

# La négociation collective dans les professions agricoles

2018



**Secrétariat général  
Service des affaires financières, sociales et logistiques  
Sous-direction du travail et de la protection sociale  
Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social**

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
SYNTHESE	3
I - PRESENTATION GENERALE	5
1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles	5
2 Une négociation proche du terrain	5
3 La représentativité des partenaires sociaux	6
3.1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles	6
3.2 La représentativité des organisations syndicales de salariés agricoles	7
II – LE CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2018	8
III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE	9
IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES	11
1 Les données générales	11
2 Les thèmes abordés	13
3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés	13
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	14
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	14
1 Les règles	14
2 Les salaires	15
3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	16
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	16
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	20
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	22
Annexes :	
Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	
Annexe 2 Les négociations salariales conclues	
Annexe 3 Les accords d'entreprise	

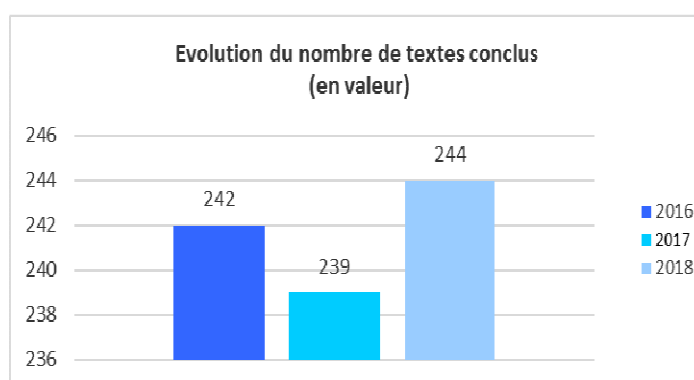
## SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2018

L'activité conventionnelle s'établit à 244 textes en 2018 : L'évolution du nombre d'accords conclus en 2017 et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une hausse de 2 % en 2018 par rapport à 2017. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 239 accords ou avenants en 2017.

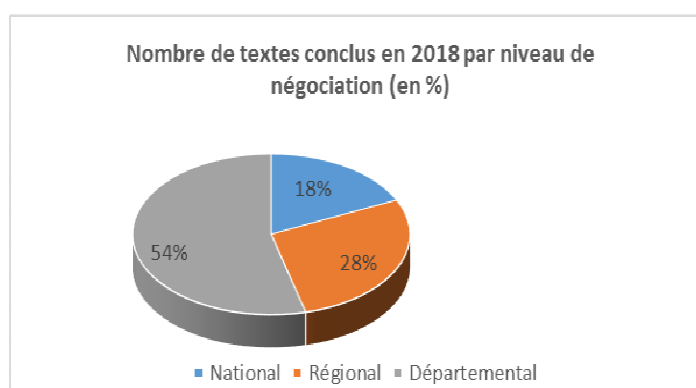
Le nombre d'accords conclus est stable sur les trois dernières années.

### Évolution du nombre de textes conclus entre 2008 et 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Total</b>	354	472	298	315	417	341	361	331	242	239	244



Compte tenu des caractéristiques actuelles du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclus en 2018 demeure majoritaire puisqu'avec 132 textes elle représente 54 % du nombre total des accords contre 28 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (67 textes) et 18 % pour les accords nationaux (45 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



Les organisations patronales représentatives dans les branches agricoles sont : la FNSEA dans le secteur de la production agricole, EDT dans les secteurs des travaux agricole et forestiers, la FNCUMA pour les coopératives d'utilisation de matériel agricole, la FNB pour le secteur de l'exploitation forestière et des scieries et la FPF pour les propriétaires sylviculteurs.

Les organisations syndicales représentatives dans la production agricole sont : la CGT (37,23%), la CFDT (24,08%), la CFE-CGC (14,86%), la CFTC (13,60%) et la CGT-FO (10,22%).

Les représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont été signataires de la quasi-totalité des textes conclus en 2018 quel que soit le niveau de négociation (national, régional ou départemental) ou la nature de l'accord (textes de base, avenants salariaux ou avenants procédure normale).

Ceux de la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC) et ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en ont signé plus de 80 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé plus de 60 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 13 %.

#### Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale (en %)

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
<b>2018</b>	13	98	87	80	62

**La hiérarchie des thèmes abordés** dans les accords en 2018 est globalement similaire à celle observée les années précédentes.

Thèmes	Nombre de textes en 2016	Nombre de textes en 2017	Nombre de textes en 2018
Salaires - Rémunération	135	157	153
Prévoyance et frais de santé	57	37	52
Retraite	2	-	-
Temps de travail	2	20	6
Éléments du contrat de travail	-	-	10
Classifications professionnelles	2	2	4
Prévention -sécurité	-	1	-
Formation professionnelle	5	3	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- Financement du paritarisme	-	7	3
Révisions globales de convention	27	8	6
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	-	-	3
Divers	11	4	4
Total	241	239	244

**Le nombre d'arrêtés d'extension** ministériels est le moins élevé depuis dix ans et en diminution de 61 % par rapport à 2017.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Arrêtés ministériels</b>	171	236	275	123	179	198	202	145	138	265	104

## **I - PRÉSENTATION GÉNÉRALE**

### **1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles**

Les règles générales qui régissent le dialogue social sont communes à l'ensemble des secteurs professionnels, y compris agricoles.

Pour les professions agricoles, selon l'article R. 2231-1 du code du travail, les attributions conférées au ministre chargé du travail sont exercées en accord avec lui par le ministre chargé de l'agriculture.

Le ministre chargé de l'agriculture procède à l'extension de l'ensemble des accords collectifs dans les professions agricoles.

Il procède également à l'extension des avenants salariaux aux conventions départementales ou régionales étendues. Cette procédure qui antérieurement relevait de la compétence des préfets a été modifiée par un décret du 2 mai 2013 et transférée au ministre chargé de l'agriculture.

La sous-commission des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective (CNNC) comporte une formation spécifique agricole, communément appelée sous-commission agricole, chargée d'examiner les accords collectifs dans les professions agricoles et de donner un avis sur leur extension ou leur élargissement.

L'article 36 de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a modifié les articles L. 2271-1 et suivants du code du travail. Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les attributions de la CNNC ont été élargies en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce faisant, la CNNC est devenue la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP). La spécificité des conventions et accords du secteur agricole continue d'être prise en compte dans le cadre de la sous-commission ad hoc de la CNNCEFP. Le caractère agricole de la sous-commission a même été conforté dans le décret du 26 décembre 2018 relatif à la CNNCEFP puisque sa composition au titre des organisations professionnelles d'employeurs a été élargie à la Fédération Nationale des Entrepreneurs Des Territoires (FNEDT) ainsi qu'à l'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP) tout en conservant la représentation de la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA), de la Fédération Nationale du Bois (FNB) et de la Confédération Nationale de la Mutualité, de la Coopération et du Crédit Agricole (CNMCCA).

### **2 Une négociation proche du terrain**

Le dialogue social en agriculture a toujours été fortement soutenu et encouragé par les pouvoirs publics pour tenir compte des caractéristiques propres aux professions agricoles.

En 2018, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (DARES), en lien avec le Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (BRTDS), a dénombré 31 conventions nationales, 57 conventions régionales ou pluri-départementales (sans changements) et 125 conventions départementales, contre 132 en 2017. Bien que le secteur agricole soit pleinement engagé dans le processus de restructuration des branches, le dialogue social y demeure donc encore très décentralisé.

Concernant les conventions nationales, seules certaines sont négociées en commission

mixte paritaire. Ainsi le BRTDS a présidé en 2018 plusieurs commissions mixtes paritaires nationales, à savoir celles concernant le personnel des élevages aquacoles, des centres équestres, des établissements d'entraînement des chevaux de courses au trot, des établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop, et celle des entreprises du paysage.

Pour des raisons historiques, liées au rôle central de l'inspection du travail dans la généralisation de la couverture conventionnelle en agriculture, toutes les conventions régionales et départementales agricoles sont négociées en commission mixte, ce qui constitue une exception à la règle du paritarisme de la négociation collective.

### **3 La représentativité des partenaires sociaux**

#### **3.1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles**

Les organisations professionnelles d'employeurs (OPE) ne bénéficient d'aucune présomption de représentativité. Ainsi tout employeur, groupement ou association d'employeurs, peut signer une convention collective « simple » qui n'engage que les signataires ou leurs adhérents. En revanche, dès lors que l'extension est demandée, avec comme effet de rendre obligatoires les dispositions conventionnelles à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application (professionnel, territorial) du texte, deux conditions sont exigées de la partie employeur : les signataires doivent être organisés en syndicats ou en associations d'employeurs d'une part, ces syndicats ou associations d'employeurs doivent être représentatifs dans le champ professionnel et/ou territorial de la convention ou de l'accord d'autre part.

Les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 ont créé pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale pour la négociation collective. Il s'agit d'une étape majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national, multi-professionnel et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles.

Pour être représentatives, les OPE doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs. Ces six critères sont le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, et enfin l'audience.

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les OPE qui satisfont aux cinq premiers critères exposés précédemment, qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et qui satisfont au critère d'audience détaillé à l'article L. 2152-1 du code du travail.

Selon ce dernier critère, sont représentatives les OPE dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent :

- soit au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche (satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 du code du travail rappelés ci-dessus et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5 du même code),
- soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.

Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations ainsi que le nombre de leurs salariés sont attestés, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Dans les branches de la production agricole, les seuils de 8 % d'entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle candidate à la représentativité et 8 % des salariés de ces mêmes entreprises sont appréciés au niveau national dans les secteurs d'activités concernés, et les entreprises et exploitations adhérentes sont celles relevant, l'année précédant la mesure de l'audience, du collège employeurs aux élections des caisses de la Mutualité Sociale Agricole, quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés concernés.

La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) a été reconnue représentative au niveau national et multiprofessionnel, dans le secteur des activités agricoles, par arrêté du 18 octobre 2017 publié au Journal officiel du 24 octobre 2017.

Et 29 arrêtés du ministre chargé du travail fixent la liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles (voir annexe I).

### **3.2 La représentativité des organisations syndicales de salariés agricoles**

Le secteur agricole a fait l'objet d'un traitement spécifique dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale prévue par la loi du 15 octobre 2010, par la création d'une branche de la production agricole et la prise en compte, dans la mesure de l'audience, des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture.

En agriculture, les partenaires sociaux, par un accord du 25 janvier 2011 relatif aux modalités d'application pour la production agricole des dispositions sur la représentativité des organisations syndicales de salariés (OSS), ont créé une branche production agricole qui regroupe les activités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime et au 2° de l'article L. 722-20 du même code.

Il s'agit des activités de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, des activités de dressage, d'entraînement, haras ainsi que celles des établissements de toute nature dirigés par un exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ; des travaux agricoles ; des travaux forestiers ; de la conchyliculture et de pisciculture ainsi que les activités de pêche maritime à pied professionnelle, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ; et enfin les activités de gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins.

La mesure de l'audience pour cette branche de la production agricole est nationale et s'applique aux conventions régionales et départementales de la production agricole.

Au niveau national et interprofessionnel et dans les branches professionnelles, seules les organisations ayant obtenu au moins 8 % des suffrages sont considérées comme représentatives.

Pour apprécier ce seuil, ont été agrégés les suffrages issus : des élections professionnelles dans les entreprises de 11 salariés et plus, du scrutin organisé pour les salariés des Très petites entreprises (TPE - moins de 11 salariés) et les employés à domicile et des élections aux chambres départementales d'agriculture de 2013.

Un arrêté du ministre chargé du travail en date du 20 juillet 2017 (JO du 2 août 2017) a fixé la liste des OSS reconnues représentatives dans les branches de la production agricole.



Sont représentatives : la Confédération générale du travail (CGT) (37,23%), la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (24,08%), la Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (14,86%), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (13,60%) et la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) (10,22%).

Outre ce texte, 18 autres arrêtés fixent les listes des organisations syndicales représentatives dans les autres branches nationales et 1 arrêté fixe la liste des organisations syndicales représentatives dans une branche régionale : entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (branche devenue depuis nationale).

Les partenaires sociaux réunis lors de la sous-commission agricole de la CNNC du 12 février 2015 ont demandé à l'administration de veiller à ce que les seules organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ considéré soient impérativement invitées aux négociations.

La mesure de l'audience de la représentativité renforce la légitimité des accords signés par les OSS : leur validité est désormais conditionnée à leur signature par des organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives et à l'absence d'opposition d'organisations représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes organisations, (voir aussi plus largement les articles L. 2121-1 et suivants du code du travail).

## **II- LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2018**

L'année 2018 a été principalement marquée par la mise en œuvre des dispositions introduites par les ordonnances du 22 septembre 2017 qui ont réformé en profondeur le droit des relations de travail. Si elles ont renforcé la place de la négociation collective d'entreprise, elles ont également réaffirmé le rôle de régulation de la branche dans la construction de l'ordre social professionnel en prévoyant notamment sa primauté dans treize domaines.

Conscientes des attentes fortes du législateur qui leur a confié notamment des missions nouvelles en matière de formation professionnelle dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les branches ont continué à s'organiser à travers notamment la mise en place des Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Dans ce contexte, la restructuration des branches professionnelles se poursuit activement, sous la double impulsion des services de l'Etat et des acteurs sociaux, dans l'objectif de recomposer un paysage conventionnel cohérent et lisible autour de branches robustes, aux moyens renforcés, à même d'assumer leurs missions.

Outre une profonde réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle continue, la loi du 5 septembre 2018 a instauré l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, afin que chaque entreprise puisse mesurer et corriger les écarts salariaux qui demeurent.

