

Guide pédagogique paritaire pour la classification des emplois de la CCN de la Production agricole et des CUMA

Ce guide a été élaboré par
la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
de la production agricole et des CUMA

Ce guide pédagogique paritaire s'adresse aux salariés et aux entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA pour les soutenir dans 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 concrètement comment effectuer les «valorisations» de leurs emplois

Au menu:

1. En synthèse, comment se déroule une « valorisation » ?	2
2. Quelles compétences doit-on « valoriser » ?	9
3. Comment définir le bon degré au sein d'un critère ?	12
4. Les responsabilités de l'employeur lors de la transition et au-delà, en matière d'application de la classification	30

*Nota : ce guide à vocation pédagogique a pour but d'apporter des **conseils pratiques** pour la mise en œuvre de la grille de classification des emplois, qui est le seul texte ayant une portée juridique.*

1. En synthèse, comment se déroule une valorisation ?

- 2. Quelles compétences doit-on valoriser ?**
- 3. Comment définir le bon degré au sein d'un critère ?**
- 4. Les responsabilités de l'employeur lors de la transition et au-delà, en matière d'application de la classification**

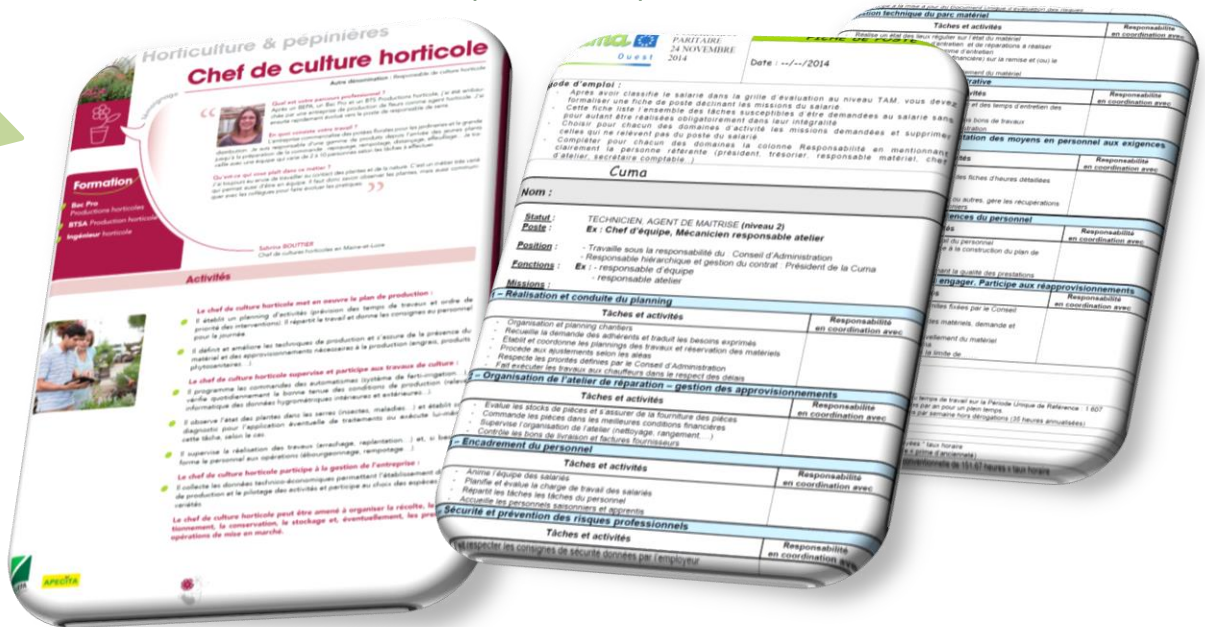
Les 5 étapes de la « valorisation » de l'emploi dans la grille

Il convient, en 5 étapes, de valoriser l'emploi dans la grille de classification

► Étape 1: Réunir tous les éléments qui vont permettre de qualifier objectivement les compétences requises pour l'emploi que l'on souhaite « valoriser »

- Ces éléments peuvent être par exemple : la fiche du poste concerné ou un descriptif d'emploi, ou le contrat de travail ou encore l'annonce d'emploi qui a pu servir au recrutement, une fiche métier adaptée à l'entreprise, etc.

Rappel : Pour rechercher les intitulés de postes il est possible de s'appuyer sur le catalogue ANEFA



- Que l'entreprise dispose ou non d'écrits en la matière, l'objectif est de **bien cerner l'ensemble des missions et activités afin de faire ressortir les plus significatives de l'emploi**, et pour chacune d'elles, les compétences requises pour être en mesure de les assurer.
- C'est bien **l'emploi qu'il s'agit de « valoriser », et non pas la personne (voir chapitre 2).**

Ainsi il peut y avoir éventuellement **plusieurs salariés occupant le même emploi**, dont le minima doit être identique, car **pour la même valorisation il y a la même rémunération minimale.**

Pour autant, la rémunération effective de ces différents salariés peut être différente, pour des critères professionnels liés à la personne, comme par exemple le niveau de formation initiale et continue, l'ancienneté, l'expérience.

Il s'agit bien d'exemples et en aucun cas de modèles

► **Étape 2 : Identifier au sein de chacun des 5 critères classants le degré qui correspond le mieux à l'exigence de l'emploi**



Deux exemples de valorisation sont présentés tout au long de ce guide à partir d'une offre d'emploi et d'une fiche de poste illustratives :

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

Exemple d'Offre d'emploi

Sous la responsabilité du directeur de l'exploitation, et pour répondre aux objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par ce dernier, nous recherchons un :

Chef de culture arboricole F/H CDI temps plein pour une exploitation de 20 hectares de vergers (pommes) dans la Région Centre Val de Loire.

MISSIONS :

Organisation technique de la production du verger (cueillette, diagnostic et mise en œuvre des traitements phytosanitaires) ; Conduite du verger (organisation et encadrement des activités d'arrachage, de plantations nouvelles et de greffage, d'éclaircissement manuel et de taille des pommiers) ; Conduite, gestion et entretien du matériel et engins, dont pilotage du système d'irrigation ; Management (gestion administrative et encadrement) d'une équipe de 2 permanents et jusqu'à 20 saisonniers (cueillette)

Grande autonomie, rigueur

Formation : Bac+2 minimum

Expérience : 1ere expérience de management, expérience confirmée en production arboricole (minimum 2 ans)

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier

Exemple de Fiche de poste d'une entreprise agricole

MISSIONS :

Élevage laitier : Traite, alimentation, soins, vêlage, nurserie, surveillance, utilisation logiciels

Entretien des installations et bâtiments : Stabulation, Salle de traite

Conduite de matériels : Épandage (fumier, lisier), labour, préparation des sols, semis, chantiers d'ensilage, récolte des foins (faucher, faner), pressage (paille, foin...), enrubannage, stockage (paille, foin...), désileuse pailleuse, tracteur fourche

COMPÉTENCES :

Savoir-faire

Permis B, conduite de tracteur, manœuvres avec engins attelés, utilisation ordinateur, compter, lire

Savoir-être

Contact avec les animaux, polyvalence, sens de l'observation, autonomie

Formation : BEP domaine agricole

Expérience : minimum 1 an

CONDITIONS D'EXERCICE :

Prise de travail tôt le matin, travail au contact de la terre, en intérieur et à l'extérieur, le week-end

Il est possible de baser la valorisation sur l'offre d'emploi dans le cas où l'emploi définitif correspond bien à l'offre

N. B. La 3e partie de ce guide explique en détail la manière de procéder pour l'ensemble des critères

A SAVOIR : une offre d'emploi ou une fiche de poste ne permettent pas toujours à elles seules de trancher sur la valorisation de l'emploi, il convient d'apprécier pleinement la réalité de l'emploi dans l'entreprise

