



Programme de la formation

Mise à jour : 2021

Version n°1

Appliquer la convention collective nationale pour les entreprises et salariés agricoles

Public visé : Employeurs de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel en commun (CUMA) Seine et Marne.

Prérequis :

- être employeur de main d'œuvre

Moyens utilisés et modalité d'évaluation :

- Outils pédagogiques : Diaporama et exercices pratiques.
- Matériel : Ordinateur portable + Vidéoprojecteur + Ecran + Documents papiers.
- Evaluation des acquis des stagiaires : Via des exercices pratiques, exposés, mises en situation lors de chaque sujet traité, réponses aux questions des stagiaires

Durée et horaires de la formation: 7h.00 (+ temps de repas) - de 9h.00 à 17h.00

Modalité d'accès : les dates de sessions sont disponibles sur le site internet et sur les bulletins d'inscription - possibilité de s'inscrire 15 jours avant le début de la formation

Nombre maximum de stagiaires par formation : 12.

Coût de la formation par stagiaire : 189 € (+ 25 € pour le repas). Différents financements peuvent être mobilisés dans le cadre de cette formation. Si vous cotisez au VIVEA la formation vous sera facturée **25 € pour le repas**

Responsable et animateur du stage : Joris GELY (Juriste en droit social à la FDSEA 77 : 01.64.79.30.97 joris.gely@fdsea77.fr)

Intervenants : Joris GELY sur l'ensemble des modules

Exposé des motifs :

A l'issue d'une négociation avec les partenaires sociaux, la FNSEA a signé le 15 septembre 2020 une convention collective nationale pour les salariés et les employeurs de la production agricole. Cette nouvelle norme introduira notamment une nouvelle classification de l'emploi visant des objectifs de compétitivité. Ses rapports au 1er janvier 2021 avec ses collaborateurs tout d'abord : l'appropriation du changement par le chef d'entreprise constitue un postulat pour une transition sereine, comprise par les salariés, et partant pour une implication dans leur travail au service de son essor.

La classification de l'emploi occupé par les salariés, définie par la convention collective nationale nouvelle et à mettre en place dans l'entreprise au début 2021 questionne ensuite l'optimisation des

fonctions de chacun des salariés. L'occasion est ainsi donnée au chef d'entreprise d'un bilan du rapport travail salarié / rentabilité et compétitivité.

Dans le prolongement, les recrutements qu'effectuera l'employeur par la suite, axés non seulement sur les compétences attendues mais aussi sur les avantages du salarié agricole issus du corpus ainsi mis en place, auront mieux qu'aujourd'hui vocation à correspondre aux besoins de l'entreprise et de son agilité face à des marchés et une économie fluctuants.

Objectif général : Mettre en œuvre les nouvelles dispositions issues de la convention collective nationale notamment :

- Être capable de redéfinir le classement de son ou de ses salarié(s)
- Savoir expliquer à son/ou ses salarié(s) ces évolutions pour leur adaptation sereine dans l'entreprise
- Savoir utiliser la nouvelle convention collective notamment la retraite supplémentaire et l'accord d'entreprise pour attirer les compétences dont l'entreprise aura besoin à l'avenir.

De 9h.00 à 12h.30 (3h.30) : 1^{er} module

Objectifs pédagogiques : S'approprier la classification des emplois de l'entreprise, du classement de son/ses salarié(s) dans la nouvelle hiérarchie des emplois découlant de la convention collective nationale, pour la mettre en place.

Mesurer les conséquences qui en découlent sur la rémunération individuelle horaire ou annuelle du/des salarié(s) et/ou sur le statut du/des salarié(s).

Contenus :

Accueil et présentation

Une nouvelle convention collective signifie une nouvelle classification des emplois et des nouveaux salaires minima : les articulations entre convention collective nationale pour son salarié et convention collective départementale, interdépartementale ou sectorielle ; identification des premiers impacts : une nouvelle classification des emplois, de nouveaux salaires minima.

Technicité, autonomie, responsabilité, management et relationnel : les nouveaux critères pour classer l'emploi à compter du 1er janvier 2021

Comment les utiliser ? Quelle rémunération minimale en découle ?

Reclasser son (ses) salarié(s) en fonction des critères. Les garanties accordées pour le reclassement serein du salarié déjà présent dans l'entreprise

Cette formation aborder aussi les outils en ligne mis en place à destination des employeurs pour faciliter le reclassement de leurs salariés.

De 12h.30 à 13h.30 (1h.00)

Pause repas.

De 13h.30 à 17h.00 (3h.30) : 2^{ème} module

Objectifs pédagogiques : Savoir expliquer les évolutions à son salarié. Identifier les autres phases de l'exécution du contrat de travail impactés par les articulations entre convention collective nationale et convention collective départementale, interdépartementale.

Contenus :

Comment expliquer le reclassement au(x) salarié(s) dans l'entreprise ?

Quels sont les avantages accordés au salarié dans la convention collective nationale et l'accord départemental/interdépartemental (ancienne convention départementale) ?

La retraite supplémentaire pour le salarié de l'exploitation.

Définir des règles internes à l'entreprise parfois moins avantageuses pour les salariés et se donner des moyens complémentaires pour attirer les compétences dont l'entreprise a besoin.

L'accord d'entreprise : une opportunité pour améliorer la compétitivité en dérogeant à la convention collective.