Enfin, par la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales, le Gouvernement a souhaité apporter une réponse au mouvement des « gilets jaunes » et fait adopter plusieurs mesures destinées à soutenir le pouvoir d'achat des Français. Les entreprises qui le souhaitent ont ainsi pu verser une prime exceptionnelle exonérée de cotisations ou de contributions sociales et d'impôt sur le revenu.



### III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Quarante-cinq accords et avenants nationaux ont été conclus en 2018 et soumis à l'extension, soit trois de plus qu'en 2017. Compte tenu du caractère très décentralisé du dialogue social en agriculture, ces accords nationaux ne représentent que 18 % des deux cent quarante-quatre accords conclus en 2018 et soumis à l'extension.

Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

L'avenant n° 74 du 9 janvier 2018 à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (travail un jour férié ou le jour de repos hebdomadaire).

L'avenant n° 2 du 24 janvier 2018 à l'accord collectif du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé au profit des salariés non cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

L'avenant n° 4 du 16 février 2018 à l'accord national du 15 juin 2012 sur le régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.

L'accord du 21 février 2018 portant reconduction de la contribution financière dans la branche des coopératives et SICA bétail et viande.

L'accord du 22 février 2018 concernant la convention collective nationale de travail des caves coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986 sur le compte épargne temps (CET).

L'accord du 22 février 2018 concernant la convention collective nationale de travail des caves coopératives viticoles et leurs unions du 22 avril 1986 sur le forfait annuel en jours.

L'accord du 23 février 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des coopératives agricoles de teillage du lin.

L'accord du 12 avril 2018 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des caisses régionales du Crédit Agricole et des autres organismes (non étendu).

L'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance (mutualisation du fonds social de solidarité, versement santé, prestations de prévoyance) (étendu à l'exclusion du champ professionnel couvert par l'union syndicale des rouisseurs tailleurs de lin de France).

L'avenant n° 49 du 15 mai 2018 à la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952.

L'avenant n°130 du 5 juin 2018 à la convention collective de travail du 20 mars 1970 concernant les entreprises agricoles de déshydratation (élargissement au niveau national).

L'accord collectif du 10 juillet 2018 regroupant le champ d'application de la convention collective des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP (IDCC 7520) et de la convention collective groupement des organismes de formation et de promotion agricoles (IDCC 7509).

L'avenant n° 28 du 11 juillet 2018 à la convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000 (convention de forfait de travail).

L'avenant n° 21 du 12 juillet 2018 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (mise en place de la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI) - un alinéa du préambule a été étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail qui prévoit la primauté des accords d'entreprise sur les accords de branche excepté dans les domaines prévus à l'article L. 2253-1 du même code où la branche prime et les domaines où la branche elle-même peut reconnaître la primauté de l'accord de branche).

L'accord national du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de la négociation et d'interprétation (CPPNI) des exploitations forestières et des scieries agricoles.

L'accord collectif de travail du 25 septembre 2018 relatif à l'accord de méthode de fusion des branches professionnelles des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînements de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînements de chevaux de courses au galop (IDCC 7014).

L'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2018 relatif au rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier (IDCC 7008) et de la sélection et de la reproduction animales (IDCC 7021) pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « Conseil et service en élevage ».

Les avenants n° 88 et 89 du 24 octobre 2018 à la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974.

L'avenant n° 5 du 3 décembre 2018 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime de prévoyance, frais de santé et retraite pour les salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.

L'avenant n° 23 du 3 décembre 2018 à la convention collective nationale des entreprises du paysage.

L'accord MSA du 11 décembre 2018 relatif au délai de carence entre deux contrats de travail à durée déterminée.

L'accord (non étendu) du 18 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences OCAPAT (Opérateur de compétences agriculture, pêche, industrie agroalimentaire et territoires).

L'accord du 21 décembre 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée d'opération dans la branche des caisses régionales du Crédit Agricole et des autres organismes.

## IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

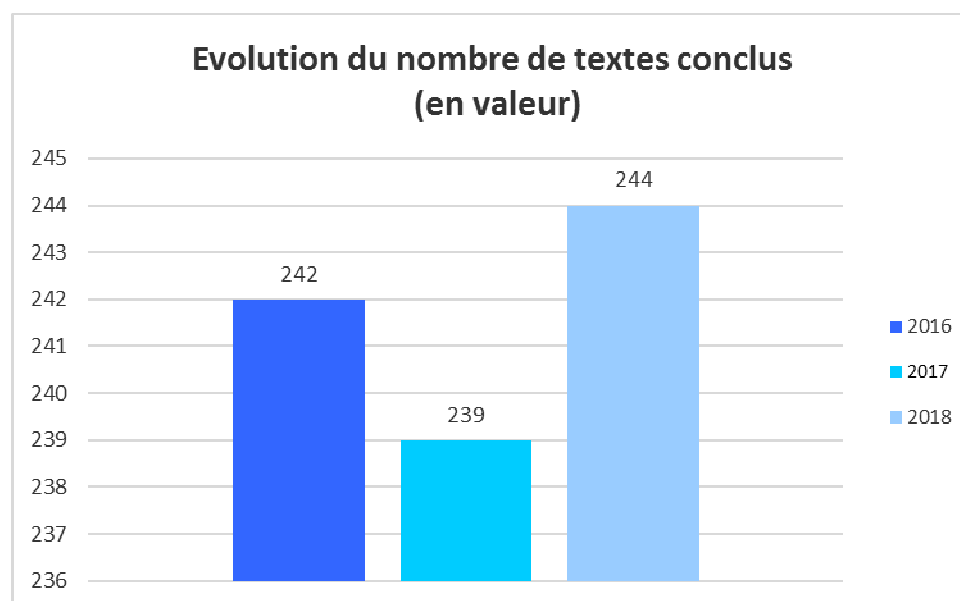
### 1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 244 textes en 2018 : L'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une hausse de 2 % en 2018 par rapport à 2017. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 239 accords ou avenants en 2017.

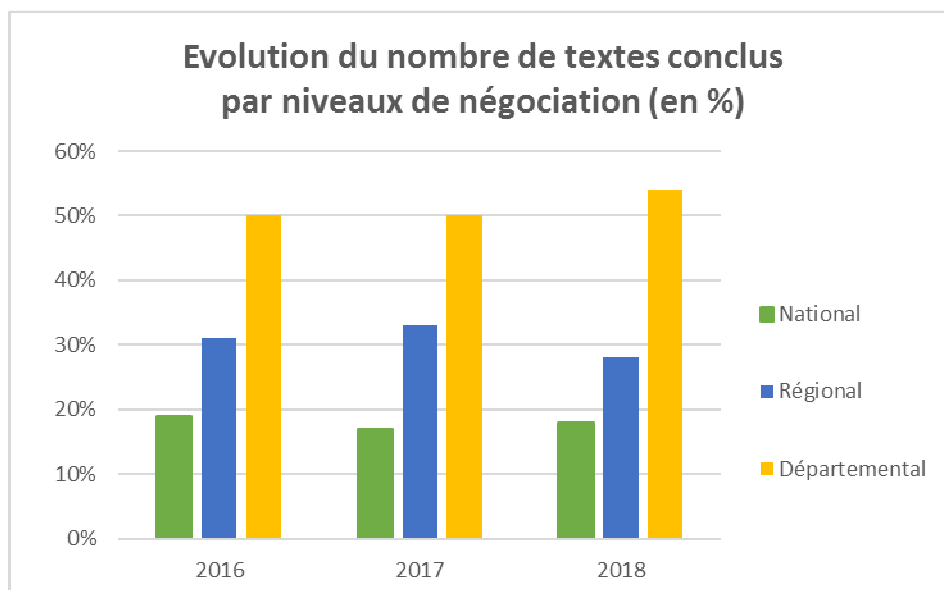
Le nombre d'accords conclus est stable sur les trois dernières années.

#### Évolution du nombre de textes conclus entre 2008 et 2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Total</b>	354	472	298	315	417	341	361	331	242	239	244

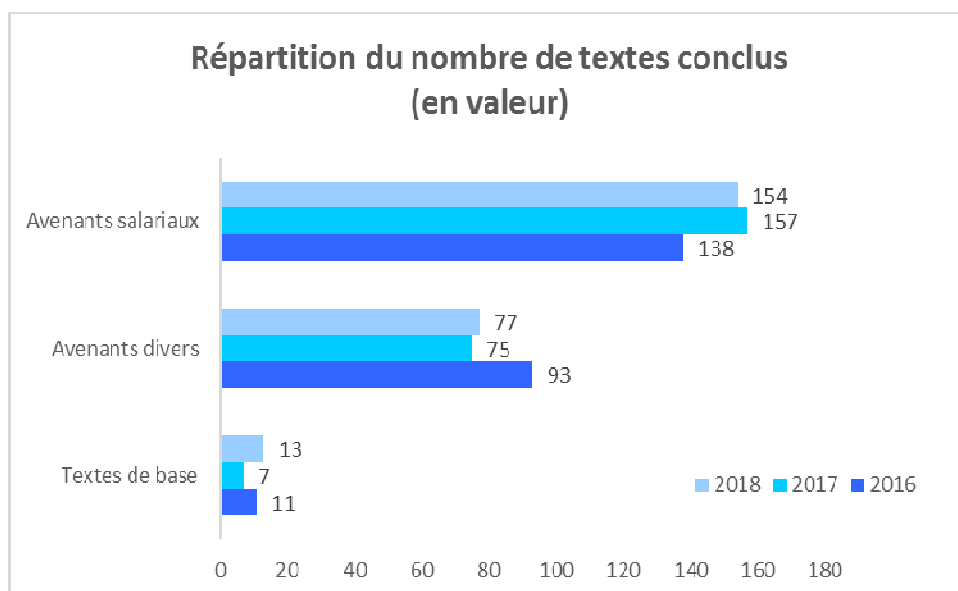


Compte tenu des caractéristiques actuels du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclus en 2018 demeure majoritaire puisqu'avec 132 textes elle représente 54 % du nombre total des accords contre 28 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (67 textes) et 18 % pour les accords nationaux (45 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



En 2018 comme les années précédentes, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (95 % des textes négociés).

Hors avenants salariaux, la négociation dans les conventions collectives se traduit par la conclusion de 86 % d'avenants et 14 % de textes de base (77 avenants divers et 13 conventions collectives ou accords de branche).



## 2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2016	Nombre de textes en 2017	Nombre de textes en 2018
Salaires - Rémunération	135	157	153
Prévoyance et frais de santé	57	37	52
Retraite	2	-	-
Temps de travail	2	20	6
Éléments du contrat de travail	-	-	10
Classifications professionnelles	2	2	4
Prévention -sécurité	-	1	-
Formation professionnelle	5	3	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI - Financement du paritarisme	-	7	3
Révisions de convention	27	8	6
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	-	-	3
Divers	11	4	4
Total	241	239	244

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2018 est globalement similaire à celle observée les années précédentes. Avec 153 occurrences, le thème des rémunérations est toujours le premier thème de négociation et, avec 52 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire demeure le deuxième thème de négociation.

Les accords relatifs à la protection sociale complémentaire sont pour la première fois depuis 2014 en légère hausse. L'avenant n° 6 du 17 avril 2018 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a pour conséquence une nouvelle déclinaison dans des accords infra nationaux qui devrait se poursuivre en 2019.

## 3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont conclu, en 2018, 244 accords de branches.

Le taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année montre d'importantes disparités entre les représentants des différentes organisations syndicales représentatives.

Les représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont été signataires de la quasi-totalité des textes conclus en 2018 quel que soit le niveau de négociation (national, régional ou départemental) ou la nature de l'accord (textes de base, avenants salariaux ou avenants procédure normale).

Ceux de la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC) et ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en ont signé plus de 80 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé plus de 60 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 13 %.

## Taux de signature des accords de branche par organisation syndicale (en %)

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2018	13	98	87	80	62

### 4 La négociation en Mutualité sociale agricole

En 2017, 135 accords locaux et 8 accords nationaux ont été négociés puis soumis à l'agrément ministériel.

Pour l'année 2018, 128 accords locaux et 4 accords nationaux ont été négociés et soumis à l'agrément ministériel.

Les principales thématiques abordées par les accords locaux en 2017 concernaient les contrats de génération, l'égalité femmes/hommes, l'emploi des salariés handicapés et le télétravail.

Pour l'année 2018, les principaux thèmes des accords concernent :

- l'égalité professionnelle,
- PEE/PERCO,
- le droit à la déconnexion,
- le télétravail,
- le don de jours de repos.

A noter qu'un accord national a été signé en 2018 concernant la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) pour la branche MSA.

## V- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE

### 1 Les règles

L'obligation d'engager périodiquement des négociations sur certains thèmes s'impose aux organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels.

L'ordonnance du 20 décembre 2017 en a fixé les modalités : l'article L. 2241-1 du code du travail prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour négocier sur les thèmes suivants :

1° Sur les salaires ;

2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le

harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

2° bis Sur les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants<sup>1</sup> ;

3° Sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 du code du travail ;

4° Sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

5° Sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

et, au moins une fois tous les cinq ans pour négocier les thèmes suivants :

6° Sur l'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois ;

7° Sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

A défaut d'accord portant sur les négociations obligatoires, ou en cas de non-respect de ses stipulations, les dispositions légales supplétives s'appliquent.

Parmi celles-ci, l'article L.2241-8 du code du travail modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

## **2 Les salaires**

En 2018, le nombre de branches à avoir négocié et conclu un accord salarial (Cf. liste en annexe 2) a diminué de 14 % par rapport à 2017 passant de 143 à 123. L'année 2018 est ainsi comparable à l'année 2016 où l'on avait dénombré 129 branches à avoir conclu un accord salarial.