À titre d'exemple pour le critère « technicité » :

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

Par exemple sur le critère TECHNICITE sélectionner le degré 4 :

Degré	TECHNICITE	Points
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100

Déterminer le nombre de points attribués à ce degré : 38 points

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier

Par exemple sur le critère TECHNICITE sélectionner le degré 2 – ou le degré 3 – selon la réalité de l'emploi dans l'entreprise :

Degré	TECHNICITE	Points
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100

Déterminer le nombre de points attribués à ce degré : 4 points - ou 16 points - selon la réalité de l'emploi dans l'entreprise

► Étape 3 : Calculer le coefficient

- Additionner pour cela le nombre de points obtenus pour **chacun** des 5 critères

Le **coefficient** de cet emploi est ainsi :
 $38 + 28 + 25 + 4 + 23 + 4 = 122$

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

TECHNICITÉ		AUTONOMIE		RESPONSABILITÉ				MANAGEMENT		RELATIONNEL	
Degré	Points	Degré	Points	RESPONSABILITÉ DU RESPECT DES NORMES		ENJEU ÉCONOMIQUE		Degré	Points	Degré	Points
1	2	1	2	Degré	Points	Degré	Points	1	2	1	1
2	4	2	7	1	1	1	1	2	3	2	4
3	16	3	28	2	4	2	4	3	10	3	14
4	38	4	100	3	25	3	25	4	23	4	50
5	100							5	48		
								6	100		

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier

Ou

TECHNICITÉ		AUTONOMIE		RESPONSABILITÉ				MANAGEMENT		RELATIONNEL	
Degré	Points	Degré	Points	RESPONSABILITÉ DU RESPECT DES NORMES		ENJEU ÉCONOMIQUE		Degré	Points	Degré	Points
1	2	1	2	Degré	Points	Degré	Points	1	2	1	1
2	4	2	7	1	1	1	1	2	3	2	4
3	16	3	28	2	4	2	4	3	10	3	14
4	38	4	100	3	25	3	25	4	23	4	50
5	100							5	48		
								6	100		

Selon la réalité de l'emploi :
 Le **coefficient** de cet emploi est ainsi :

$$4 + 7 + 4 + 1 + 2 + 1 = 19$$

Ou

$$16 + 7 + 4 + 4 + 2 + 1 = 34$$

► **Étape 4 : Déterminer le palier et par conséquent le minimum conventionnel de la rémunération de cet emploi**

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

Le coefficient 122 recherché est situé entre 105 et 143

	Coefficient de l'emploi	
	entre	et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

Donc l'emploi relève du palier 8

Vérifier que la **rémunération effective** du salarié qui occupe cet emploi est bien **égale ou supérieure à la rémunération minimale** conventionnelle en vigueur. Cette rémunération minimale est précisée (par paliers) dans le dernier « accord relatif aux salaires minima », et peut-être trouvé sur legifrance.gouv.fr ou sur le site de mon organisation syndicale ou patronale représentative.

Dans cet exemple, selon la réalité de l'emploi, le coefficient est soit le 19 situé entre 17 et 24 ; soit le 34 situé entre 25 et 35

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier

Dans cet exemple, selon la réalité de l'emploi il relève soit du palier 3 soit du palier 4

Ou

	Coefficient de l'emploi	
	entre	et
Palier 1	9	11
Palier 2	12	16
Palier 3	17	24
Palier 4	25	35
Palier 5	36	51
Palier 6	52	73
Palier 7	74	104
Palier 8	105	143
Palier 9	144	196
Palier 10	197	270
Palier 11	271	399
Palier 12	400	

À SAVOIR
La nouvelle classification doit être appliquée pour déterminer le coefficient et par déduction le palier. Il ne suffit pas d'appliquer l'ancienne rémunération.

► Étape 5 : Vérifier la catégorie socioprofessionnelle

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

C'est le cas ici, 122 est supérieur à 105 donc cet emploi peut (sous conditions d'atteindre également les degrés) relever de la catégorie socioprofessionnelle agent de maîtrise

L'emploi relève d'un degré 3 en critère autonomie, d'un degré 4 pour le critère management (supérieur au degré 3) et aussi d'un degré 4 pour le critère technicité : pas de doute, il s'agit bien d'un agent de maîtrise

- La catégorie socioprofessionnelle (**de technicien, d'agent de maîtrise ou de cadre**) est acquise d'une part par la « valorisation » de l'emploi, et d'autre part par le nombre de degrés attribués sur certains des critères.
- La **catégorie socioprofessionnelle de technicien** est acquise lorsque la valorisation de l'emploi est supérieure ou égale à **74 points** et d'autre part lorsque le nombre de degrés attribués respecte :
 - Un minimum de degré 4 pour le critère technicitéEt
 - Soit un degré 3 pour le critère responsabilité (**sur au moins un des deux sous-critères : respect des normes ou enjeu économique**)
 - Soit un degré 3 pour le critère autonomie
- La **catégorie socioprofessionnelle d'agent de maîtrise** est acquise lorsque la valorisation de l'emploi est supérieure ou égale à **105 points** et d'autre part lorsque le nombre de degrés attribués respecte :
 - Un minimum de degré 3 pour le critère autonomieEt
 - Soit un degré 3 pour le critère management
 - Soit un degré 4 pour le critère technicité
- La **catégorie socioprofessionnelle de cadre** est acquise lorsque la valorisation de l'emploi est supérieure ou égale à **197 points** et d'autre part lorsque le nombre de degrés attribués respecte :
 - Un minimum de degré 4 pour le critère autonomieEt
 - Soit un degré 4 pour le critère technicité (statut cadre obtenu par l'expertise)
 - Soit un degré 4 pour le critère management (statut cadre obtenu par l'encadrement)

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier

Le coefficient de l'emploi d'Agent d'élevage laitier est inférieur à 74, la catégorie socioprofessionnelle de technicien n'est pas acquise

A SAVOIR Si la valorisation d'un emploi fait apparaître que le salarié relève d'une catégorie socioprofessionnelle moins élevée avec la nouvelle grille, il **préserve son affiliation au régime de protection sociale liée à son ancienne catégorie socioprofessionnelle**. Si un nouveau salarié occupe le même emploi que le salarié déjà en place, c'est l'affiliation liée à la nouvelle catégorie socioprofessionnelle qui lui est attribuée. Si la catégorie socioprofessionnelle acquise par la nouvelle valorisation de l'emploi est supérieure à l'ancienne, le salarié bénéficiera du régime de protection sociale correspondant.

Pour rappel : Les techniciens et agents de maîtrise sont affiliés pour la protection sociale complémentaire à la convention collective nationale de 1952

Exemple :
L'emploi d'un salarié appartenant à la catégorie socioprofessionnelle (CSP) « technicien » est valorisé : avec la nouvelle valorisation des emplois, il apparaît que l'emploi correspond à un emploi d'ouvrier. **Le salarié de cet emploi préserve toutefois son affiliation au régime de protection sociale complémentaire dont il bénéficiait jusqu'alors à savoir le régime des « TAM- cadres ».** Si son entreprise décide d'embaucher un salarié **pour occuper le même emploi** : ce nouveau salarié sera affilié au régime de protection sociale correspondant à cet emploi, à savoir le régime dit « non-cadres ».

1. En synthèse, comment se déroule une valorisation ?

2. Quelles compétences doit-on valoriser ?

3. Comment définir le bon degré au sein d'un critère ?

4. Les responsabilités de l'employeur lors de la transition et au-delà, en matière d'application de la classification

Valoriser l'emploi et non la personne qui l'occupe

► Le principe

- Pour rappel, il s'agit de valoriser l'emploi (le poste) et non la personne (le/la salarié(e)) qui occupe cet emploi, c'est-à-dire que le positionnement dans la grille (la valorisation) doit tenir compte des exigences et **compétences requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne** (si ces dernières ne sont pas mises en œuvre dans l'emploi).

