



Il faut être vigilant pour les emplois pour lesquels a été conclue une convention de forfait annuel en heures de travail.

Vous le savez, chaque entreprise doit avoir positionné chacun de ses salariés avant le 1^{er} avril 2021 dans la nouvelle grille de classification des emplois de la convention collective nationale (CCN) de la production agricole et des Cuma. Une vigilance particulière doit d'abord être observée dans ce travail de positionnement pour les emplois pour lesquels a été conclue une convention de forfait annuel en heures de travail. Cet aménagement par lequel le salarié est employé sur un nombre annuel d'heures est possible, outre pour certains salariés cadres, avec des salariés non-cadres qui disposent d'une réelle au-

tonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ni la nouvelle convention collective nationale, ni l'accord national sur la durée du travail en agriculture ne déterminent désormais de coefficient minimum à partir duquel il serait possible de conclure cette convention de forfait annuel en heures. Néanmoins, la condition légale d'autonomie du salarié pour accéder à cet aménagement doit être prise en compte dans le positionnement de l'emploi dans la nouvelle grille, principalement dans le choix du degré du critère classant autonomie. Autre aménagement de la durée du travail possible en agri-

Emploi Après avoir détaillé la semaine dernière les incidences de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale sur le contrat de travail et sur la fiche de paie, nous abordons cette semaine ses incidences sur la durée du travail, particulièrement sur les forfaits annuels.

Quelles incidences sur les forfaits annuels en heures et en jours ?

culture : le forfait annuel en jours de travail. Le contrat de travail détermine alors un nombre de jours travaillés sur une période annuelle et non plus un nombre d'heures. Cette fois-ci, l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations agricoles réserve cet aménagement aux seuls salariés cadres qui disposent d'une 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. Or, le statut de cadre dans la nouvelle grille de classification est réservé aux emplois totalisant au moins 197 points et cu-

mulant au moins un degré 4 en autonomie et un degré 4 soit en technicité, soit en management. Les salariés qui ne seraient plus positionnés cadre dans la nouvelle grille ne pourront en conséquence plus se voir appliquer leur convention de forfait en jours. Pour solutionner cette situation, un avenant au contrat de travail prévoyant par exemple un forfait annuel en heures peut être envisagé avec le salarié cadre

devenu agent de maîtrise ou technicien. Il est aussi possible de conclure un accord collectif d'entreprise qui ouvrirait la possibilité de conclure des forfaits jours avec des salariés non-cadres.

Notre rubrique de la semaine prochaine vous présentera les conséquences de la classification sur le statut du salarié au sein de l'exploitation.

CHRISTINE DOGBO ROUSSE

i Plus d'infos

Pour vous aider à classer vos emplois dans la nouvelle grille participez à nos réunions d'information en visioconférence sur la CCN production agricole Cuma : prochaine réunion gratuite d'environ 1h30 le mardi 23 mars 2021 à 10h. Inscrivez-vous par mail à v.legal@fnsea44.fr

Emploi Lors du rendez-vous chez le Premier ministre dans le cadre de la consultation sociale du 28 janvier dernier, la FNSEA avait demandé une réunion de travail spécifique sur les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs agricoles. Cette réunion s'est tenue le jeudi 11 mars. Nous saluons les réponses du Gouvernement.

Une feuille de route pour les solutions recrutement et emploi !

À l'invitation du ministre de l'Agriculture et de l'Alimentation, de la ministre du Travail et en présence du Haut-Commissariat à l'Emploi, la FNSEA a ainsi pu exposer les difficultés conjoncturelles et structurelles auxquelles les employeurs agricoles sont confrontés en matière de recrutement. Nous avons présenté les demandes concrètes attendues : assouplir des conditions de logements, mobiliser les employeurs agricoles autour des plateformes ciblées, conclure

un partenariat avec Pôle emploi et le ministère du Travail sur le dispositif « 1 jeune, 1 solution », créer des flux avec les réseaux des étudiants, réamorcer le dispositif Adema (Accès des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles), participer à la future campagne sur les métiers agricoles, consolider les groupements d'employeurs au niveau départemental, créer des ponts avec les politiques d'insertion professionnelle des réfugiés, réunir nos plateformes emploi, trouver

des solutions d'hébergement satisfaisantes...

Très réceptifs à ces attentes, les deux ministres et le Haut-Commissaire à l'Emploi se sont déclarés prêts à se mobiliser avec l'ensemble des opérateurs pour mettre en place tous les dispositifs qui permettront d'anticiper les besoins des employeurs et d'apporter des solutions adaptées.

À cette fin, une feuille de route est en cours d'élaboration. Elle

comprendra notamment :

- ▶ La mobilisation des plateformes emploi pour identifier les besoins de main-d'œuvre notamment saisonnière ;
- ▶ le rapprochement avec les étudiants, les saisonniers privés d'emploi en raison de la crise Covid ;
- ▶ le lancement au printemps d'une campagne de communication sur les métiers agricoles ;
- ▶ la promotion du dispositif « 1 jeune, 1 solution » ;
- ▶ le redémarrage du dispositif Adema ;

▶ le recours possible à la main-d'œuvre étrangère.

La FNSEA et son réseau saluent ce volontarisme dans la mise en mouvement concertée de tous les acteurs.

Ce premier rendez-vous est prometteur et doit sortir très vite sa traduction opérationnelle dans les départements pour permettre aux employeurs agricoles de contribuer à l'objectif de production dans les territoires et de souveraineté alimentaire.