Néanmoins, les comptes nationaux provisoires de l'agriculture en 2018 montrent que les rémunérations versées par les exploitations agricoles ont progressé de 2,7% en 2018 sous l'effet de la hausse du taux de salaire horaire et de l'augmentation des effectifs salariés<sup>2</sup>.

Malgré un ralentissement de la croissance (1,5 %), le contexte est resté favorable au maintien d'une activité conventionnelle soutenue en 2018, bien qu'en léger retrait, avec notamment une inflation en légère hausse (1,3 % fin 2018) et une revalorisation du SMIC supérieure à celle de l'année précédente (1,2 % au 1er janvier 2018 contre 0,9 % au 1er janvier 2017), rendant ainsi nécessaire la signature d'un accord dans un nombre important de branches pour conserver un bas de grille conforme au SMIC.

---

<sup>1</sup> Alinéa introduit par la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

<sup>2</sup> Insee - Les comptes nationaux provisoires de l'agriculture en 2018



### **3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Travailler sur l'égalité des salaires et des retraites, notamment pour les salariées agricoles, est un des engagements du ministère dans sa feuille de route 2018-2020 en faveur de la diversité professionnelle et pour l'égalité des droits entre les femmes et les hommes.

Le 2° de l'article L. 2241-1 du code du travail vise les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

L'article L. 2232-9 du code du travail prévoit également depuis l'adoption de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

A cet égard et à titre d'exemple, l'avenant n°53 du 19 janvier 2018 de la branche de la production agricole de la Vienne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux Vienne et Deux-Sèvres rappelle que les partenaires sociaux manquent de données statistiques sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes pour dresser un état des lieux. Les partenaires sociaux demandent à la Mutualité sociale agricole les données en matière d'écart de rémunération.

De façon encore plus précise l'avenant n°126 du 23 janvier 2018 de la branche des exploitations agricoles de la Charente indique que les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qu'ils demandent à la Mutualité sociale agricole à partir du SMIC les données générées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective.

## **VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

Fin 2018, le secteur agricole comptait 213 conventions collectives : 31 conventions nationales, 57 conventions régionales ou pluri-départementales et 125 conventions départementales.

Malgré une baisse régulière depuis quelques années (255 branches en 2013, 220 en 2017), la multiplicité du nombre de branches ainsi que leur grande disparité tant en termes de nombre de salariés couverts, de champ ou de moyens soulèvent des difficultés à plusieurs égards :

- d'une part, le nombre élevé des conventions et accords de branche entraîne une perte de lisibilité du droit conventionnel pour les entreprises et les salariés en même temps qu'il affaiblit la portée régulatrice de la concurrence de l'accord collectif de branche ;
- d'autre part, ce morcellement met en évidence la faible capacité de petites organisations professionnelles d'employeurs à engager des négociations sur des sujets complexes ;

- enfin, les branches qui n'atteignent pas une taille significative peuvent plus difficilement apporter aux entreprises les avantages attendus en termes de mutualisation de structures et d'économies d'échelle (par exemple en matière de parcours professionnels, de formation ou encore de garanties collectives de prévoyance).

Dans ce contexte, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, puis l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ont doté l'État de nouveaux moyens pour restructurer le paysage conventionnel.

Désormais, le ministre chargé du travail engage en priorité et selon l'un des critères suivants la fusion des branches :

- 1° Comptant moins de 5 000 salariés ;
- 2° N'ayant pas négocié au cours des trois dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
- 3° Dont le champ d'application est uniquement régional ou local ;
- 4° Dans lesquelles moins de 5% des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- 5° Dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente (Cf. article R.2261-15 du code du travail).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a également accéléré le processus de restructuration des branches en raccourcissant de trois à deux ans le calendrier incitant en particulier les branches régionales et départementales à être rattachées à une branche nationale. Ce resserrement des délais avec une date butoir au 9 août 2018 (au lieu du 9 août 2019) comme point de départ possible de l'engagement par la ministre du travail de fusions de branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la loi du 8 août 2016 ou de celles comptant moins de 5 000 salariés a renforcé la prise de conscience de l'importance de l'enjeu par les partenaires sociaux.

La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 a introduit un nouveau motif pouvant permettre à l'État d'engager une procédure de fusion du champ d'application de conventions collectives : l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

Peu de nouvelles fusions ou dénonciations ont toutefois pris effet en 2018.

Parmi celles-ci, au niveau national, la dénonciation de la convention collective des directeurs des organismes de contrôle laitier et des centres régionaux d'informatique.

Au niveau régional, la convention collective régionale de polyculture Lorraine-Vosges qui est le résultat de la fusion de quatre conventions départementales et s'est vu attribuer un nouvel identifiant IDCC : 8416.

Au niveau départemental, citons également pour mémoire la fusion de la convention collective des exploitations polyculture de l'Allier au sein de la convention collective des exploitations agricoles de l'Allier.

Il faut enfin signaler que le processus d'élargissement au niveau national du champ territorial de la convention collective régionale de la déshydratation Champagne Ardenne, engagé par

un premier avenant en 2017, a abouti en 2018 et s'est traduit par l'attribution d'un nouvel identifiant IDCC : 7023.

Si peu de nouvelles fusions ou dénonciations ont pris effet en 2018, par contre le rythme des échanges entre partenaires sociaux afin d'anticiper l'application des nouvelles règles en matière de restructuration des branches s'est quant à lui accéléré. Le résultat le plus tangible de cette accélération a été la signature de trois accords de rapprochement :

- Accord de regroupement du 10 juillet 2018 entre les branches de l'enseignement agricole privé (CNEAP) (IDCC 7520) et des organismes de formation et de promotion agricole (GOFPA) (IDCC 7509),
- Accord de méthode du 25 septembre 2018 entre les branches des centres équestres (IDCC 7012), des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (IDCC 7013) et des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop (IDCC 7014),
- Accord de rapprochement du 1<sup>er</sup> octobre 2018 pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage » à partir des branches des personnels des organismes de contrôle laitiers (IDCC 7008) et des entreprises de sélection et de reproduction animale (IDCC 7021).

Ces trois accords ont été étendus sans faire l'objet de réserves majeures.

Il appartient dès lors aux partenaires sociaux de ces branches de négocier une nouvelle convention collective dont les stipulations devront être harmonisées. En application de l'article L. 2261-33 du code du travail, les partenaires sociaux de ces branches disposent pour ce faire d'un délai de 5 ans à compter de la date du regroupement. On peut à cet égard rappeler que toutes les organisations représentatives dans l'un des champs conventionnels concernés par la fusion demeurent à la table des négociations jusqu'à la prochaine mesure de l'audience prévue en 2021.

D'autres rapprochements ont également été envisagés sans aboutir dans l'année à un accord soumis à extension :

- \* Coopératives et SICA laitières (IDCC 7004) avec Coopératives fruitières fromagères Ain, Doubs, Jura (IDCC 8435),
- \* Coopérative, SICA conserves de fruits et légumes, plats cuisinés (IDCC 7003) avec Coopérative, SICA, fleurs, fruits et légumes (IDCC 7006), Coopératives, SICA teillage de lin (IDCC 7007) et Coopératives déshydratation (IDCC 7023),
- \* Conchyliculture (IDCC 7019) avec Coopération maritime (IDCC 2494),
- \* Parcs zoologiques (IDCC 7017) avec Espaces de loisirs (IDCC 1790),
- \* Distilleries coopératives viticoles (IDCC 7503) avec Distilleries industrielles (IDCC 493).

Il faut aussi rappeler que, comme indiqué dans le bilan 2017 de la négociation collective dans les professions agricoles, un accord d'objectifs sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole avait été signé le 15 novembre 2016 entre la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, la Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires, la Fédération Nationale du Bois, les Forestiers Privés de France, l'Union Nationale des Entreprises du Paysage, la Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole et l'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France, d'une part et les cinq fédérations agricoles de syndicats de salariés, d'autre part.

L'accord d'objectifs réaffirme l'attachement de ces signataires au dialogue social national et territorial, qu'ils estiment être un pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture. Le périmètre global d'application envisagé pour mener à bien la restructuration englobe l'ensemble des activités agricoles de production définies à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime au 1° (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques), des entreprises de travaux agricoles du 2°, des entreprises de travaux forestiers du 3° (à l'exception de l'ONF), des établissements de pisciculture du 4° (à l'exception de la conchyliculture), ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Les signataires sont favorables à une ouverture de l'accord à d'autres activités professionnelles. Mais les branches qui souhaiteront rejoindre cet accord, devront adhérer au préalable à l'accord national du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture, à celui du 2 octobre 1984 sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles et à celui du 4 décembre 2012 sur la création du dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles et de l'Association sociale et culturelle paritaire en agriculture.

L'accord d'objectifs indique que la négociation interbranche agricole sera privilégiée chaque fois que les thèmes s'y prêteront. En outre, il prévoit que les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles s'engagent à respecter les accords nationaux agricoles existants et ceux à venir dont ils sont signataires. Il souligne également que chaque branche professionnelle agricole garde la maîtrise de l'organisation de sa couverture conventionnelle.

Cet accord prévoit la négociation d'un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et les départements ainsi qu'à toutes activités professionnelles couvertes par cet accord. Cet objectif n'interdit pas, en fonction de la volonté des partenaires sociaux, que le dispositif commun soit décliné sur des champs territoriaux ou professionnels plus restreints.

Les signataires affirment leur attachement au dialogue social de proximité qui remplace pour les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises la négociation d'entreprise. Ils tiennent à un maillage territorial de la négociation collective. L'accord d'objectifs accorde donc une place à des dispositions conventionnelles territoriales. Il indique que la négociation territoriale peut notamment préciser des accords nationaux quant ceux-ci le prévoient. Elle peut également porter sur des thèmes tels que la rémunération (salaire, primes), sur les modalités de prise en compte des déplacements et sur des innovations sociales.

Chaque dispositif conventionnel national peut être complété, grâce à l'élaboration d'accords d'entreprise types, pour les entreprises de moins de 50 salariés. De même, ces accords types, complétant en principe les dispositifs nationaux, peuvent faire l'objet de déclinaisons territoriales. Mais, précise l'accord d'objectifs, les dispositifs nationaux doivent fixer les conditions d'application des accords types, comme, par exemple, le recours au mandatement pour valider une mise en œuvre en entreprise. L'accord d'objectifs demande enfin que les modes de publicité attachés à ce type d'accord soient stipulés par chaque dispositif conventionnel national.

Au bout de 5 ans au maximum, la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2016 devrait aboutir à la restructuration du plus grand nombre des conventions collectives du champ agricole avec la suppression des conventions départementales et régionales et la création de 3 nouvelles conventions collectives nationales dans les secteurs d'une part de la production agricole, d'autre part des travaux agricoles et forestiers et enfin en troisième lieu de la sylviculture, des scieries agricoles, et de l'exploitation forestière.

Plusieurs accords étendus dans différentes branches ont enfin abouti à la mise en place de commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) dont la

création était attendue depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et dont l'absence de réunion est un des six critères permettant au ministre chargé du travail d'engager en priorité la fusion administrée des branches.

- \* Accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une CPPNI dans les branches de la production agricole et des CUMA,
- \* Accord du 4 juillet 2017 relatif à la CPPNI des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux,
- \* Accord du 4 juillet 2017 relatif à la CPPNI dans la branche de la conchyliculture,
- \* Accord du 27 septembre 2017 sur la mise en place d'une CPPNI dans la coopération laitière,
- \* Avenant du 15 novembre 2017 relatif à la CPPNI dans la branche des entreprises agricoles de déshydratation,
- \* Accord du 23 février 2018 sur la mise en place d'une CPPNI dans la coopération agricole de teillage du lin,
- \* Accord du 12 avril 2018 portant création de la CPPNI dans la branche des caisses régionales du Crédit Agricole et des autres organismes (non étendu),
- \* Avenant du 12 juillet 2018 à la convention collective nationale de travail concernant les entreprises du paysage portant création d'une CPPNI,
- \* Accord du 18 septembre 2018 relatif à la CPPNI des exploitations forestières et des scieries agricoles.

S'agissant de l'avenant du 27 juin 2017 à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des centres équestres et relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, une réserve a été émise à l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'institution d'une CPPNI dans chaque branche.

## VII- L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

Dans le cadre de la procédure d'extension des accords et des avenants, l'administration est chargée successivement de :

- \* la publication de l'avis relatif à l'extension du texte au *Journal officiel*,
- \* la publication du texte au *Bulletin officiel des conventions collectives*,
- \* la publication de l'arrêté d'extension du texte au *Journal officiel*.

### Les publications en 2018

<b>Semestre</b>	<b>Textes publiés au BOCC</b>	<b>Avis d'extension</b>	<b>Arrêtés d'extension</b>	<b>Total des publications</b>
<b>Premier</b>	203	49	60	312
<b>Second</b>	70	37	44	151
<b>TOTAL</b>	273	86	104	463

En 2018, l'administration a publié 273 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 190 avis et arrêtés d'extension au Journal officiel, soit au total 463 publications. En 2017, 230 publications de textes au BOCC avaient été recensées, soit une

augmentation de 17 % en 2018. Le total des publications se montait à 750 en 2017, soit une diminution de 38% en 2018.

### Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2008-2018

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Arrêtés ministériels</b>	171	236	275	123	179	198	202	145	138	265	104

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est le moins élevé depuis dix ans et en diminution de 61 % par rapport à 2017.