► Quelques illustrations concrètes

- **La personne détient des compétences complémentaires à celles exigées par l'emploi.**

Ce ne sont pas les compétences de cette personne qui sont à valoriser, aussi intéressantes puissent-elles être par ailleurs. Seules celles exigées par **l'emploi** sont à prendre en considération.

Exemple :

*Paul D. a obtenu un doctorat en sociologie. Il n'a pas trouvé de travail dans ce secteur, et a choisi d'occuper un emploi de secrétaire commercial dans une Cuma. Comment valoriser son **emploi** actuel en matière de technicité ? Il est expert en sociologie, a même publié des articles dans des revues internationales, et dans son domaine de technicité, il pourrait prétendre à un degré 5. Mais c'est **l'emploi** qu'il faut valoriser et non pas la personne. Et en l'occurrence, dans cette Cuma, le degré d'exigence de **l'emploi** de secrétaire commercial est de 3 en termes de technicité. C'est donc bien 3 et non pas 5 qu'il faut retenir dans la valorisation.*

- **La personne ne détient pas encore les compétences nécessaires à la tenue de l'emploi**

C'est bien toujours la valorisation de **l'emploi** qui fixera sa rémunération minimale conventionnelle. Cet emploi est probablement exigeant, puisqu'il est défini comme un but à atteindre ; donc le salaire minimum conventionnel peut être conséquent. Si le salaire réel de la personne est inférieur, ce qui est probable dans cet exemple, deux solutions : il faut augmenter la personne jusqu'au minima ou l'affecter provisoirement à un autre **emploi**, de dimensionnement inférieur.

Exemples :

*René B est embauché pour un emploi de Mécanicien responsable atelier, et effectue une période d'essai. Pendant sa période d'essai il n'est pas vraiment « responsable » atelier, car il lui faut un délai pour s'adapter à la pleine mesure du poste. L'employeur se demande comment valoriser l'emploi pendant cette période d'essai. Doit-il valoriser l'emploi en tant que Mécanicien responsable d'atelier ou juste Mécanicien ?
Il faut valoriser l'emploi pesé, et pas le salarié : le fait qu'il s'agit d'une période d'essai n'est pas à prendre en compte dans la valorisation.*

*Charlotte G., jeune diplômée d'une formation BTSA, a été recrutée dans l'objectif d'occuper **dans 3 ans** l'emploi de Responsable troupeau dans une grande exploitation spécialisée.
En réalité l'emploi qu'elle occupe pendant ces 3 années n'est pas encore celui de Responsable troupeau, car elle n'a pas encore des responsabilités de haut niveau. Charlotte occupe alors plutôt un emploi d'Agent d'élevage laitier.
C'est donc cet emploi d'Agent d'élevage laitier qu'il faut valoriser pendant 3 ans, puis celui de Responsable troupeau lorsqu'il sera atteint à terme.*

On valorise prioritairement les compétences significatives et durablement exigées dans l'emploi

La valorisation consiste à mesurer les compétences et les responsabilités inhérentes à un emploi réellement exercées dans l'entreprise, permettant d'obtenir le minimum conventionnel de cet emploi :

► les missions significatives

- Il est conseillé de se concentrer en priorité sur les missions significatives, à savoir **le cœur des missions** de l'emploi, celles qui **le caractérisent fondamentalement** et qui font la différence avec les autres emplois.
- Il est ainsi préférable d'écarter les missions **anecdotiques, très accessoires, potentiellement imaginables** ou dues à des **circonstances particulières**, etc.

Exemple :

Un chef de culture horticole peut être amené à organiser les premières opérations de mise en marché, cependant ces activités ne relèvent pas d'une mission significative, notamment en termes de relationnel.

- Cependant si la détention d'une compétence est **fondamentale pour être en mesure de tenir l'emploi**, et ce **même si elle est mobilisée rarement**, alors il faut la valoriser.

Pour la valorisation, on retient alors celles qui sont les plus exigeantes en termes de compétences et de responsabilité, telles que formulées dans les critères classants.

► les missions habituelles et inhérentes à l'emploi

- L'attribution d'une **tâche ponctuelle** (pendant l'absence d'un collègue par exemple), si elle n'est pas définie par l'emploi et n'est pas réattribuée régulièrement ou périodiquement, ne doit pas faire l'objet d'une évolution de la valorisation.

Exemple :

Un salarié peut être amené à remplacer un collègue malade pour une durée très ponctuelle et ainsi effectuer une activité qui ne relève pas de ses propres missions significatives : animer une équipe alors que la personne n'intègre pas cette mission habituellement. Ces missions dues à des circonstances particulières ne sont pas intégrées dans la valorisation.

En effet cela supposerait de devoir à tout instant augmenter puis diminuer le coefficient, ce qui n'est pas dans l'esprit des classifications des emplois.

- **D'autres solutions de gestion de ressources humaines (GRH)** peuvent être envisagées dans ce genre de cas par exemple par l'attribution d'une rétribution alternative (compensation, indemnité, prime exceptionnelle, etc.)

1. En synthèse, comment se déroule une valorisation ?
2. Quelles compétences doit-on valoriser ?

3. Comment définir le bon degré au sein d'un critère ?

4. Les responsabilités de l'employeur lors de la transition et au-delà, en matière d'application de la classification

La définition d'un degré dans un critère

► Un exercice subtil

- **L'affectation à un degré dans un critère n'est pas une science exacte.** Il faut s'approprier le système puis l'appliquer de manière la plus **objective** possible et **homogène** entre les différents emplois que l'on pèse.
- **La rédaction des degrés ne contient volontairement pas d'exemples concrets** : en effet, ces critères doivent être applicables à n'importe quel emploi de n'importe quelle filière agricole ou Cuma, c'est tout l'intérêt de ce système de critères classants. Par exemple sur la technicité, on ne dit pas de quelle connaissance il s'agit, car pour un emploi d'éleveur équin il va s'agir du degré de maîtrise dans le domaine de l'élevage ; pour un emploi de secrétaire comptable, du degré de connaissance nécessaire dans la comptabilité, etc.

Illustration de la méthode avec le critère de la Technicité :

► Premièrement : bien repérer les degrés grâce aux « indices »

- **Définition du critère de la technicité**
il s'agit de la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.
- **Les « indices » du critère de la technicité**
 - nature de la responsabilité confiée
 - simplicité / complexité
 - étendue des activités (nombreuses, évolutives)
 - temps d'appropriation
- On note qu'il y a dans cette rubrique quatre « indices » signalés par un **code couleur**, respectivement : en brun, en bleu, en violet, en noir.
- Ces codes couleur se retrouvent dans la description des degrés :

Degré	TECHNICITÉ	Points
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100

► Deuxièmement : repérer les évolutions importantes au sein d'un indice

- Toujours dans le même exemple, on s'aperçoit que pour l'indice de la **nature de la responsabilité confiée**, on passe de « **exécution de tâches** » (dans le degré 1) à « **réalisation d'opérations** » (dans le degré 2) ce qui induit une plus grande technicité puisque l'emploi impose que la personne *réalise une série d'un ou plusieurs actes* alors que dans le degré 1 elle se limite à exécuter une ou plusieurs tâches.
- Ce sont les évolutions significatives au sein d'un indice qui sont mises en valeur par des codes couleur.
Il est donc facile de repérer ce qui fait la différence entre un degré et un autre.
- Un degré est, en principe, acquis **si tous les indices qui correspondent à minima à la définition de ce degré sont atteints**. Naturellement uniquement si cette compétence est bien issue directement d'une « mission significative, habituelle et inhérente ».

