jours. En effet, selon l'accord national sur la durée du travail, seuls les salariés cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable, peuvent conclure une telle convention.

Pour ces salariés cadres « perdant » ce statut, l'entreprise devra conclure un accord d'entreprise si elle souhaite continuer d'appliquer les forfaits jours à ses salariés devenus agents de maîtrise ou technicien, voire ouvriers ou employés, ou leur proposer un forfait en heures.