### Délais d'extension 2018 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNC	06/02/2018	05/04/2018	15/06/2018	18/10/2018	06/12/2018	Moyenne
Délai en nombre de jours *	27.2	31.1	35.7	37.3	31.7	<b>33.0</b>

\* Délai de publication des arrêtés d'extension après la réunion de la sous-commission agricole de la CNNCEFP

Les délais d'extension ont été portés de 120 jours en moyenne en 2017 à 33 jours en 2018, soit une réduction de 72 %. Cette amélioration des délais d'extension a permis un retour à la normale. Il s'est opéré dès le premier semestre (31.2 jours) et s'est maintenu au second semestre (35.8 jours).

### Délais d'extension 2018 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
17/01	19
17/02	48
17/03	37
17/04	23
17/05	26
17/06	28
17/07	37
17/08	43
17/09	42
<b>Moyenne</b>	<b>31.9</b>

\* Délai de publication des arrêtés après saisine de la sous-commission agricole de la CNNCEFP

Les délais d'extension ont été portés de 51 jours en moyenne en 2017 à 31.9 jours en 2018, soit une réduction de 37 %. De la même façon que pour les autres textes, une amélioration significative des délais d'extension a été obtenue dès le premier semestre (29.3 jours), confirmée au second semestre (35.6 jours) et a permis un retour à la normale.

## VIII- LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX



### **Contribution FNAF CGT**

#### **Bilan des négociations collectives en agriculture 2018**

**La couverture conventionnelle nationale** pour les salariés en production agricole et CUMA, et celle des ETAR, doivent garantir des droits et acquis collectifs de haut niveau. Notre analyse des différentes conventions collectives territoriales fait apparaître des acquis pour les salariés. Ceux-ci doivent être maintenus et se renforcer. Notre fédération dans l'unité la plus large, s'engage dans les négociations pour que soient prises des dispositions conventionnelles qui le permettent. En cela, notre fédération pose l'exigence d'inscrire dans le préambule, d'une nouvelle convention collective nationale la transformation des conventions collectives en accord collectifs étendus faisant l'objet de négociations régulières. Et nous nous engageons dans les négociations pour que ces CCN reprennent et améliorent les avantages acquis en territoire.

**Au niveau territorial**, les négociations sont pour la plupart axées sur les salaires. Les revalorisations sont largement trop faibles et le tassement des grilles ne permet pas la réelle reconnaissance des qualifications. De plus il y a un rabougrissement des thèmes de négociations. Notre fédération y porte donc l'ensemble des revendications (13<sup>ème</sup> mois, prime d'ancienneté, journée enfant malade...). Les négociations territoriales doivent permettre d'améliorer encore les droits et conquies des salariés de la production agricole.

**Les autres secteurs de l'agriculture sont aussi marqués par la restructuration des branches.** Dans la coopération, notre fédération revendique que soit créée une convention collective nationale unique regroupant l'ensemble des branches de la coopération, avec la mise en annexe de chacune des conventions collectives existantes. Permettant ainsi de réaffirmer à la fois le maintien du statut coopératif, mais aussi les spécificités et le maintien des acquis des salariés de chacune des conventions collectives existantes. Dans le bois, notre fédération conteste l'attitude de la chambre patronale, qui fusionne à marche forcée les conventions collectives territoriales en faisant table rase des acquis des salariés, et sa démarche au niveau national d'une branche rattachée à l'industrie.

**Un accord important dans le secteur du paysage.**

L'année 2018 a été marquée par la négociation d'un accord concernant les déplacements dépôt/chantier. En s'appuyant sur une décision de justice concernant une entreprise en Provence-Côte d'Azur de reconnaissance du temps de trajet dépôt/chantier comme temps de travail effectif, des avancées significatives ont été reconnues dans la convention collective. Ainsi en 2019 un accord de branche a été signé. Le temps de trajet dépôt/chantier peut désormais être considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel dans la convention collective. Une bataille CGT de longue date enfin gagnée.



## **Formation professionnelle**

La réforme de la formation professionnelle tourne le dos aux besoins de formation des salariés. L'adaptabilité, la flexibilité, la baisse des salaires, la non-reconnaissance des qualifications sont au cœur de la loi mal nommée « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Dans le cadre de la réduction des organismes paritaires de la formation professionnelle, la fédération s'est exprimée pour la création d'un opérateur de compétence unique pour l'ensemble des secteurs professionnels relevant de l'agriculture, de la coopération agricole, des industries alimentaires et de l'artisanat alimentaire. Si la loi Pénicaud intègre de nombreux reculs, la constitution d'un organisme unique pour notre champ professionnel doit permettre de poursuivre les combats syndicaux pour des formations qualifiantes et diplômantes. La signature par la fédération de l'accord constitutif d'Ocapiat s'inscrit dans nos objectifs essentiels pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés de nos professions. Notre bataille se poursuit dans l'artisanat alimentaire et la forêt-bois, branches dans lesquelles le patronat impose un autre choix.

**L'année 2018 a été marquée par les élections aux chambres d'agriculture déterminant la représentativité des organisations syndicales en agriculture. La CGT reste la première organisation syndicale.** Concernant ces élections, le mode de scrutin pose de nombreux problèmes. Que ce soit le vote par correspondance, ou le vote électronique, ceux-ci ne garantissent pas la sincérité du vote, le remettant ainsi en cause. Le vote électronique est le mode de scrutin le plus opaque. Car en plus de ne pas pouvoir vérifier l'électeur, rien ne garantit que le choix de son vote ait été celui retenu par un système informatique sous l'unique contrôle d'une société privée. Ce mode de scrutin laisse largement les portes ouvertes à de nombreuses manipulations. Il est impératif que le mode de scrutin garantisse la sincérité du vote. En cela le vote physique doit être mis en place pour les prochaines élections, avec les moyens en termes d'autorisation d'absence du lieu de travail pour que les salariés puissent se rendre dans un bureau de vote qui assure l'ensemble des dispositions permettant la sincérité du vote.

**Les DIRECCTES et les inspections du travail doivent avoir les moyens nécessaires pour assumer pleinement leurs missions,** notamment pour le bon fonctionnement des commissions mixtes et le contrôle du respect des droits des salariés. Or les conditions d'exercice de leurs métiers et les moyens mis à leur disposition sont particulièrement impactés par les mesures régressives budgétaires imposées par le gouvernement. Notre fédération réaffirme son attachement à l'implication des pouvoirs publics dans les négociations agricoles, et que les moyens humains et matériels soient attribués aux DIRECCTES pour qu'elles assurent toutes leurs missions et responsabilités.

27 JUIN 2019



## Contribution de la Fédération Générale Agroalimentaire CFDT au Bilan 2018 de la négociation collective en Agriculture

L'année 2018 sera à nouveau marquée en Agriculture par le processus de restructuration des branches et la continuité des négociations sur la constitution d'une Convention Collective Nationale en Production Agricole et Cuma. Les partenaires sociaux, respectueux de l'accord de méthode signé en 2016, ont continué les négociations à la fois sur les classifications et rémunérations mais ont aussi engagé des discussions pour élaborer un projet global qui doit donner du sens pour les entreprises, les salariés du secteur, les territoires. Cette convention doit être l'occasion d'accompagner les transformations inéluctables et les besoins d'un secteur devant faire face aux défis sociétaux, économiques, environnementaux et numérique. Si les réunions se sont succédées, l'articulation dans le champ d'une convention collective nationale et des conventions collectives territoriales reste un sujet de fond. La volonté de la FGA CFDT est de conserver la spécificité du dialogue social en agriculture qui est très riche au local afin de répondre aux différents métiers et particularités des territoires. Dans le contexte social global en France, il nous apparaît indispensable de pérenniser ce dialogue local avec les partenaires sociaux du territoire.

La restructuration des branches de moins de 5000 salariés s'est accélérée et les réunions du groupe de travail en Agriculture organisées par la Ministère de l'Agriculture a permis de trouver des solutions acceptables entre organisations patronales et syndicales de salariés, et parfois d'éclairer de façon pédagogique les positions plus conflictuelles. La possibilité de pouvoir exprimer aussi directement nos interrogations et décisions auprès de la DGT, lors d'un temps d'échange obtenu, a été des plus profitable. La FGA CFDT a pu exprimer dans ces différentes rencontres sa vision des regroupements visés en rappelant que le regroupement des branches doit se faire de façon responsable et qu'un calendrier trop contraint, ou une vision purement comptable des IDCC ne seraient bénéfiques à personne et certainement pas à l'objectif de permettre aux salariés de bénéficier d'une couverture adéquate et correcte par une convention collective.

Les militants et mandatés de la FGA CFDT ont participé à l'ensemble des réunions de négociations locales pour les évolutions de salaires notamment mais bien d'autres sujets aussi pour répondre aux besoins des métiers, des secteurs et des territoires. C'est là aussi que le dialogue social peut permettre d'apporter des solutions aux enjeux sur l'attractivité des métiers, la gestion des parcours professionnels et les transformations des modèles de production au plus près des problématiques du terrain et des entreprises. Ces commissions paritaires territoriales sont indispensables à la vitalité du dialogue social en agriculture sans pour autant se substituer au dialogue de branche et d'interbranche. Ce sont plus de 200 réunions dans lesquelles des accords se sont signés entre partenaires sociaux.

Nous n'oublions pas bien sûr les négociations de branche concernant les Conventions collectives nationales de l'UNEP, des ETARF, et de l'ONF et de la FNB pour lesquelles la FGA CFDT s'est impliquée et engagée tout au long de l'année 2018.

A chaque fois se pose la question de l'accompagnement des transformations avec de la justice sociale. Aérer les grilles de salaires dès les premiers niveaux pour redonner du pouvoir d'achat et de l'attractivité, prendre en compte le coût de la mobilité pour les salariés, faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie, réduire les pénibilités et renforcer la prévention, faciliter l'accès au logement des salariés les plus précaires. Ces thématiques restent communes à l'ensemble des branches et se doivent d'être traitées de façon responsable par tous les acteurs.

Dans les branches des coopératives agricoles, la séparation de la vente et du conseil en produits phytopharmaceutiques et la refonte du conseil a constitué et constitue encore une préoccupation majeure pour l'ensemble des acteurs. La FGA-CFDT a inscrit cet objectif dans le cadre de la transition agro-écologique, qui doit nous amener vers une agriculture durable et plus autonome, plus résiliente et socialement plus responsable.

Enfin l'année 2018 aura aussi été marquée par la Réforme de la Formation professionnelle et ses impacts sur l'organisation de son opérationnalité et la création des OPCO. Il a fallu mettre en place les instances adéquates pour ne pas créer de rupture dans l'offre de formation et la FGA CFDT se félicite de la constitution d'OCAPIAT regroupant les familles de du monde agricole.



## Contribution à la négociation collective 2018

### Importance de la procédure d'extension de la sous-commission d'extension agricole

Durant cette année 2018, en tant qu'organisation syndicale représentative, nous avons participé, par la négociation collective, à fixer les règles régissant les relations de travail dans la Branche agricole. En prévoyant un dispositif permettant d'en étendre l'application à l'ensemble des entreprises de la Branche, quand bien même elles ne seraient pas adhérentes à une organisation signataire, via le recours à l'extension administrative, les accords et Conventions de Branches négociés ont permis d'assurer une large couverture conventionnelle en France, en matière agricole.

### Importance de la place de la Convention de Branche

En agriculture, la Branche a toujours constitué le niveau central de la négociation collective, permettant d'harmoniser les conditions de travail des salariés agricoles.

L'objectif des réformes successives est de favoriser la négociation de proximité, au plus proche de l'entreprise. Or, dans le milieu agricole, cette décentralisation du dialogue social existe et est adaptée au secteur, elle s'effectue au niveau des territoires. Le nombre important d'adaptations territoriales ne nuit pas à l'efficacité et à la qualité de la négociation collective, bien au contraire.

Même si nous disposons du pouvoir de négocier, cette restructuration des Branches est susceptible d'avoir pour conséquence une dilution des règles conventionnelles dans de grands ensembles. Nous avons donc été attentif durant cette année à ce que ne soient pas effacés tous les particularismes existants, liés à un secteur et/ou à une catégorie professionnelle, et plus précisément l'encadrement.

La Branche s'est vue dotée d'une mission nouvelle à l'égard des petites entreprises, ces clauses spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés sont obligatoires pour que l'extension soit décidée. Ainsi, « *pour pouvoir être étendus, la Convention de Branche ou l'accord professionnel, doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2223-10-1 du Code du travail* ». Ce signal du législateur est important, car même si les thèmes réservés à la branche sont désormais très réduits, son rôle dans un secteur tel que l'agriculture est primordial.



## BILAN 2018 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

### Contribution CFTC-AGRI

#### **Restructuration des branches professionnelles**

La négociation des nouvelles conventions collectives nationales pour la production agricole et les CUMA d'une part et pour les travaux agricoles et ruraux d'autre part, ont occupé une bonne partie de l'année 2018. Concernant la première, le travail s'est principalement concentré sur la négociation d'un nouveau dispositif de classification des emplois.

Par ailleurs, une CPPNI a été mise en place par accord du 18 septembre 2018, pour la branche des exploitations forestières et scieries agricoles.

Globalement, **la CFTC** regrette que la négociation de ces nouveaux dispositifs conventionnels manque beaucoup d'ambition à ce stade. **La CFTC** est force de propositions concrètes qui prennent en compte la réalité du terrain mais aussi innovantes pour permettre aux branches de jouer pleinement leur rôle et être attractives pour garder et faire évoluer ses salariés et en attirer de nouveaux.

Par ailleurs, un accord de méthode a été signé le 25 septembre 2018, pour la fusion des branches des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop, des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot et des centres équestres.