Exemple :

Les activités de l'emploi que détient Gérard P. sont **très qualifiées** (correspondant au degré 3), ces activités sont **variées** (degré 2), mais pas du tout **évolutives** (degré 3).

Pour obtenir un degré 3 il faut, en principe, que tous les indices soient du degré 3, or, dans cet exemple seul un indice atteint ce degré (activités **très qualifiées**). Il faut donc appliquer le degré 2 à l'emploi de Gérard P. pour ce critère de technicité.

Chaque critère est indépendant des autres et permet d'évaluer des natures de compétences distinctes et complémentaires

► Pour effectuer une valorisation d'un emploi il faut valoriser l'ensemble des 5 critères

- Chaque emploi doit être valorisé **sur l'ensemble des 5 critères** : Technicité, Autonomie, Responsabilité, Management et Relationnel ; y compris chacun des deux sous-critères du critère **Responsabilité**.

► C'est tout l'intérêt du système : pouvoir valoriser toute la variété des emplois dans toute la diversité des compétences qu'elles exigent

- Certains emplois peuvent exiger par exemple une très forte autonomie, mais un très faible relationnel ;
- D'autres une expertise technique très pointue dans un domaine, mais aucune responsabilité en matière de management ;

etc.

Cela permet de rendre compte avec objectivité de l'intégralité des compétences nécessaires à la tenue des emplois.

► Éviter ainsi d'attribuer un degré homogène sur l'ensemble des critères

Exemple :

« Valoriser l'emploi de Responsable administratif et financier : il est en haut de la hiérarchie, et accorder systématiquement le degré le plus élevé dans chacun des critères »

Pourquoi cela ne convient peut-être pas ? Par exemple pour le critère de technicité, il n'a probablement pas besoin d'être un expert de l'ensemble des missions de son entreprise, notamment en agronomie (degré 5), mais il a besoin d'une grande technicité dans son domaine de spécialité (degré 4)

Exemple :

« Valoriser un emploi d'agent en production légumière : c'est le niveau d'entrée dans la hiérarchie, lui attribuer systématiquement le degré 1 sur tous les critères »

Pourquoi cela ne convient peut-être pas ? Son emploi peut exiger de manière explicite et permanente une animation technique de saisonniers et donc relever du degré 2 en management.

Les pages suivantes présentent chacun des critères ; y figurent les codes couleur correspondant à chacun des indices



Certains critères font l'objet de conseils dans leur application

- Ils sont généralement liés à des tendances naturelles à survaloriser certaines compétences.



Nous illustrons la valorisation de chaque critère par un exemple d'offre d'emploi de Chef de culture arboricole F/H rédigée pour une exploitation arboricole et par *la présentation d'un exemple de fiche de poste d'agent d'élevage laitier pratiqué dans une entreprise laitière*

*ATTENTION ! Il s'agit
bien d'exemples et en
aucun cas de modèles*

Critère classant « Technicité »

► Définition

Ce critère recouvre la technicité dans toutes les familles d'emplois, qu'il s'agisse de la production, de la maintenance, de la vente, de la comptabilité, du juridique, etc.

La technique professionnelle peut ainsi recouvrir, par exemple, des compétences en agronomie, en horticulture ou en élevage pour le personnel d'une exploitation, des compétences commerciales pour un responsable de gestion de clients ou de développement de l'exploitation ou de l'entreprise, des compétences mécaniques pour la maintenance, des compétences de maîtrise d'outils pour le personnel comptable, etc.

► Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en se basant sur des indices :

- **la nature de la responsabilité confiée** (exécution de tâches, réalisation d'opérations ou d'activités, conduite d'activités, responsabilité des missions)
- **la simplicité / complexité** dans les situations rencontrées dans l'emploi (simples, qualifiées, très qualifiées, complexes, expertes)
- **l'étendue des activités** (une ou plusieurs tâches, variées, fortement évolutives (à comprendre comme une toute nouvelle activité au sein du poste ou le contenu des missions non linéaire et pouvant varier d'une journée à l'autre ou d'une semaine à l'autre), l'ensemble (des activités), un ou plusieurs domaines de spécialités)
- **le temps d'appropriation** (peu ou pas d'expérience, une expérience antérieure, maîtrise confirmée du métier, maîtrise complète)

► Passage d'un degré à l'autre

Degré	TECHNICITÉ	Points
1	Exécution d'une ou plusieurs tâches simples, nécessitant peu ou pas d'expérience	2
2	Réalisation d'opérations qualifiées, variées, nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation	4
3	Réalisation d'activités très qualifiées, fortement évolutives, nécessitant une maîtrise confirmée du métier	16
4	Capacité de conduite de l'ensemble des activités complexes d'un domaine de spécialités, en nécessitant une maîtrise complète	38
5	Responsabilité de l'ensemble des missions, y compris expertes d'un ou plusieurs domaines de spécialités	100



Lors de la valorisation, l'emploi qu'occupe un manager ne doit pas toujours se voir attribuer le degré le plus élevé de technicité. En effet, cet emploi ne nécessite pas nécessairement de connaître aussi bien que les personnes encadrées les domaines techniques que ces derniers maîtrisent. D'autres critères, et typiquement celui du management, sont là pour reconnaître les compétences que, pour le coup, l'emploi exige de maîtriser.

RAPPEL :

Pour faciliter la valorisation il est très utile de réunir **tous les éléments objectifs** (écrits ou non) qui vont permettre de qualifier objectivement et de manière transparente les compétences requises pour l'emploi tel qu'il est défini dans l'entreprise ; seule la réalité de l'emploi dans l'entreprise permet de bien apprécier la valorisation de l'emploi. **Parfois il n'est pas possible de trancher avec certitude sur le degré pour certains critères**

Exemples de valorisation du critère « technicité » :

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

Nature de la responsabilité confiée (exécution de tâches, réalisation d'opérations ou d'activités, conduite d'activités, responsabilité des missions)
L'offre d'emploi décrit qu'il est attendu une **conduite d'activités** (du verger), soit le **degré 4**
Simplicité / complexité dans les situations rencontrées dans l'emploi (simples, qualifiées, très qualifiées, complexes, expertes)
Plus difficile à distinguer avec pour seul support l'offre d'emploi : le degré 3, ou le degré 4, probablement le **degré 4** puisque à la fois **organisation technique, diagnostic, greffes, traitements, etc.**. Nb : la connaissance plus approfondie du chef d'entreprise/d'exploitation permettrait de mieux saisir le degré de complexité de cet emploi
Étendue des activités (une ou plusieurs tâches, variées, fortement évolutives, l'ensemble, un ou plusieurs domaines de spécialités)
L'offre d'emploi comprend **l'ensemble des activités de la production du verger**, soit le **degré 4**
Temps d'appropriation (peu ou pas d'expérience, une expérience antérieure, maîtrise confirmée du métier, maîtrise complète)
Il est précisé dans l'offre d'emploi qu'une maîtrise confirmée est attendue, soit le degré 3, **cependant la capacité de conduite nécessite une maîtrise complète**. Même si l'offre d'emploi précise une maîtrise confirmée du métier il faut quand même attribuer le **degré 4** : maîtrise complète.



