

Edito Le pari de Macron



Gérard Seguin
Directeur de la publication

Un an déjà que nous sommes englués dans cette sinistre pandémie du coronavirus. Des milliers de victimes, une vie quotidienne bousculée, le spectre d'une troisième vague... et un grand flou autour des mesures dont la vaccination est le meilleur exemple.

En voulant faire du sur-mesure, il est évident que l'Exécutif n'a pas joué la simplicité et pris le risque de brouiller les cartes. Entre les départements qui subissent un confinement qui n'en est pas vraiment un, les départements qui sont sur le point de rejoindre les points chauds de la maladie et ceux qui sont encore épargnés mais contraints par le couvre-feu, il est bien difficile de s'y retrouver. D'autant que le couvre-feu a été reculé d'une heure... avant le passage à l'heure d'été. Et pendant ce temps-là, les variants de la maladie qui se multiplient comme des petits pains...

En repoussant un confinement généralisé et en maintenant les écoles ouvertes, le Chef de l'Etat a clairement fait le choix de maintenir autant que faire se peut une « vie normale » et une activité économique de bon niveau, mais on a bien compris qu'il s'était exonéré de l'avis du conseil scientifique. Et accessoirement de l'avis de son Premier ministre et du ministre de la Santé... Le risque est louable mais en choisissant des demi-mesures, il a pris une décision politique qui pourrait lui être reprochée si on ne parvient pas rapidement à juguler cette troisième vague. Devra-t-il faire amende honorable comme Angela Merkel qui a reconnu son erreur de mettre son pays sous cloche pour les fêtes de Pâques ? Nous n'en sommes pas là, l'acte de contrition n'est pas monnaie courante dans notre pratique démocratique et l'enjeu n'est pas le même entre une chancelière qui a annoncé son départ et un président de la République qui sera vraisemblablement candidat pour un second mandat. Dans cette course contre la montre entre propagation de la maladie et généralisation de la vaccination, il reste à espérer plus de clarté et de cohérence pour éviter de nouvelles crispations d'une population au bord de la crise de nerfs.

De nouvelles règles de revalorisation salariale

A partir du 1^{er} avril prochain, pour la première fois, une convention collective nationale agricole s'impose à tous les employeurs agricoles. Elle a été signée en septembre dernier par les syndicats professionnels. Sa nouvelle grille de classification va permettre de valoriser tous les emplois de la production agricole et des Cuma. Explications avec Nathalie Bonduel, directrice du service Employeurs à Cerfrance Poitou-Charentes, et chargée de mission au conseil national du centre de gestion.

■ Propos recueillis par
Guillaume de Werhier
gdw.vienne.rurale@orange.fr

Qu'est que la nouvelle convention collective nationale agricole va changer ?

Elle est le résultat d'une réflexion de fond que les syndicats professionnels ont souhaité réaliser. Nous avons historiquement 140 conventions collectives locales. La classification des emplois était départementale. En Charente-Maritime, on parlait de coefficient, en Charente, on parlait de catégorie, en Vienne il y avait encore un autre nom... On a maintenant une homogénéité pour l'ensemble des salariés de la production agricole, des Cuma, et des salariés de l'arboriculture. Le volet le plus important, c'est la classification des emplois en lien avec les compétences à acquérir sur un poste de travail. Ça n'existait pas dans les conventions locales agricoles. C'est ce qui en fait son côté novateur. Elle entre dans une véritable démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). La nouvelle convention permet d'ouvrir des définitions autour de compétences qui sont liées à la technicité, l'autonomie, la responsabilité, le management et le relationnel. L'idée est par exemple de savoir ce que l'on attend d'un tractoriste sur chacun de ces 5 critères, pour lesquels on a défini à chaque fois des degrés de compétences et des nombres de points correspondant, qui à leur tour permettront d'établir une rémunération. La classification comprend 12 paliers, chacun d'entre eux correspond à une rémunération minimale. L'employeur pourra définir des critères supplémentaires, propres à la personne, permettant de venir augmenter la rémunération horaire du salarié (ancienneté, expérience, niveau de



Cerfrance Poitou-Charentes

« Le volet le plus important de la convention, c'est la classification des emplois en lien avec les compétences à acquérir sur un poste de travail », explique Nathalie Bonduel.

formation...). À noter que cette nouvelle convention, en revanche, ne s'applique pas aux centres équestres, ni aux ETA qui ont parallèlement négocié une convention collective nationale applicable aussi au 1^{er} avril; ni aux métiers du secteur de la mer (conchyliculteurs...).

Enfin, le positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification leur est plutôt favorable ?

Le but de cette convention a été la réévaluation des salaires de la main-d'œuvre rurale, pour attirer les talents et faciliter les recrutements. En Poitou-Charentes, pour la production agricole, je vois sur les simulations que nous faisons, que sur beaucoup de postes, il y a une augmentation de salaire qui peut être comprise entre 50 cts à 3 à 4 euros brut de l'heure. Avec cette nouvelle classification, le barème de rémunération le plus favorable au salarié par rapport à sa

situation passée, sera retenu. Et pour la personne dont le salaire est déjà au-dessus de la grille nationale, rien ne changera. On ne pourra pas le lui baisser. Mais on pourra déclasser sa catégorie socio-professionnelle après l'analyse de ces compétences au regard de son poste de travail, si le nombre de points calculés correspond finalement à un autre statut. Mais c'est quelque chose que le responsable d'exploitation devra regarder à deux fois, car le monde agricole connaît des problèmes de recrutement de personnel qualifié, de fidélisation... Un changement de statut, revalorisé, a aussi des conséquences pour l'entreprise, car il y aura d'autres cotisations sociales: la prévoyance, la mutuelle santé, sont plus chères, et il y aura une retraite supplémentaire à payer (applicable au 1^{er} juillet) qui va faire que le coût pour l'employeur va être plus important.

Quelles sont les autres dis-

Un webinar pour tout comprendre

Cerfrance Poitou-Charentes organise le 1^{er} avril un webinaire pour « Tout savoir sur la nouvelle convention collective nationale ». Les personnes intéressées doivent se rendre à partir de 11 h 30 sur la plateforme www.webikeo.fr. Inscription gratuite sur <http://bit.ly/37WMqXY>

positions qu'apporte cette convention ?

Il y a des évolutions aussi sur les temps de trajets, le travail de nuit, le contrat de travail intermittent enfin réaffirmé de manière sereine (portant sur les alternances de travail et non travail). Il était fragilisé par le volet juridique et la jurisprudence, mais désormais, une sécurisation juridique a été apportée. Cette convention définit aussi des préavis de départ en cas de démission et de licenciement, elle encadre aussi les indemnités de départ à la retraite qui, elles aussi, pouvaient être complètement disparates d'une convention locale à une autre. Elle réaffirme la nécessité d'élaborer un document uniquement d'évaluation des risques... Il y a maintenant des éléments très clairs.

Comment aidez-vous vos clients dans cette mutation ?

Nos équipes, et en particulier nos experts juristes en droit du travail, accompagnent nos clients dans cette adaptation depuis novembre dernier. Les postes de travail des entreprises ont été étudiés, les postes ont été classifiés après avoir regardé les compétences requises. On a commencé à sensibiliser sur ce dossier via des lettres aux employeurs, des visioconférences, des séquences de formation... On a donné un guide pédagogique aux clients pour qu'ils puissent s'organiser aussi seuls.