Enfin, nous remercions le BRTDS pour avoir réuni à notre demande les différents acteurs du monde rural, en vue de réfléchir ensemble à la création d'une nouvelle convention collective des services au monde rural. Ce projet avait entre autre objet de regrouper les différentes branches ciblées par la restructuration des branches (moins de 5 000 salariés) ainsi que tous les salariés du régime agricole, non couverts à ce jour par une convention collective de branche.

**La CFTC** regrette que ce projet n'ait pas pu se poursuivre par manque de volonté suffisante des principaux acteurs concernés.

#### **Formation professionnelle : constitution d'OCAPIAT**

La fin de l'année 2018 a été marquée par la publication de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et les négociations de branches visant à créer les nouveaux opérateurs de compétences (OPCO) qui doivent remplacer les OPCA.

L'accord constitutif de l'Opérateur de compétences pour l'agriculture, la pêche, l'industrie agro-alimentaire et les territoires (OCAPIAT), a été signé le 18 décembre 2018. Cet OPCO de filière remplace les deux ex-OPCA FAFSEA et OPCALIM.





La CFTC a activement participé à la négociation de cet accord. Toutefois, comme d'autres organisations syndicales, nous sommes en total désaccord avec l'article sur la gouvernance de l'OPCO qui rompt l'équilibre de la représentation syndicale qui fonctionnait depuis des décennies. Raison pour laquelle nous ne sommes pas signataires de l'accord.

Seules 2 organisations syndicales ont signé ce dernier, ce qui est très insatisfaisant vu son importance dans l'accompagnement de la formation professionnelle et pour le paritarisme de la filière. **La CFTC continue donc à demander la réouverture des négociations.**

### **Du côté de la coopération agricole...**

L'année 2018 marque de nouveau un net recul de la négociation collective, en particulier au niveau de la filière alimentaire, par rapport à l'année 2017 qui avait été une année prolifique.

Au niveau de la négociation des deux conventions collectives pour lesquelles notre organisation syndicale est représentative (bétail et viande et distillerie viticole), l'année a surtout été marquée par la mise en conformité des accords de prévoyance et de frais de santé pour la convention collective bétail et viande.

Concernant la négociation des salaires toujours sur fond de crise agricole, les discussions sont restées extrêmement tendues. Dans les distilleries, il n'y a pas eu d'accord et bien qu'un accord ait été trouvé dans la branche bétail et viande, on continue de constater un tassement général des grilles car l'augmentation du SMIC n'est pas répercutée sur l'ensemble de la grille.

Dans la filière alimentaire, on constate également une baisse de la négociation collective. L'année 2018 a été marquée par la première réunion de l'instance de coordination des CPNIEFP du secteur alimentaire, ainsi que par une étude menée en commun par les trois observatoires portant sur l'impact du numérique sur les métiers du secteur alimentaire.

L'année 2018 révèle également un certain nombre d'accords qui n'ont pu aboutir comme la création d'un observatoire commun des métiers ou le fonctionnement effectif de l'organisme certificateur.

Pour conclure, le dialogue social dans ces deux branches de la coopération agricole est marqué d'une part, par des tensions qui continuent de s'intensifier du fait du contexte économique particulièrement dégradé, mais également par une baisse de la consommation d'un certain nombre de produits agricoles qui souffrent d'une image dégradée notamment dans la filière viande.

**La CFTC tient à remercier l'engagement de l'administration centrale et territoriale dans l'accompagnement des partenaires sociaux.**

**Nous demandons qu'elle puisse continuer à assurer la présidence et le secrétariat des commissions mixtes territoriales et que des moyens supplémentaires soient octroyés aux DIRECCTE afin de mener pleinement l'ensemble de leurs missions.**



## Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2018

L'observation de la vitalité de la négociation collective sur plusieurs années permet de faire le point sur la réalité du dialogue social.

Ainsi, en 2018, malgré un contexte qui peut être considéré comme créateur d'incertitudes rendant sur le territoire les négociations plus difficiles, les partenaires sociaux continuent à se rencontrer très régulièrement.

La FNSEA se félicite de ce constat qui répond à son vœu de maintenir la vitalité du dialogue social agricole.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Nombre de réunions *</b>	265	285	312	321	373	595	367	389	459	390	386
<b>Nombre de représentants salariés :</b>	1.370	1.358	1.511	1.475	1.699	2.694	1.624	2.180	2.598	2.147	2.251
<b>CFDT</b>	419 B 184	401 B 168	457 B 227	428 B 211	515 B 240	830 B 389	468 B 213	603 B 303	671 B 340	545 B 270	560 B 285
<b>CGT</b>	351 B 70	345 B 86	396 B 144	406 B 172	423 B 152	635 B 180	382 B 120	583 B 259	654 B 283	555 B 243	565 B 222
<b>FO</b>	191 B 38	226 B 36	269 B 78	252 B 77	306 B 94	489 B 105	274 B 77	321 B 91	389 B 129	323 B 109	315 B 113
<b>CFTC</b>	171 B 37	176 B 17	180 B 37	214 B 55	226 B 55	408 B 117	292 B 94	379 B 142	461 B 177	349 B 129	425 B 178
<b>CGC</b>	238 B 61	210 B 52	209 B 88	175 B 74	229 B 87	332 B 146	208 B 87	294 B 118	423 B 200	375 B 181	386 B 118
<b>Nombre de représentants employeurs :</b>	1.128	1.251	1.224	1.347	1.871	2.215	1.267	1.368	2.478	1.218	1.511
<b>FNSEA</b>	880	966	967	938	1.088	1.742	980	1.082	2.011	975	1.111
<b>FNEDT</b>	116	157	143	155	612	266	135	164	214	129	178
<b>FNCUMA</b>	97	86	65	91	106	185	90	98	105	77	117
<b>UNEP</b>	27	40	47	155	64	20	18	21	50	11	33
<b>FNSPFS</b>	8	2	2	8	1	2	5	/	1	/	1
<b>FNB</b>	/	/	/	/	/	/	39	3	97	26	71



	2015	2016	2017
<b>Nombre de réunions *</b>	458	349	281
<b>Nombre de représentants salariés :</b>	2.4532	1.892	1647
<b>CFDT</b>	571 B 262	464 B 198	B 164
<b>CGT</b>	590 B 216	435 B 137	B 138
<b>FO</b>	304 B 93	251 B 78	B 80
<b>CFTC</b>	533 B 221	390 B 125	B 146
<b>CGC</b>	434 B 175	352 B 124	B 120
<b>Nombre de représentants employeurs :</b>	1.316	1.026	879
<b>FNSEA</b>	1.000	777	605
<b>FNEDT</b>	164	124	124
<b>FNCUMA</b>	74	51	53
<b>UNEP</b>	6	28	32
<b>FNSPFS</b>	/	6	8
<b>FNB</b>	72	40	57

En 2018, deux principaux sujets ont dominé les négociations nationales :

### **1. La reconfiguration conventionnelle**

Depuis plus de deux ans, les partenaires sociaux travaillent sur un projet de mise en place d'une convention collective agricole.

Le chantier de la restructuration des conventions collectives agricoles est un chantier capital pour le dialogue social en agriculture.

La mise en place d'une convention collective nationale de la Production agricole / CUMA ne doit pas seulement être une réponse à l'obligation de restructuration des branches mais doit également servir de support à un véritable projet politique.

La CCN doit être un outil de gestion donnant satisfaction :

- aux employeurs en vue d'améliorer/maintenir la compétitivité de leur entreprise, assurer une bonne cohésion sociale, permettre de s'adapter à leur environnement et leurs défis (recrutements, compétences)
- aux salariés en vue de trouver la « juste » compensation par rapport au travail fourni et offrir une perspective d'évolution

Au-delà des besoins des entreprises et des salariés, la future CCN PA / CUMA doit également d'inscrire dans une triple dimension :

- Articulation nationale / territoriale
- Restructuration conventionnelle en cours et à venir
- Création d'une interbranche basée sur la filière agricole et agroalimentaire

2018 a principalement été consacrée à la construction d'une nouvelle grille de classification avec un changement fondamental de paradigme : c'est l'emploi qui doit être classé en

fonction de critères objectifs (management, responsabilité, autonomie, technicité, management) ayant chacun différents degrés auquel sont attribués des points permettant de déterminer un salaire minimum.

## **2. La réforme de la formation professionnelle**

Poussée par la réforme de la formation professionnelle, dans l'optique de garantir le meilleur service aux employeurs et salariés de la production agricole, la FNSEA s'est attelée à organiser un dispositif permettant de poursuivre l'offre de dispositifs adaptés, spécifiques et innovants pour l'agriculture.

L'une des premières conséquences des différents textes pris par les pouvoirs publics, a été la nécessité d'envisager un rapprochement entre les différents OPCA financeurs de la formation dédiés à l'agriculture.

A ce titre, La FNSEA et les branches adhérentes au FAFSEA, qui jusque-là assurait la formation professionnelle des salariés de l'agriculture, ont fait le choix de se rapprocher d'OPCALIM, financeur de la formation pour les entreprises de l'agroalimentaire et de la coopération agricole. Ce choix répond à une logique de filière professionnelle qui corrobore la philosophie insufflée par le gouvernement.

Des négociations ont par conséquent été ouvertes en 2018 entre l'ensemble de ces secteurs pour parvenir à un accord créant un nouvel outil dont la fonction principale devient « opérateur de compétences ».

Ainsi, par accord du 18 décembre 2018 est né l'OCAPIAT « Opérateur de compétences de la COOPERATION AGRICOLE, de l'AGRICULTURE, de la PRODUCTION MARITIME, de la TRANSFORMATION ALIMENTAIRE et des TERRITOIRES ».

## 1. Les Négociations Sociales 2018 de la FNB

### ● Des actions concrètes au bénéfice des entreprises

L'année 2018 a été une année de transition liée aux conséquences des différentes réformes sociales, aussi bien issues des ordonnances « MACRON » que de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Ces grandes réformes ont impliqué pour la FNB la nécessité de redéfinir ses objectifs stratégiques dans le cadre de la filière.

Les points forts des négociations ont permis les actions suivantes :

- Le recentrage d'une cohérence de la politique relative à la formation professionnelle, ayant pour but de retrouver un interlocuteur unique sur les domaines de la formation (insertion des jeunes, apprentissage, financement des actions de formation) ;
- la poursuite de la présence et du soutien dans les négociations nationales et locales, sur les grands sujets de négociations (salaires, prévoyance et fusion des conventions collectives ...)

### ● Négociations sociales du secteur

#### ■ **Au national**

18 septembre 2018 : Signature d'un accord national relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des Exploitations Forestières et Scieries Agricoles

### ● Politique salariale

#### ■ **Au national**

9 février 2018 – Signature d'un accord national sur les salaires minima conventionnels dans les secteurs des Scieries Agricoles– Régime Agricole MSA, applicable au 1er mars 2018.

#### ■ En région

11 janvier 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Champagne Ardenne**.

24 janvier 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**.

26 janvier 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des exploitations forestières de la région **Lorraine**.

8 février 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Pays de Loire**.

21 février 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles de la région **Lorraine**.

23 février 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Haute-Normandie**.

21 mars 2018 - Signature d'un accord de **revalorisation des salaires** minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Centre**.

6 avril 2018 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Poitou Charentes**.

25 mai 2018 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Bretagne**.

#### ● Prévoyance

##### ■ Au national

18 septembre 2018 – Signature d'un avenant à l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives sur les frais de santé dans les Scieries Agricoles et les Exploitations Forestières, avec baisse importante des cotisations sur les options collectives et obligatoires et une amélioration des prestations (Accord MUTEX).

##### ■ En Région

13 juillet 2018 - Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles des régions **Haute et Basse Normandie**, réexamen des régimes de prévoyance régionaux avec HUMANIS PREVOYANCE, et définition des modalités de fusion des deux accords.

5 novembre 2018 – 3<sup>ème</sup> Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles de la région **Midi - Pyrénées**, et renégociation de l'accord de prévoyance à la suite de la dénonciation de l'accord de prévoyance par HUMANIS PREVOYANCE.

## 2. Restructuration des Branches Professionnelles et état des Négociations

### ● La restructuration des Conventions Collectives Agricoles

#### → La mise en œuvre du schéma type de l'architecture conventionnelle des scieries agricoles et des exploitations forestières

Toujours dans le cadre de la restructuration des branches, la Fédération Nationale du Bois s'est engagée à négocier une convention collective nationale qui se substituera à terme à chaque convention collective régionale ou départementale.

Il est rappelé que chaque branche professionnelle garde la maîtrise de l'organisation de sa couverture conventionnelle avec un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions sur les thèmes suivants : mise en place, rôle et fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) ; durée du travail ; classification ; éléments sur les salaires minimums nationaux professionnels et sur les rémunérations ; égalité professionnelle ; conditions de travail ; santé au travail ; formation professionnelle ; organisation de la négociation collective ; protection sociale complémentaire ....

La Fédération Nationale du Bois a organisé pendant l'année 2018 des réunions paritaires au cours desquelles ont été abordés les deux premiers dossiers de l'objectif poursuivi, à travers deux négociations :

- La mise en place, le rôle et le fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour les scieries agricoles et les exploitations forestières. Le projet d'accord a été adressé aux partenaires sociaux pour une négociation en mai 2018, et une seconde réunion s'est tenue en septembre 2018 afin d'avancer sur le contenu de l'accord pour une finalisation souhaitée pour la fin de l'année 2018. Un accord a pu être signé le 18 septembre 2018, sauvegardant le rôle de la FNB dans ses négociations futures ;
- Le projet de fusion des accords de classification du personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agent de maîtrise et cadre, accompagné parallèlement du projet de fusion des accords de salaires minima conventionnels nationaux pour ces catégories de personnels.