Il convient dans cet exemple d'appliquer le **degré 4** en technicité, soit 38 points

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier

A SAVOIR : on ne dispose pas toujours dans les descriptifs d'emploi de la précision nécessaire au choix des degrés. Il est parfois nécessaire de juger par **déduction**, par exemple, en recherchant d'autres informations ou en combinant les informations disponibles. Parfois il n'est pas possible de déterminer le degré avec certitude sur les seules informations dans la documentation écrite

Nature de la responsabilité confiée (exécution de tâches, réalisation d'opérations, réalisation d'activités, conduite d'activités, responsabilité des missions)
Il est attendu une **réalisation d'opération**, soit le **degré 2**. Cette conclusion est basée sur une **déduction** : les activités confiées (traite, alimentation...) nécessitent plusieurs opérations, ce ne sont pas que des tâches exécutées. Cependant, la **réalité de l'emploi** dans l'entreprise peut conduire à valoriser qu'il s'agit de réalisation d'activités, il conviendrait alors d'attribuer le **degré 3**
Simplicité / complexité dans les situations rencontrées dans l'emploi (simples, qualifiées, très qualifiées, complexes, expertes)
Il s'agit d'opérations **qualifiées**, soit le **degré 2** : là encore par **déduction** : il est par exemple noté que l'emploi exige de prodiguer des soins ou effectuer une surveillance, ce ne sont pas des tâches simples mais une tâche qualifiée. Cependant, la réalité de l'emploi dans l'entreprise peut conduire à valoriser qu'il s'agit de situation **très qualifiées**, il conviendrait alors d'attribuer le **degré 3**
Étendue des activités (une ou plusieurs tâches, variées, fortement évolutives, l'ensemble, un ou plusieurs domaines de spécialités)
Il s'agit de missions très **variées** (élevage laitier, entretien, conduite de matériels...), mais pas évolutives, donc le **degré 2**. Cependant, la réalité de l'emploi dans l'entreprise peut conduire à valoriser qu'il s'agit d'activités **très qualifiées**, il conviendrait alors d'attribuer le **degré 3**
Temps d'appropriation (peu ou pas d'expérience, une expérience antérieure, maîtrise confirmée du métier, maîtrise complète)
Il est demandé une **expérience minimum d'un an** – donc par déduction une expérience **antérieure**, mais il n'est pas exigé la maîtrise confirmée, l'attente est donc le **degré 2**. Cependant, la réalité de l'emploi dans l'entreprise peut conduire à valoriser que l'emploi nécessite une maîtrise confirmée du métier, il conviendrait alors d'attribuer le **degré 3**



Dans cet exemple le résultat de la valorisation dépend de la réalité de l'emploi dans l'entreprise : il faut appliquer **soit le degré 2** en technicité, ou 4 points, **soit le degré 3** en technicité, ou 16 points.

Critère classant « Autonomie »

► Définition

Ce critère recouvre le niveau de latitude et de marge de manœuvre laissée au salarié dans l'emploi (par exemple, dans l'organisation du travail, dans la prise de décision)

► Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en se basant sur des indices :

- la **Nature des instructions** (consignes précises, instructions générales, directives générales, délégation directe)
- les **Conditions de surveillance/contrôle** (fréquents, intermittents ou périodiques, a posteriori des résultats ou à l'atteinte des objectifs, résultats globaux)

► Passage d'un degré à l'autre

Degré	AUTONOMIE	Points
1	Application de consignes précises ou de procédures connues, sous surveillance et contrôle fréquents	2
2	Activités définies par des instructions générales , sous surveillance et contrôle intermittents ou périodiques	7
3	Adaptation des méthodes dans le cadre d'objectifs définis ou à partir de directives générales , contrôle ou appréciation a posteriori des résultats ou de l'atteinte des objectifs	28
4	Définition de stratégies par délégation directe , évaluation à moyen ou long terme des résultats globaux de son périmètre de responsabilité	100

Exemples de valorisation du critère « autonomie » :

Exemple 1 :

Chef de culture arboricole

Nature des instructions (consignes précises, instructions générales, directives générales, délégation directe)

Il conviendrait d'appliquer le degré 3, comme le Chef de culture travaille sous la responsabilité du directeur de l'exploitation

Conditions de surveillance/contrôle (fréquents, intermittents ou périodiques, a posteriori des résultats ou à l'atteinte des objectifs, résultats globaux)

Il conviendrait également ici d'appliquer le degré 3, puisque le chef doit atteindre des objectifs précis quantifiables, et non des résultats globaux qui relèveraient du degré 4



Ici, aucun doute, il faut attribuer le **degré 3** en autonomie, soit 28 points.

Exemple 2 :

Agent d'élevage laitier

Nature des instructions (consignes précises, instructions générales, directives générales, délégation directe)

Il conviendrait d'appliquer le degré 2, par déduction comme l'agent d'élevage laitier semble travailler à partir d'instructions générales, il est en effet précisé qu'il travaille avec une certaine autonomie (dans compétences savoir-être) ce qui peut conduire à conclure qu'il travaille parfois sans consignes précises. Cependant la réalité de l'emploi dans l'entreprise pourrait conduire à une autre valorisation.

Conditions de surveillance/contrôle (fréquents, intermittents ou périodiques, a posteriori des résultats ou à l'atteinte des objectifs, résultats globaux)

Les conditions de surveillance/contrôle ne sont pas indiquées directement dans la fiche de poste, cependant on peut déduire par ses domaines d'intervention que l'autonomie du travail doit indiquer un contrôle périodique ou intermittent, soit le degré 2. Cependant la réalité de l'emploi dans l'entreprise pourrait conduire à une autre valorisation.



Il convient dans cet exemple, au regard de la seule fiche de poste et sans connaître la réalité de l'emploi dans l'entreprise d'appliquer le **degré 2** en autonomie, soit 7 points.

Critère classant « Responsabilité »

► Définition

Ce critère recouvre l'influence et les conséquences de l'emploi sur le respect des normes et/ou sur le développement économique de l'entreprise. Les impacts et les conséquences de l'emploi peuvent être positifs ou négatifs, par exemple sur la **qualité, l'hygiène, la sécurité ou sur l'environnement**. De même, l'emploi peut également avoir des incidences sur l'accroissement ou la baisse de l'activité et du chiffre d'affaires, de gains ou de pertes de productivité, de l'optimisation ou non des moyens, de l'orientation des activités ou de l'identification ou non d'innovations, etc.

► Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en se basant sur des indices :

Sous-critère : Responsabilité du respect des normes

- des **exigences normatives** (*faibles ou simples, fortes ou complexes, responsabilité de déploiement*)
- des **conséquences** en cas de non-respect (*limitées, importantes, vérification (de leur respect)*)

Sous-critère : Enjeu économique

- de la **contribution économique** (*limitée, moyenne ou essentielle*)
- des **leviers économiques** (*respect des contraintes de productivité et de qualité, optimisation des moyens et de l'organisation, orientation des activités et identification d'innovations*)

► Passage d'un degré à l'autre

RESPONSABILITÉ					
Degré	RESPONSABILITÉ DU RESPECT DES NORMES	Points	Degré	ENJEU ÉCONOMIQUE	Points
1	Exigences normatives faibles ou simples et conséquences limitées en cas de non-respect	1	1	Contribution limitée aux objectifs de l'activité, obtenue notamment par le respect des contraintes de productivité et de qualité	1
2	Exigences normatives fortes ou complexes et conséquences importantes en cas de non-respect	4	2	Contribution moyenne au résultat de l'entreprise notamment par l'optimisation des moyens , de l'organisation de son emploi/ de son équipe	4
3	Responsabilité du déploiement des normes et de la vérification de leur respect	25	3	Contribution essentielle au développement de l'entreprise notamment par orientation de ses activités et identification d'innovations	25
TOTAL (RESPONSABILITÉ DU RESPECT DES NORMES + ENJEU ÉCONOMIQUE)					



Éviter de trop survaloriser les impacts négatifs qui pourraient se produire par accident

Exemple :

L'emploi de secrétaire comptable inclut l'établissement des factures. Une erreur dans un montant peut diminuer le chiffre d'affaires de l'exploitation et en menacer l'équilibre économique. L'impact dans cet emploi serait donc considérable. En réalité à tort, car le secrétaire comptable n'est pas seul(e) dans la chaîne d'établissement et de vérification des factures, elle/il doit en outre respecter les procédures précises et s'appuyer sur un progiciel intégré.