#### → La signature d'une déclaration paritaire le 31 mai 2018 avec le secteur du Rouissage-Teillage du Lin

Les partenaires sociaux représentatifs des secteurs d'activités de l'exploitation forestière, des scieries agricoles et du rouissage - teillage du lin ont souhaité définir une stratégie commune dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles et des conventions collectives.

Leur démarche commune a permis d'acter la création d'une convention collective nationale unique négociée pour les secteurs activités : exploitations forestières, scieries agricoles, rouissage - teillage du lin, en déterminant un calendrier de négociation sur les points suivants :

- Champ d'application territorial et professionnel de la future convention collective nationale ;
- Définition des chapitres communs de la convention collective ;
- Définition des chapitres et annexes spécifiques à chaque secteur d'activité ;
- Fixation du calendrier de négociation et des thématiques abordées lors des négociations paritaires.

La fin de l'année 2018 a permis les premiers contacts relatifs à la mise en œuvre de la volonté exprimée par les partenaires sociaux dans cette déclaration paritaire commune.

→ **La restructuration de la politique de formation professionnelle pour les exploitations forestières et les scieries agricoles – Signature en Janvier 2018 d’une convention de partenariat avec OPCALIA et dénonciation en juillet 2018 de l’accord constitutif du FAFSEA**

Les accords de branche concernant les entreprises adhérentes de la Fédération Nationale du Bois ont fait l’objet d’évolutions importantes sur les deux dernières années :

- Non renouvellement en décembre 2017 de l’accord de branche désignant le FAFSEA comme OPCA collecteur des fonds de la formation professionnelle pour les Scieries Agricoles et les Exploitations Forestières -régime MSA ;
- Signature en janvier 2018 d’une convention de partenariat avec OPCALIA, définissant les conditions de gestion et de prise en charge des actions de formation pour les scieries agricoles et les exploitations forestières (régime agricole MSA) ;
- Dénonciation le 25 juillet 2018 au nom de la cohérence des champs d’intervention professionnels et de filière économique des futurs opérateurs de compétences de l’accord du 23 novembre 1972 créant le FAFSEA ;
- Dénonciation le 1<sup>er</sup> octobre 2018 toujours au nom de la cohérence des champs d’intervention professionnels et de filière économique des futurs opérateurs de compétences de l’accord collectif national de travail du 2 octobre 1984 sur l’emploi dans les exploitations et entreprises agricoles (CPNE et ANEFA).

La fin de l’année 2018 sera une période déterminante dans le cadre de la définition de la stratégie et des objectifs de la FNB dans les orientations qu’elle souhaite mettre en œuvre sur ce dossier, y compris en intégrant les nouvelles données de la loi « avenir professionnel » adoptée le 2 août 2018.

→ **Les renégociations, restructurations conduites pendant l’année 2018**

Les syndicats départementaux et régionaux d’exploitants forestiers scieurs ont poursuivi leur action en matière de restructuration conventionnelle.

- **Convention Collective des Exploitations Forestières d’Alsace** : une première réunion de la commission mixte s’est tenue le 16 mai 2018 sur le thème de la restructuration conventionnelle et du périmètre des signataires de la convention existante. Les échanges se sont poursuivis en septembre 2018 sur le devenir de cette convention régionale, et la Fédération Nationale du Bois a procédé à la dénonciation de cette convention collective le 30 octobre 2018, afin de rattacher ses activités à la convention collective interdépartementale de Lorraine en janvier 2019 ;
- **Convention Collective des Exploitations Forestières de Champagne-Ardenne** : une réunion de la commission mixte s’est tenue le 6 juin 2018, afin d’acter, là encore, le rapprochement avec la convention collective interdépartementale de Lorraine en janvier 2019. La Fédération Nationale du Bois a donc procédé à la dénonciation de cette convention collective le 30 octobre 2018 ;

- **Convention Collective des Exploitations Forestières de Basse-Normandie et des Propriétaires Forestiers Sylviculteurs de l'Orne et Convention Collectives des Exploitations Forestières de la Seine Maritime et de l'Eure** : une réunion de négociation a été conduite le 13 juillet 2018 et a permis la fusion des deux accords de prévoyance signés avec HUMANIS. Cet accord valide l'harmonisation des prestations du régime de prévoyance et le suivi des éléments financiers liés aux deux dispositifs antérieurs ;
- **Convention Collective des Exploitations Forestières de la Nièvre** : une réunion de la FNB Nièvre s'est tenue le 4 septembre 2018, afin d'acter le principe du rapprochement avec la convention collective des exploitations forestières de Franche-Comté et son calendrier de mise en œuvre. Après l'obtention de ce mandat, la Fédération Nationale du Bois procédera à la dénonciation de cette convention collective aux dates retenues. Une démarche parallèle sera réalisée pour les conventions collectives de l'Yonne, de la Côte-d'Or et de la Saône-et-Loire ;
- Poursuite du dossier de création d'une **Convention Collective Régionale Provence - Alpes - Côte d'Azur** : l'été 2018 a permis l'envoi d'un projet de convention collective régionale et une réunion s'est tenue à Sisteron le 9 novembre 2018 pour finaliser le texte validé par les professionnels avant envoi aux partenaires sociaux. Cette démarche impliquera de régler la question de la dénonciation de la convention collective des Alpes Maritimes.





## **CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)**

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation professionnelle employeur au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité Sociale Agricole, Coop de France et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective au titre des professions agricoles. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé notamment sur la responsabilité sociale.

### **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA**

Dans un contexte d'amélioration de ses résultats, le Groupe Groupama s'est donné en 2018 comme objectifs, au travers du dialogue social soutenu qu'il a mené avec les Instances Représentatives du Personnel (dans le cadre de processus d'informations/consultations) et avec les organisations syndicales (lors de négociations collectives) dans les différents périmètres sociaux « France » (Groupe, UES, UDSG, entreprises) :

- la qualité des relations collectives de travail, d'une part en prenant en compte l'investissement des salariés titulaires de mandats électifs ou syndicaux et d'autre part, en uniformisant le mode de calcul de la représentativité syndicale,
- le maintien d'une protection sociale complémentaire efficace à l'égard des « risques lourds »,
- la poursuite des actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Compte tenu de son organisation fortement décentralisée et aux activités à la fois multiples et diversifiées, le Groupe Groupama a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et Unité de Développement Social Groupama), qui ont ensuite vocation à être

complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises, dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 31 676 collaborateurs salariés au 31/12/2018 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2018 pour le périmètre français, représentant 24 555 collaborateurs au 31/12/2018, ont dans le prolongement des ordonnances Macron, pris en considération la question des parcours professionnels des salariés investis de mandats électifs ou syndicaux.

- **Parcours électifs et/ou syndicaux**

Une négociation s'est conclue le 6 juillet 2018 par la signature de toutes les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe à l'exception de FO, d'un accord prenant en compte les 3 étapes-clés du parcours professionnel des porteurs de mandats (début du mandat, exercice du mandat et fin du mandat).

Les entreprises ont ainsi pour objectif de déployer, en les adaptant à leur propre contexte, les dispositifs mis en place par cet accord portant sur :

- les entretiens de début/en cours de mandat,
- l'accompagnement des managers,
- les formations et le maintien de l'employabilité,
- les garanties d'évolution salariale,
- l'accompagnement de fin de mandat et la valorisation des compétences acquises.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 400 salariés, les négociations conduites en 2018 ont porté essentiellement sur trois thèmes :

- la prévoyance complémentaire, avec la consolidation du régime de prévoyance « lourde »,
- la représentativité syndicale, en sécurisant le mode de calcul de celle-ci,
- le handicap, pour assurer une continuité dans la politique menée.

- **La prévoyance complémentaire**

L'avenant signé le 26 juin 2018 entre l'UDSG et l'ensemble des organisations syndicales reconduit pour 3 ans (du 01/01/2019 au 31/12/2021) le choix de CCPMA Prévoyance pour la couverture des risques incapacités temporaire et permanente de travail, décès et obsèques.

Les parties signataires peuvent également, à leur demande, examiner toute question portant sur cette thématique sans attendre l'échéance de cet avenant.

- **La représentativité syndicale**

Un accord du 16 octobre 2018 signé par toutes les organisations syndicales décide d'effectuer la mesure de la représentativité des organisations syndicales au niveau du périmètre UDSG selon le mode légal de calcul par cycle électoral (comme au

niveau des instances sociales Groupe), et non plus lors d'une consolidation au niveau national à chaque élection dans une entreprise UDSG.

- **Le handicap**

Compte tenu des évolutions législatives attendues en matière d'emploi de personnes en situation de handicap (loi « avenir professionnel »), et du report de la révision de l'accord Groupe sur la Diversité, les organisations syndicales ont toutes accepté, par avenant du 16 juillet 2018, de reconduire pour un an le plan d'actions handicap 2016-2018 UDSG, afin de disposer d'une meilleure visibilité sur les changements à venir.

## **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (FNEMSA)**

La MSA a mené en 2018 une politique de négociation de branche dynamique dans le cadre des trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction. Ces négociations ont largement porté sur la mise en œuvre au sein de la MSA de la réforme initiée par les ordonnances Travail. Les autres négociations de branche ont principalement été conduites dans le cadre de la création de la nouvelle entreprise informatique en MSA, pour la mise en place de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation et la désignation de l'OPCO de branche.

Par ailleurs, l'activité de négociation au niveau des organismes locaux a été particulièrement dense, témoignant de la vitalité du dialogue social en caisses de MSA, et s'est traduite par la conclusion de 121 accords locaux, portant principalement sur les thèmes suivants : Responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise avec le télétravail, l'égalité professionnelle, les indemnités kilométriques vélo, le don de jour, et le droit à la déconnexion, épargne salariale.

### **1. Avenant relatif à l'organisation des institutions représentatives du personnel au niveau local**

Les ordonnances du 22 septembre 2017 modifient en profondeur le dialogue social par la mise en place d'un nouveau modèle de représentation du personnel et notamment la création du comité social et économique (CSE). La MSA a souhaité s'inscrire dans le cadre de cette réforme en concluant un accord avec la CFE-CGC-SNEEMA, l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA et FO, en date du 14 novembre 2018.

Cet accord, porteur d'un renouveau du dialogue social en MSA, constitue la référence au sein du réseau MSA en matière de mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel, pour l'ensemble des parties prenantes MSA dans le cadre des négociations locales à venir, avec objectifs de préserver la qualité du dialogue social en MSA et de garantir une approche plus homogène du sujet entre les organismes.

Cet accord s'articule principalement autour :

- de dispositions relatives au Comité Social et Economique :
  - avec l'augmentation du nombre d'élus au CSE par rapport aux dispositions légales, afin de garantir le bon fonctionnement de l'instance, notamment dans le cas d'une pluralité de sites au sein d'un organisme,
  - la fixation d'un crédit d'heures mensuel pour les élus titulaires du CSE de 26 heures (ou de 28 heures en fonction de l'effectif ou du nombre de sites de l'organisme),
  - l'attribution de 5 heures de crédit mensuel pour les élus suppléants du CSE, qui ne participent aux réunions du CSE qu'en remplacement d'un titulaire,
  - le maintien de l'assiette de la dotation actuelle du Comité d'Entreprise (CE) pour celle du CSE,
  - l'accompagnement en terme de formation des membres du CSE afin qu'ils puissent appréhender pleinement leurs missions dans cette nouvelle instance fusionnée,
  - la mise en place au sein de chaque organisme, quel que soit l'effectif de l'organisme, d'une Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
- des dispositions relatives aux représentants de proximité :
  - la mise en place au sein de chaque site, d'un représentant de proximité ayant un rôle de relais entre les salariés du site et les élus du CSE ou la CSSCT,
  - l'attribution d'un crédit d'heures mensuel de 5 heures à ce représentant.

## **2. Accord relatif au délai de carence entre deux contrats à durée déterminée (CDD)**

Les partenaires sociaux ont souhaité s'emparer des nouvelles opportunités offertes par la réforme du droit du travail, et notamment celles portant sur le délai de carence entre deux CDD, considérant qu'elles participent à la nécessaire adaptabilité de la MSA au regard de ses évolutions organisationnelles.

Ainsi, l'accord signé par la FNEMSA avec la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, FO et l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA, le 11 décembre 2018, permet de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés titulaires d'un CDD, ayant déjà acquis une expérience professionnelle en MSA.

Cet accord prévoit que le délai de carence ne s'applique pas en cas de succession de contrats, sur le même poste de travail avec le même salarié et ce, peu important le motif de recours au CDD. Afin de limiter les risques de précarisation de l'emploi en MSA, l'accord précise toutefois que cette suppression du délai de carence ne peut s'appliquer qu'une seule fois pour un même salarié. Par ailleurs, cet accord précise que lorsque qu'un délai de carence doit être respecté, celui-ci est égal au tiers de la durée du contrat, dans la limite de 45 jours.

### **3. Accord portant sur la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche de la Mutualité Sociale Agricole**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel qui prévoit la désignation d'un Opérateur de Compétences (OPCO) par les branches avant le 31 décembre 2018, dans le cadre de la transformation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA).

L'accord signé le 11 décembre 2018 par toutes les organisations syndicales (FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, FO, CGT et l'UNSA2A-SNPSA) avec la FNEMSA prévoit l'adhésion de la MSA à l'Opérateur de Compétences interbranches du champ de l'agriculture, de la transformation alimentaire et de la pêche maritime, OCAPAT.