Penser aussi et surtout aux impacts positifs attendus sur cet emploi

Exemple :

Le développement du chiffre d'affaires sur de nouveaux segments de clientèle.

Exemples de valorisation du critère « responsabilité » :

Exemple 1 :

Chef de culture arboricole

Sous-critère : Responsabilité du respect des normes

Exigences normatives (faibles ou simples, fortes ou complexes, **responsabilité de déploiement**);

Il conviendrait d'appliquer le **degré 3**, puisque le Chef de culture est chargé du diagnostic et aussi de la mise en œuvre des traitements phytosanitaires : il est donc responsable de déploiement.

Conséquences en cas de non-respect (limitées, importantes, vérification) avec des conséquences importantes en cas de non-respect (degré 2), mais comme il y a aussi un aspect de vérification, il convient d'appliquer le **degré 3 pour cet indice**.

Puisque les deux indices sont du degré 3, pour la Responsabilité du respect des normes il conviendrait d'attribuer le **degré 3**, soit 25 points

Sous-critère : Enjeu économique

Contribution économique (limitée, **moyenne** ou essentielle)

Il conviendrait ici d'appliquer le **degré 2, par déduction** puisque le chef de culture aurait a priori une contribution moyenne au résultat de l'entreprise : il n'effectue pas un choix stratégique sur la gestion qui pourrait influencer le résultat économique global de l'entreprise

Leviers économiques (respect des contraintes de productivité et de qualité, optimisation des moyens et de l'organisation, orientation des activités et identification d'innovations)

Il est chargé de l'optimisation des moyens et de l'organisation de son emploi et de l'équipe, il n'est pas responsable des orientations (définies par le directeur de l'exploitation) conviendrait également ici d'appliquer le **degré 2**

Globalement pour l'**Enjeu économique**, il conviendrait ainsi d'attribuer le **degré 2**, soit 4 points



Ici, aucun doute, il faut attribuer le **degré 3** pour le sous-critère « Responsabilité du respect des normes », soit 25 points, et le **degré 2** pour le sous-critère « Enjeu économique », soit 4 points. **Au total** pour le critère Responsabilité il faut additionner les deux sous-critères soit 29 points

Globalement pour la valorisation de la **catégorie socioprofessionnelle** pour le critère Responsabilité il faut attribuer le degré le plus élevé des deux sous-critères, soit le **degré 3**.

Exemple 2 :

Agent d'élevage laitier

Sous-critère : Responsabilité du respect des normes

Exigences normatives (faibles ou simples, **fortes ou complexes**, responsabilité de déploiement);

Il conviendrait d'appliquer le **degré 2, par déduction**, puisque a priori l'emploi a des exigences normatives fortes à appliquer pour éviter p.ex. les erreurs de nutrition, etc.)

Conséquences en cas de non-respect (limitées, **importantes**, vérification) avec des conséquences importantes en cas de non-respect (**degré 2**) des normes : ex. si erreur l'animal pourrait produire moins de lait ou de qualité inférieure, etc.

Pour la Responsabilité du respect des normes il conviendrait donc attribuer le **degré 2**, soit 4 points

Sous-critère : Enjeu économique

Contribution économique (**limitée, moyenne** ou essentielle)

Il conviendrait ici d'appliquer le **degré 1**, puisque **par déduction**, comparé à d'autres emplois de l'entreprise, la contribution est limitée aux objectifs de l'activité. Cependant, la réalité de l'emploi dans l'entreprise peut conduire à valoriser qu'il s'agit d'une situation d'une contribution moyenne, il conviendrait alors d'attribuer le **degré 2**

Leviers économiques (**respect des contraintes de productivité et de qualité, optimisation des moyens et de l'organisation**, orientation des activités et identification d'innovations)

Il est a priori chargé de respecter les contraintes de productivité et de qualité, il relève a priori du **degré 1**. Cependant, la réalité de l'emploi de l'entreprise peut conduire à valoriser qu'il optimise les moyens et l'organisation de l'entreprise, il relève alors du **degré 2**

Globalement le sous-critère **Enjeu économique** relève donc soit du **degré 1**, ou 1 point ; soit du **degré 2**, ou 4 points

Il faut attribuer le **degré 2** pour le sous-critère « Responsabilité du respect des normes », soit 4 points, et soit le **degré 1** pour le sous-critère « Enjeu économique », soit 1 point ; soit le **degré 2**, soit 4 points

Au total pour le critère Responsabilité il faut additionner les deux sous-critères soit 5 points ou 8 points



Globalement pour la valorisation de la **catégorie socioprofessionnelle** pour le critère Responsabilité il faut attribuer le degré le plus élevé des deux sous-critères, soit le **degré 2**

Critère classant « Management »

► Définition

Ce critère recouvre l'exercice et l'étendue de responsabilités managériales : il peut s'agir d'animation technique ou de management hiérarchique de saisonniers ou d'équipes permanentes...

► Le passage d'un degré à l'autre s'apprécie en se basant sur des indices :

- la **nature du management réalisé** : pas de responsabilité particulière d'animation, animation technique et/ou organisationnelle, encadrement hiérarchique, responsabilité hiérarchique
- la **nature des personnes encadrées** à savoir le degré d'autonomie de ces personnes : temporaires/saisonniers ; permanentes ; équipes d'exécution ; encadrants ou de cadres ; tous les collaborateurs

► Passage d'un degré à l'autre

Degré	MANAGEMENT	Points
1	Transmission de savoir-faire possible et/ou rappeler une consigne Pas de responsabilité particulière d'animation	2
2	Animation technique et/ou organisationnelle régulière d'une ou plusieurs équipes, majoritairement temporaires/saisonniers	3
3	Animation technique et/ou organisationnelle d'une ou plusieurs équipes majoritairement permanente	10
4	Encadrement hiérarchique de proximité (d'une ou plusieurs équipes d'exécution)	23
5	Encadrement hiérarchique d'encadrants ou de cadres	48
6	Responsabilité hiérarchique de tous les collaborateurs de l'entreprise ou de l'établissement	100

Exemples de valorisation du critère « management » :

Exemple 1 :

Chef de culture arboricole

Nature du management réalisé (pas de responsabilité particulière d'animation, animation technique et/ou organisationnelle, encadrement hiérarchique, responsabilité hiérarchique)

*Par déduction, la nature du management correspond a priori au **degré 4**, puisque le **Chef de culture** semble avoir un rôle d'encadrement hiérarchique*

Nature des personnes encadrées (aucune, temporaires/saisonniers ; permanentes ; équipes d'exécution ; encadrants ou de cadres ; tous les collaborateurs)

*La nature des personnes encadrées sont des permanents et des saisonniers exécutants, il semblerait donc a priori correspondre au **degré 4**, il ne convient en effet pas d'appliquer le degré 5 comme il ne s'agit pas d'un encadrement d'encadrant*



Il faut donc a priori attribuer le **degré 4** pour le management soit 23 points

Exemple 2 :

Agent d'élevage laitier

Nature du management réalisé (pas de responsabilité particulière d'animation, animation technique et/ou organisationnelle, encadrement hiérarchique, responsabilité hiérarchique)

*Par déduction (car pas mention sur la fiche) : pas de responsabilité particulière d'animation, soit le **degré 1***

Nature des personnes encadrées (aucune, temporaires/saisonniers ; permanentes ; équipes d'exécution ; encadrants ou de cadres ; tous les collaborateurs)

*Aucune mention de personne encadrée, donc **degré 1***



Il faut donc attribuer le **degré 1** pour le management soit 4 points

Critère classant « Relationnel »

► Définition

Ce critère recouvre les exigences relationnelles de l'emploi, tant envers des acteurs internes qu'externes (saisonniers, clients, fournisseurs, partenaires)

► Le passage d'une marche à l'autre s'apprécie en se basant sur des indices :

- la **nature** (échanges professionnels simples, échanges professionnels courants, échanges professionnels complexes, relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise)
- la **complexité des échanges** (se faire comprendre ; écoute active/reformulation/apport de conseils ; construction d'argumentaires/mobiliser, conduite de négociations/représentation de l'entreprise)

Degré	RELATIONNEL	Points
1	Échanges professionnels simples , nécessitant de bien comprendre ses interlocuteurs internes ou externes et de se faire comprendre par eux	1
2	Échanges professionnels courants , nécessitant une écoute attentive de ses interlocuteurs, la reformulation de leurs demandes, une force de conviction et l'apport de conseils	4
3	Échanges professionnels complexes , nécessitant la construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques, la capacité à mobiliser ses interlocuteurs externes ou internes	14
4	Relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise, nécessitant persuasion et diplomatie, conduite de négociations et représentation de l'entreprise auprès d'acteurs privés ou institutionnels	50



Ne pas estimer trop rapidement que les échanges professionnels sont complexes ; ne pas revaloriser le management déjà pris en compte dans le critère management.

Exemple :

Tout échange professionnel présente une forme de complexité, cependant pour obtenir la valorisation degré 3, cela requiert de déployer des relations nettement plus complexes à mettre en œuvre que d'autres.

C'est pourquoi dans le degré 3 ont été précisées des conditions qui permettent de considérer que la relation est complexe : nécessitant la **construction d'argumentaires et d'explications pédagogiques**, la capacité de mobilisation ainsi que la nature des interlocuteurs (**externes ou internes**).

Exemples de valorisation du critère « relationnel » :

Exemple 1 :

Chef de culture arboricole

Nature des échanges (échanges professionnels simples, échanges professionnels courants, échanges professionnels complexes, relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise)

*La nature des échanges semblerait a priori correspondre au **degré 2** puisque le chef de culture semble avoir **des échanges professionnels courants, pas forcément complexes** par rapport à une mobilisation **externe**. Il faudrait idéalement se baser aussi sur la réalité de la nature des échanges de l'emploi pour valoriser précisément le degré.*

***Complexité des échanges** (se faire comprendre ; écoute active/reformulation/apport de conseils ; construction d'argumentaires/mobiliser, conduite de négociations/représentation de l'entreprise)*

*Le chef de culture **semble en contact avec les seules équipes internes**, il doit apporter des conseils et être à l'écoute, mais les échanges ne semblent a priori pas très complexes. Il faudrait donc a priori attribuer le **degré 2**.*



Il faut a priori attribuer le **degré 2** pour le critère **Relationnel** soit **4 points**

Exemple 2 :

Agent d'élevage laitier

Nature des échanges (échanges professionnels simples, échanges professionnels courants, échanges professionnels complexes, relationnel professionnel déterminant pour l'entreprise)

*La nature des échanges semble a priori correspondre au **degré 1** puisque l'emploi d'agent d'élevage laitier ne requiert que des **échanges professionnels simples***

***Complexité des échanges** (se faire comprendre ; écoute active/reformulation/apport de conseils ; construction d'argumentaires/mobiliser, conduite de négociations/représentation de l'entreprise)*

*L'Agent d'élevage laitier semble travailler de manière autonome, sans devoir apporter conseil ou reformuler les demandes d'autres collègues. Il semble donc relever du **degré 1***



Pas de doute, il faut lui attribuer le **degré 1** pour le critère **Relationnel** soit **1 point**

Récapitulatif des critères précédents et des valorisations tels que décrits dans les deux exemples :

Exemple 1 : Chef de culture arboricole

122 points : ce coefficient correspond au palier 8

Critère	Degré	Points
Technicité	4	38
Autonomie	3	28
Responsabilité		
Sous-critère « responsabilité du respect des normes »	3	25
Sous-critère « enjeu économique »	2	4
		Total =29
Management	4	23
Relationnel	2	4
TOTAL COEFFICIENT		122

La catégorie socioprofessionnelle serait « Agent de maîtrise » pour le Chef de culture arboricole F/H, car dépassant 105 points, avec un degré 3 en autonomie, et un degré 4 en management et en technicité.

Exemple 2 : Agent d'élevage laitier (deux situations selon la réalité de l'emploi dans l'entreprise)

19 points : ce coefficient correspond au palier 3	La catégorie socioprofessionnelle serait ouvrier, car le coefficient est inférieur au minima pour le technicien.	
Critère	Degré	Points
Technicité	2	4
Autonomie	2	7
Responsabilité		
Sous-critère « responsabilité du respect des normes »	2	4
Sous-critère « enjeu économique »	1	1
		Total =5
Management	1	2
Relationnel	1	1
TOTAL COEFFICIENT		19

34 points : ce coefficient correspond au palier 4	La catégorie socioprofessionnelle serait ouvrier, car le coefficient est inférieur au minima pour le technicien.	
Critère	Degré	Points
Technicité	3	16
Autonomie	2	7
Responsabilité		
Sous-critère « responsabilité du respect des normes »	2	4
Sous-critère « enjeu économique »	2	4
		Total =8
Management	1	2
Relationnel	1	1
TOTAL COEFFICIENT		34

1. En synthèse, comment se déroule une valorisation ?
2. Quelles compétences doit-on valoriser ?
3. Comment définir le bon degré au sein d'un critère ?

4. Les responsabilités de l'employeur lors de la transition et au-delà, en matière d'application de la classification

Les responsabilités de l'employeur lors de la transition et au-delà, en matière d'application de la classification

Les partenaires sociaux des entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA rappellent ici les responsabilités des employeurs en matière de mise en œuvre de la classification conventionnelle des emplois, afin de faciliter leur application dans les entreprises. Ils leur apportent par ailleurs quelques conseils en la matière.



La nécessité de procéder à une nouvelle « valorisation » de tous les emplois

Le pourquoi d'un tel impératif

La nouvelle classification est unique et s'applique à l'ensemble des territoires et des filières de la production agricole et des CUMA. Elle remplace les nombreuses classifications qui préexistaient par départements, régions, secteurs professionnels, dont elle n'a pas pu reprendre les anciennes stipulations du fait de leur nombre et de leurs différences. La nouvelle classification s'appuie en outre sur un principe moderne et unificateur, celui des critères classants, qui n'était pas le système général des anciennes classifications. Enfin les nouveaux paliers (au nombre de 12) ne correspondent en aucune manière aux anciens niveaux (souvent 8) et échelons (souvent 2).

Il est ainsi **impossible de proposer, sous la forme d'un tableau par exemple, une conversion mécanique** d'un ancien positionnement vers la nouvelle valorisation des emplois.

Sur le fond, cette obligation est une opportunité

En effet :

- Elle permet de garantir un **classement juste et équitable** de l'ensemble des emplois des entreprises et exploitations de la production agricole et des CUMA selon des critères unifiés.
- Elle valorise les emplois de l'agriculture au regard de **critères modernes**, qui correspondent aux enjeux d'aujourd'hui de ce secteur en termes de responsabilité et de compétences.
- Elle permet de mettre à jour l'ensemble des emplois en **ajustant ceux qui n'auraient pas fait l'objet d'une réévaluation** récente, suite par exemple à une évolution des missions confiées.