OCAPAT est construit dans **une logique de filière**, à vocation professionnelle de branches et d'offre territoriale de services de proximité adaptée à tous les secteurs et à toutes les entreprises du champ, dans un esprit d'efficacité, de convergence, et de transversalité.

Tous les partenaires sociaux de la Mutualité Sociale Agricole ont ainsi manifesté leur volonté de s'inscrire dans ce cadre, au titre de l'action constante et reconnue de la MSA au sein du monde agricole et rural, sur les territoires.

### **4. Accord relatif à l'accompagnement des salariés de l'entreprise unique informatique**

Afin de poursuivre l'amélioration de l'efficacité de l'informatique institutionnelle MSA, l'engagement a été pris, dans le cadre de la Convention d'objectifs et de gestion signée entre les pouvoirs publics et la MSA, de fusionner les activités de maîtrise d'œuvre et d'exploitation au sein d'une même et unique entreprise. A cet effet, l'entreprise unique informatique, iMSA, a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019 regroupant le GIE AGORA, SIER@ et SIGMAP.

Cet accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux d'accompagner les salariés, en matière de communication et de formation, mais aussi de valoriser leur effort d'adaptation.

Pour ce faire, cet accord prévoit la diffusion d'une information régulière à destination de l'ensemble des salariés et l'attribution de moyens complémentaires aux instances représentatives du personnel. Il souligne l'importance de la formation, essentielle à la réussite du projet. Enfin, il met en place, dans un cadre budgétaire contraint, un dispositif d'accompagnement financier au profit des salariés effectuant une mobilité et au profit des accompagnateurs au poste de travail. Cet accord a été signé le 4 avril 2018 par la FGA-CFDT, CFE-CGC-SNEEMA et l'UNSA2A-SNPSA avec la FNEMSA.

## **5. Avenant de révision relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, a prévu la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation au niveau de chaque branche professionnelle, par le biais de la négociation d'un accord de branche. Aussi afin de se conformer à cette nouvelle obligation légale, un avenant de révision de la convention collective du personnel a été négocié.

La mise en place de cette Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation se traduit, en MSA, par le regroupement de la Commission Paritaire de Négociation et de la Commission Paritaire d'Interprétation. Cet avenant a été signé le 4 avril 2018 avec la FNEMSA par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et l'UNSA2A-SNPSA.

### **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE**

Plus de 180 000 salariés employés par 2 700 entreprises coopératives, principalement des TPE et PME, sont couverts par les accords collectifs conclus par les branches professionnelles de la coopération agricole.

En 2018, la coopération agricole a été, au-delà des sujets de négociations traditionnelles notamment les salaires et la prévention de la santé, mobilisée par 2 chantiers importants : les rapprochements de branches régionales et/ou de moins de 5000 salariés et le rapprochement d'OPCALIM et du FAFSEA avec la signature le 18 décembre 2018 de l'accord de création d'OCAPIAT, OPCO de la coopération agricole, de l'agriculture, de la pêche, des industries alimentaires et des territoires.

#### **1-Accord constitutif de l'opérateur de compétences OCAPIAT du 18 décembre 2018**

Dans le prolongement de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel et du rapport Marx Bagorski sur la configuration des nouveaux opérateurs de compétences, OPCALIM et le FAFSEA ont partagé une vision commune des enjeux de la réforme en profondeur de la formation professionnelle et de l'alternance pour les salariés et les entreprises de leurs champs respectifs. Après avoir réalisé un état des lieux des fonctionnements et travaux menés au sein des 2 OPCA, ils ont fait le choix de se rapprocher et de créer, avec la production marine, un OPCO à vocation professionnelle de branches, construit dans une logique filière, au service de la compétitivité des entreprises et de l'attractivité de leurs métiers. L'accord collectif de création d'OCAPIAT qui rapproche notamment les familles de la CNMCCA a été signé le 18 décembre 2018.

## **2-Négociation dans la branche des Coopératives V Branches (Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux) – IDCC 7002**

L'année 2018 a été marquée par la conclusion d'un avenant portant revalorisation de la rémunération annuelle garantie (RAG) signé par la quasi-totalité des organisations syndicales représentatives de la branche.

Par ailleurs, les travaux liés à la rénovation de la classification se sont poursuivis dans le cadre de groupes de travail paritaires constructifs. Les partenaires sociaux espèrent pouvoir aboutir en 2019.

## **3- Négociation dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif bétail et viande – IDCC 7001**

L'année 2018 s'est ouverte, dans cette branche, par la signature de 2 accords le 21 février 2018. L'un concerne la reconduction de la contribution spécifique formation qui permet de dégager une enveloppe financière mutualisée supplémentaire pour permettre aux entreprises de mener des actions spécifiques de branche, notamment en matière de prévention des risques professionnelles et de management. L'autre accord concerne la revalorisation des minima conventionnels. En outre, les travaux paritaires sur la prévention des troubles musculosquelettiques, lancés en 2018, se sont poursuivis tout au long de l'année. Destiné à mutualiser des actions de prévention existantes et à en développer de nouvelles, ce travail aboutira à un livrable opérationnel à destination de toutes les tailles d'entreprise en 2019.

## **4-Négociation dans la branche des coopératives agricoles laitières - IDCC 7004**

La branche des coopératives laitières a beaucoup travaillé, en 2018, aux modalités d'un rapprochement de la convention collective nationale avec la convention régionale des coopératives de Franche-Comté, afin notamment de permettre aux fruitières de conserver un socle conventionnel spécifique lorsque cela s'avère nécessaire.

Un accord de revalorisation des rémunérations minimales de la transformation laitière a également été conclu le 2 mai 2018.

## **5-Négociation dans la branche sélection et reproduction animales –IDCC 7021**

Un dialogue social particulièrement dynamique dans la branche de la sélection et reproduction animales qui totalise 3 très beaux accords signés en 2018. Un accord salarial signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 19 mars 2018, malgré un contexte économique difficile, mais aussi un nouvel accord collectif sur le dialogue social et l'exercice du droit syndical conclu le 10 décembre pour une durée de 5 ans. Cet accord rappelle l'attachement des partenaires sociaux au dialogue social dans un contexte de rapprochement de branche avec le contrôle laitier. Ce rapprochement de branche s'est d'ailleurs concrétisé par un accord de rapprochement de champ et de méthode signé le 1<sup>er</sup> octobre 2018 dans la perspective d'une nouvelle convention collective nationale des métiers du « conseil et service en élevage ».

## **6-Négociation dans la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions – IDCC 7005**

En 2018, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur les salaires minima le 1<sup>er</sup> février et ont trouvé un consensus le 22 février 2018 sur la possibilité de mettre en place, en accès direct dans les coopératives, des forfaits jours et un compte épargne temps.

## **7- Négociation des entreprises agricoles de déshydratation- IDCC 7023- des conserveries coopératives- IDCC 7003- des fleurs, fruits, légumes et pommes de terre – IDCC 7006 et du teillage de lin- IDCC 7007**

Entre ces 4 branches coopératives, des travaux de rapprochement ont été lancés en 2018 et ont beaucoup mobilisé les partenaires sociaux tout au long de l'année. Ils se concrétiseront en 2019 par la signature d'un accord de rapprochement de champ couplé d'un accord de méthode sur la base d'un socle coopératif commun et d'annexes spécifiques par métiers

En outre, les branches de la déshydratation, les fruits et légumes frais et le teillage de lin sont, chacun dans leur champ conventionnel, parvenues à un accord de revalorisation des minima salariaux.

## **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)**

La renégociation d'accords majeurs tels que celui portant sur le temps de travail et ceux portant sur plusieurs articles de la Convention collective, ainsi que les différentes réformes introduites par les ordonnances « travail » et la loi « avenir professionnel » ont fait de 2018 une année riche en matière de dialogue social. La branche a poursuivi, tout en l'adaptant aux nouveaux enjeux de ces réformes, le développement du dialogue social qui participe à la construction du modèle social des Caisses régionales et autres organismes. Elle s'est également saisie des nouveaux dispositifs réservés aux branches afin d'accompagner les nombreuses transformations des Caisses Régionales dans un contexte bancaire en forte mutation.

Ainsi, l'accent peut être mis sur 4 thèmes d'accords conclus en 2018, en plus des autres thèmes abordés.

### **1. L'ADAPTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE (CCN)**

Elle a été réalisée en deux temps :

- Un premier accord du 12 avril 2018 a permis d'actualiser plusieurs dispositions aux évolutions légales, règlementaires et jurisprudentielles ainsi que d'en moderniser la terminologie.



- Un second accord du 21 décembre 2018 qui a été l'occasion d'adapter la CCN aux ambitions des ordonnances « travail » et au rôle nouveau confié au Comité Social et Economique (CSE) et de renégocier sur le fond certaines dispositions parfois anciennes qui pouvaient poser des difficultés pratiques.

## **2. L'AMENAGEMENT DES REGLES DU CDD ET LA MISE EN PLACE DU CDI D'OPERATION**

La renégociation de la CCN a été également l'occasion d'aborder des thématiques de négociation nouvelles confiées exclusivement aux branches professionnelles et permettant d'adapter la CCN aux besoins des Caisses régionales : l'aménagement des règles des CDD (durée maximale, nombre de renouvellements, délai de carence) et la mise en place du CDI d'opération. Ces deux dispositifs ont fait l'objet d'un accord du 21 décembre 2018 étendu par l'arrêté du 14 mars 2019.

## **3. L'ADAPTATION DES ACCORDS DE BRANCHE A LA REFORME DE LA FORMATION ET LA DESIGNATION D'UN OPERATEUR DE COMPETENCES**

- La loi « avenir professionnel » a porté réforme de la formation professionnelle. Dans ce cadre, la branche a renégocié deux accords, en date du 21 décembre 2018, dans le but d'intégrer les mesures de cette réforme, et dans l'attente des textes d'application à venir.
- L'accord de branche du 25 octobre 2018 a désigné Ocapiat, dans une démarche visant à rassembler tous les Acteurs des Services du Monde Rural, fondée sur une finalité commune : la mission de services dans une logique de dynamisation de la ruralité, en cohérence avec notre champ professionnel.

## **4. LA DUREE ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Dès 2000 l'un des principes majeurs affirmés a été le choix de la négociation de branche sur le temps de travail, afin de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des Caisses régionales et de leurs salariés, dans l'objectif d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les Caisses régionales. Ce principe a été réaffirmé dans le contexte d'évolution de la hiérarchie des normes, dans un environnement de plus en plus concurrentiel et exigeant.

L'accord de branche du 29 juin 2018 a introduit plusieurs nouveautés dont l'ouverture du forfait annuel en jours à une population plus étendue répondant à certaines conditions, la sécurisation du suivi de la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours et la mise en place d'un socle de branche en matière de travail à distance et de télétravail.

## **5. LES AUTRES THEMES DE LA NEGOCIATION**

En sus des accords mentionnés ci-dessus, la branche a conclu des accords portant notamment sur les thèmes suivants :

- La mise en place de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la Branche par un accord le 12 avril 2018, qui a succédé à la Commission Nationale de Négociation (CNN). En plus de ces missions de négociation et d'interprétation, l'accord organise également, en lien avec les instances préexistantes, de « nouvelles missions d'intérêt général » pour la CPPNI ainsi qu'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- L'emploi des travailleurs handicapés dont l'accord a fait l'objet d'une reconduction le 21 décembre 2018 pour une durée d'un an, dans l'attente de la publication de l'ensemble des textes d'application de la loi « avenir professionnel ».
- La concertation dans les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la CCN, dont l'accord a fait l'objet d'une reconduction pour une durée d'un an.



## **Dialogue social dans la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux**

\*

### **Bilan de la négociation collective - 2018**

Le dialogue social de la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux se structure historiquement par des conventions collectives locales au niveau départemental, inter-départemental et régional et un nombre important (une trentaine) d'accords nationaux structurants (durée du travail, régime complémentaire, formation professionnelle,...).

Depuis plusieurs années, les dispositions légales et réglementaires ont conduit les partenaires sociaux à redéfinir l'architecture conventionnelle initiale tout en poursuivant le dialogue social. La FNEDT a pris l'initiative de créer une CPPNI dédiée visant à la négociation d'une convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Ainsi, le dialogue social pour la branche des ETARF s'articule autour de trois axes composant le bilan de la négociation collective pour 2018, à savoir:

L'action de la CPPNI ETARF  
La négociation collective locale  
La négociation nationale inter-branches

- **L'action de la CPPNI ETARF**

Etendu par arrêté du 31 janvier 2018, l'accord de branche du 4 juillet 2017 signé par la FNEDT et les partenaires sociaux salariés de l'agriculture a porté la création, par accord du 4 juillet 2017, d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour les entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux (ETARF).

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation –

CPPNI est mise en place. Elle est composée des cinq organisations syndicales de salariés représentatives de l'agriculture et de la FNEDT.

- **La négociation de la Convention collective de la branche des ETARF**

Sur 2018, la CPPNI ETARF s'est attachée à construire une nouvelle architecture conventionnelle entre le dialogue social national et territorial, en cohérence avec les dispositions légales de la restructuration des branches professionnelles qui ont conduit les partenaires sociaux à évoluer dans la structuration du dialogue social.

L'objectif principal fixé dans un accord de méthode du 15 novembre 2016 est la création d'une convention collective nationale pour la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Dans ce cadre, la FNEDT a engagé des négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives pour aboutir à la création d'une convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux. Les dates des réunions de négociations sur 2018 ont été les suivantes :

Le 16 février 2018

Le 9 mars 2018

Le 26 avril 2018

Le 26 juin 2018

Le 21 septembre 2018

Le 25 octobre 2018

- **La négociation collective territoriale**

Historiquement engagé dans le dialogue social territorial, le réseau de la FNEDT a maintenu une activité dense de négociation collective dans le cadre de conventions collectives soit départementales soit régionales. Ces dernières couvrent cumulativement ou alternativement les champs d'application des travaux agricoles et des entreprises de travaux forestiers.