L'impossibilité d'identifier la « valorisation de l'emploi » par la rémunération de la personne

Il faut **résister à l'envie de trouver le palier ou le coefficient de l'emploi en partant de la rémunération réelle de la personne**, en utilisant à reculons le tableau des minima par paliers. En effet cela est contraire au principe même de la classification sur plusieurs points :

- La classification ne se prononce que sur les minima, pas sur les rémunérations réelles (sauf le principe qu'elles doivent, leur être au moins égales). Ainsi partir de la rémunération réelle **peut conduire à surévaluer le palier ou le coefficient de l'emploi à tort**.

- Le principe fondamental des classifications est celui d'une **valorisation de l'emploi en fonction de ses exigences objectives de compétences et de responsabilités**, et non pas une indexation aux rémunérations réelles des salariés.



Les délais pour la mise en œuvre de cette nouvelle classification

Ce délai est celui de l'entrée en vigueur de la convention collective dans son ensemble. Il s'agit du « premier jour du trimestre civil suivant la parution de son arrêté d'extension au journal officiel » : à savoir, le 1^{er} janvier 2021.

L'ensemble des « valorisations de l'emploi » doivent donc en principe avoir été effectuées avant leur notification formelle aux salariés, au plus tard à l'établissement de la paye de janvier 2021.

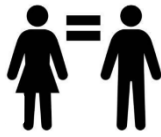


La garantie de la rémunération et de la catégorie socioprofessionnelle

Comme le détaille l'article 1.2 – « Modalités d'application » de la nouvelle convention collective, l'employeur **ne peut déroger à la nouvelle classification et à ses minima que dans un sens plus favorable aux salariés**.

Ainsi l'application de la nouvelle classification **ne peut conduire pour aucun salarié**, pour un travail équivalent, **à une réduction de sa rémunération**, y compris primes et avantages de toute nature. En outre la modification afférente du palier, du coefficient, du minima de l'emploi ne peut en aucun cas être considérée comme une perte d'avantage acquis pour le(s) salarié(s) l'occupant.

Le principe est le même pour **l'affiliation au régime de protection sociale complémentaire liée à la catégorie socioprofessionnelle, qui ne peut être remise en cause à la baisse** y compris pour les personnels reclassés sous la limite de leur groupe de cotisants aux régimes de retraite complémentaire et de prévoyance. Ainsi, si la nouvelle classification amène à modifier la catégorie d'un emploi pour une catégorie inférieure, le salarié reste affilié au régime de protection sociale complémentaire correspondant à son ancienne catégorie. En revanche, les nouveaux salariés recrutés pour le même poste se verront affilier au régime de protection sociale complémentaire correspondant à la catégorie de l'emploi.



L'égalité de traitement et la non-discrimination

L'employeur doit toujours veiller au respect du **principe global d'égalité de traitement**, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale. Ce principe s'applique naturellement à la classification et aux minima de rémunération.

Il ne doit ainsi pas **y avoir de différence de palier ou de coefficient, pour un emploi donné, selon que le salarié titulaire est une femme ou un homme**, comme le rappelle la convention collective dans son article 2.3 - « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ». Des stipulations proches existent dans le code du travail, entre les **travailleurs handicapés** et ceux qui ne le sont pas¹, entre les contrats à **temps partiel** et à temps plein², etc.

La « non-discrimination » élargit cette idée : **il ne peut y avoir de différence de positionnement dans la classification en raison des caractéristiques personnelles du salarié** (origine, âge, mœurs, orientation sexuelle, situation de famille, ethnie, opinions politiques, activités syndicales, convictions religieuses, apparence physique, etc.)³.



La fixation de la rémunération

En matière de rémunération, **la classification ne se prononce que sur les minima** des emplois, fixés par paliers en fonction de leurs exigences. L'entreprise doit respecter ces minima, mais a toute latitude pour définir sa politique de rémunération, à condition qu'elle soit plus favorable que celle de la convention collective et qu'elle respecte l'égalité de traitement.

Ainsi **la rémunération réelle est obligatoirement égale ou supérieure aux minima conventionnels** correspondant à l'emploi, et peut être éventuellement complétée selon des critères liés à la personne (son niveau de formation initiale et continue, son ancienneté, son expérience par exemple). Attention cependant, ces critères ne peuvent porter sur les caractéristiques personnelles du salarié (principe de non-discrimination)

1 Article L5213-6 du Code du travail et article 5.1.6. « Salaire des salariés en situation de handicap » de la convention collective

2 Article L3123-5 du Code du travail

3 L'article 2.2 - « Principe de non-discrimination » de la convention collective précise cette obligation.



L'information des salariés

L'annonce du changement de classification

A l'occasion de la mise en place de la nouvelle convention collective, les employeurs sont vivement encouragés à informer les salariés du nécessaire changement de classification. Il s'agit en particulier de leur faire connaître les principes de la nouvelle valorisation de leur emploi et des éventuelles conséquences que ce changement pourrait avoir sur leur positionnement dans la classification et les principes de garantie des acquis sur leur rémunération et leur statut.

Un processus d'échange doit être mis en place entre employeurs et salariés qui soit réfléchi et conforme aux valeurs de l'entreprise, devant mener à la formalisation formelle de la nouvelle « valorisation de l'emploi » de chacun des salariés.

En cas de conflit au moment de la classification de l'emploi, il est possible de saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la production agricole et des CUMA.

L'évolution du positionnement dans le temps

Tout changement significatif ultérieur du contour de l'emploi⁴ doit nécessairement conduire à une nouvelle « valorisation de l'emploi », en termes de coefficient voire de palier.

Plus globalement, l'entretien professionnel tel qu'il est défini par la réglementation⁵ et par la convention collective⁶ est une occasion favorable pour échanger sur les perspectives d'évolution de l'emploi occupé ou les mobilités vers un autre emploi.



Le formalisme lié à la classification

Encouragement à la formalisation de fiches d'emploi

Les partenaires sociaux des entreprises et des exploitations de la production agricole et des CUMA encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de l'entreprise, afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments ayant permis d'obtenir la « valorisation de l'emploi » dans la classification. Plus globalement un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, à les optimiser, à en élargir la connaissance et la maîtrise par les salariés.

⁴ au sens de l'article Article 4.2 - « Les principes de la valorisation d'un emploi » de la convention collective, dans son deuxième paragraphe

⁵ Article L6315-1 du Code du travail

⁶ Article 4.7.1. « Entretien professionnel individuel »

Informations devant figurer sur la fiche de paie

Rappelons que doivent figurer sur le bulletin de paie le nom du métier exercé ainsi que la position de l'emploi dans la classification. Cette position du salarié est notamment définie par le coefficient qui lui est attribué⁷.



La nécessité de renégocier les accords d'entreprise faisant référence à la classification

Les accords d'entreprise qui s'appuyaient explicitement sur les anciennes classifications sont de facto remises en cause par la nouvelle classification. Il appartient donc aux partenaires au sein de l'entreprise d'envisager l'opportunité d'une négociation qui s'appuierait sur les nouvelles stipulations conventionnelles en la matière, par exemple : repositionner les forfaits jours dans la nouvelle classification.

Soucieux de soutenir salariés et employeurs dans une mise en œuvre rapide de la nouvelle classification, les partenaires sociaux ont décidé d'élaborer et de diffuser le présent guide pédagogique.

Ils compléteront cet outil par des actions de communication, d'information, de formation sur la nouvelle classification, par le biais de leurs organisations paritaires, d'employeurs ou de salariés.

⁷ Article R3243-1 du Code du travail et Article 4.2 – « Les principes de la valorisation d'un emploi » de la convention collective.