Ainsi, pour les travaux agricoles, l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur mentionne 56 IDCC de conventions collectives locales. Pour les entreprises de travaux forestiers, l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur concerné mentionne quant à lui 13 IDCC essentiellement régionaux.

Les thèmes de négociation portent principalement sur les salaires et rémunérations suivis des régimes complémentaires prévoyance-santé. Il est également à noter, dans le cadre de la restructuration du dialogue social local, le regroupement conventionnel des dispositifs départementaux de la région Lorraine.

- **La négociation inter-branches agricoles**

La Fédération nationale Entrepreneurs des Territoires a poursuivi une activité de négociations collectives en 2018 dans le cadre de la commission paritaire interbranche nationale (commission paritaire réunissant un ensemble d'organisations professionnelles d'employeurs de de main d'œuvre de l'amont agricole et les organisations de salariés).

En 2018, les thèmes des négociations ont porté essentiellement sur le suivi de l'accord de 2017 relatif au financement du logement en agriculture ou encore la négociation d'avenants portant sur le régime complémentaire frais de soins non cadre pour les ETA et sur le régime spécifique pour les ETF.

En fin d'année 2018, les partenaires sociaux de l'interbranche agricole ont porté la création d'un nouvel OPCA Ocapiat (rapprochement des OPCA de l'agriculture et l'agroalimentaire) suite aux obligations légales issues de la Loi « choisir son avenir professionnel ».

Ainsi, en 2018, la Fédération nationale a signé plusieurs avenants ou accords nationaux, tels que :

- Convention tripartite de partenariat entre l'interbranche agricole et Action Logement Services suite à l'accord du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture
- Avenant n°6 du 17 avril 2018 de l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance
- Avenant n°1 du 18 septembre 2018 de l'Accord national Santé pour le secteur des travaux forestiers
- Accord constitutif du 18 décembre 2018 portant création de l'OPCO Ocapiat

Juin 2019



## **CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2018 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE**

La branche du Paysage est dotée d'une CCN depuis 2008.

En préambule, il faut signaler que depuis décembre 2017, la CNATP est représentative dans la branche du Paysage. En effet, par un arrêté ministériel du 21 décembre 2017, la CNATP a été reconnue représentative de la branche Paysage en comptabilisant 221 entreprises adhérentes et 904 salariés, soit à hauteur de 3,5 %.

### **Mise en place de la CPPNI de la branche du paysage**

En application de l'article 24 de la loi n°2016-1088 du 08 Aout 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux de la branche du paysage ont convenu d'un accord pour mettre en place une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'avenant n°21 du 12 juillet 2018 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 Octobre 2008 prévoit la mise en place de cette commission, sa composition, ses principales missions et la centralisation des conventions et des accords d'entreprises en son sein.

Cet accord prévoit également que la CPPNI se substitue dans ses missions et dans ses modalités de fonctionnement aux trois anciennes instances prévues par la Convention Collective des Entreprises du Paysage dans son chapitre IV :

- La Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Conciliation
- La Commission Paritaire de Validation d'Accords Collectifs d'Entreprises
- L'Observatoire Paritaire de la Négociation Collective

Sont signataires de l'avenant n°21 :

- L'Unep et la CNATP représentent les organisations patronales  
Ainsi que les organisations syndicales suivantes : FGA CFTD, SNCEA/CFE-CGC,  
FNAF-CGT, CFTC AGRI et FTGA FO

## **L'avenant n° 22 du 05 Octobre 2018 de la convention collective nationale du Paysage du 10 Octobre 2008. Minima conventionnels**

Lors d'une Commission Mixte Paritaire du 5 octobre 2018, les partenaires sociaux ont négocié ces minima conventionnels et la négociation a abouti à un avenant de salaires applicable en 2019. Une augmentation de la grille à un minimum de + 2 % a été conclue pour tous les niveaux.

Suivant l'arrêté d'extension en date du 27 février 2019 et sa publication au JO du 1<sup>er</sup> mars, l'avenant est obligatoirement applicable depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019.

L'Unep et la CNATP ont représenté les organisations patronales, tandis que du côté des organisations syndicales, les quatre signataires de l'avenant sont FGA CFDT, SNCEA/CFE-CGC, CFTC AGRI et FTGA FO.

**Trois avenants ont été conclus en 2018 en vue d'améliorer les garanties de santé et de prévoyance.**

### **Amélioration des garanties frais de santé des salariés TAM et cadres du paysage**

A été conclu l'avenant n°4 du 16 février 2018 à l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC du 12 juin 2012.

La signature de cet avenant a pour objectif d'améliorer les niveaux de garanties frais de santé prévues par l'avenant n°3 du 24 mai 2017 à l'accord du 12 juin 2012, certaines garanties sont ajoutées à la couverture des frais de santé : il s'agit des médecines douces.

Cet accord a été signé du côté des organisations patronales par l'Unep et du côté des salariés par les organisations syndicales suivantes : FGA-CFDT, FTGA-FO, CFTC SNCEA CFE-CGC.

### **Amélioration des niveaux de garanties des salariés TAM et cadres : indemnités frais d'obsèques et prime de naissance**

Toujours dans cet objectif d'amélioration des niveaux de garanties prévus par l'accord de 2012, l'avenant n°5 du 3 décembre 2018 à l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'Agirc du 12 juin 2012 a pour objet d'entériner :

- L'extension de la garantie « indemnité frais d'obsèques » au décès du salarié :
- L'augmentation de la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption

**Enfin, l'avenant n°23 du 3 décembre 2018,** concernant les ouvriers et employés, améliore la prime de naissance en cas de maternité ou d'adoption. Il complète également la partie relative au principe de Haut Degré de Solidarité de la convention collective.



## Annexe 1

### Liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles

Les secteurs suivants (branches nationales en constitution, sans IDCC) :

<b>Secteurs professionnels</b>	<b>Organisation représentative</b>	<b>Référence de l'arrêté</b>
Production agricole	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	Arr. des 26 juill. 2017 et 21 sept. 2017, JO 12 août 2017 et 19 octobre 2017.
Travaux agricoles	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (EDT)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Coopératives d'utilisation de matériel agricole	Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)	Arr. des 26 juill. 2017 ,14 juin 2018 et 8 juill. 2019, JO 12 août 2017,12 juill. 2018 et 22 août 2019.
Exploitations forestières et scieries	Fédération Nationale du Bois (FNB)	Arr. 26 juill. 2017, JO 6 sept 2017.
Travaux forestiers	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (EDT)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Propriété forestière	Forestiers Privés de France – Fédération Nationale des Syndicats de Forestiers Privés (FPF)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.

Les autres branches nationales (avec leur IDCC) :

<b>Branches</b>	<b>Organisation représentative</b>	<b>Référence de l'arrêté</b>
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (7001)	Coop de France	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (7002)	Coop de France	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Conserveries coopératives et SICA (7003)	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Coopératives agricoles laitières (7004)	Fédération nationale des coopératives laitières (FNCL)	Arr. 26 juill. 2017, JO 5 sept 2017.
Caves coopératives vinicoles et leurs unions (7005)	Confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.

(7006)		
Coopératives agricoles de teillage du lin (7007)	Fédération syndicale du teillage agricole du Lin (FESTAL)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Personnel des organismes de contrôle laitier (7008)	France Conseil Elevage (FCEL)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Personnel des élevages aquacoles (7010)	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	Arr. 26 juill. 2017, JO 1 août 2017.
Personnel des centres équestres (7012)	Groupement hippique national (GHN)	Arr. 27 déc. 2017, JO 29 déc. 2017.
Personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (7013)	Syndicat des entraîneurs, drivers et jockeys de trot (SEDJ)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Etablissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (7014)	Association des entraîneurs de galop (AEDG)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (7017)	Association Française des Parcs Zoologiques (AFdPZ)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Entreprises du paysage (7018)	Union nationale des entreprises du paysage (UNEP) Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics et des travaux publics (CNATP)	Arr. 21 déc. 2017, JO 28 déc. 2017.
Conchyliculture (7019)	Syndicat national des employeurs de la conchyliculture (SNEC)	Arr. 3 oct. 2017, JO 19 oct. 2017.
Réseau des centres d'économie rurale (7020)	Conseil national du réseau CERFRANCE (CN CERFRANCE)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale du 15 avril 2008 (7021)	Syndicat national des centres d'insémination animale (SNCIA)	Arr. 26 juill. 2017, JO 6 sept 2017.
Accords nationaux applicables dans les caisses de Crédit agricole (7501)	Fédération nationale du Crédit agricole (FNCA)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Maisons familiales rurales (7508)	Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Organismes de formation et de promotion agricoles (7509)	Groupement des organismes de formation et de promotion agricoles (GOFPA)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Enseignement agricole privé (7520)	Fédération Familiale Nationale pour l'Enseignement Agricole Privé (FFNEAP)	Arr. des 29 nov. 2017 et 10 janv. 2018, JO 22 déc. 2017 et 13 janv. 2018.

Et deux branches régionales (la première étant depuis devenue nationale) :

<b>Branches</b>	<b>Organisation représentative</b>	<b>Référence de l'arrêté</b>
Entreprises agricoles de déshydratation de la région	Fédération Régionale des déshydrateurs de Champagne-	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.

Champagne-Ardenne (8215)	Ardenne	
Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (8435)	Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs (FDCL du Doubs) Fédération départementale des coopératives laitières du Jura (FDCL du Jura)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.

**Annexe 2**  
**Liste des branches ayant conclu un accord salarial en 2018**

<b>IDCC</b>	<b>TITRE DE LA CONVENTION</b>
7001	Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes
7002	Convention collective nationale des coopératives et SICA de céréales, de meunerie, d'approvisionnement et d'alimentation du bétail et d'oléagineux
7004	Convention collective nationale des coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières
7005	Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA vinicoles
7006	Convention collective nationale des coopératives, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre
7009	Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection de produits avicoles
7012	Convention collective nationale des centres équestres
7013	Convention collective nationale des établissements d'entraînement des chevaux de courses au trot
7014	Convention collective nationale des établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop
7018	Convention collective nationale des entreprises du paysage
7019	Convention collective nationale de la conchyliculture
7020	Convention collective nationale du réseau des centres d'économie rurale
7021	Convention collective nationale des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale
8112	Convention collective régionale de la polyculture Île-de-France non cadres
8113	Convention collective régionale de l'arboriculture maraîchage Île-de-France
8211	Convention collective régionale des exploitations forestières Champagne Ardenne
8212	Convention collective régionale des scieries Champagne Ardenne
8214	Convention collective régionale des ETAR Aube Marne polyculture Marne
8215	Convention collective régionale de la déshydratation Champagne Ardenne
8216	Convention collective régionale de la viticulture Champagne
8231	Convention collective régionale des exploitations forestières Haute Normandie
8233	Convention collective régionale des ETAR Haute Normandie
8234	Convention collective régionale de l'horticulture et pépiniéristes Haute Normandie
8241	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Centre
8252	Convention collective régionale des travaux agricoles Basse Normandie
8262	Convention collective régionale des exploitations agricoles Côte d'or Nièvre Yonne ETAR CUMA Côte d'or

8313	Convention collective régionale des ETAR Nord Pas de Calais
8412	Convention collective régionale des scieries agricoles Alsace Lorraine
8414	Convention collective régionale maraîchère Meurthe et Moselle Moselle
8415	Convention collective régionale des exploitations forestières Lorraine
8422	Convention collective régionale de polyculture Alsace
8434	Convention collective régionale des cultures CUMA ETAR Franche Comté
8435	Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura
8522	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Pays de la Loire
8523	Convention collective régionale des exploitations sylvicoles Pays de la Loire
8526	Convention collective régionale de l'arboriculture fruitière Ouest de la France
8531	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Bretagne
8532	Convention collective régionale des ETAR Bretagne
8535	Convention collective régionale des CUMA Bretagne Pays de la Loire
8541	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Poitou Charentes
8542	Convention collective régionale des ETAR Vienne Deux Sèvres production agricole Vienne
8723	Convention collective régionale de l'entretien forestier Gascogne
8734	Convention collective régionale de l'horticulture Midi Pyrénées
8741	Convention collective régionale des exploitations forestières Limousin
8826	Convention collective régionale des exploitations trav agricoles CUMA Savoie Hte Savoie
8831	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Auvergne
8832	Convention collective régionale de polyculture CUMA Haute Loire Lozère
9021	Convention collective départementale des exploitations polyculture Aisne
9022	Convention collective départementale des exploitations forestières Aisne
9041	Convention collective départementale des exploitations agricoles Alpes de Haute Provence
9061	Convention collective départementale des exploitations polyculture Alpes Maritimes
9091	Convention collective départementale des exploitations agricoles Ariège
9101	Convention collective départementale des exploitations polyculture Aube
9131	Convention collective départementale des exploitations agricoles Bouches du Rhône
9141	Convention collective départementale des exploitations polyculture et CUMA Calvados
9142	Convention collective départementale des exploitations horticoles fruits Calvados
9151	Convention collective départementale des exploitations polyculture Cantal
9161	Convention collective départementale des exploitations agricoles Charente
9171	Convention collective départementale des exploitations polyculture Charente Maritime
9191	Convention collective départementale des exploitations agricoles Corrèze
9221	Convention collective départementale des exploitations polyculture Côtes d'Armor
9222	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Côtes d'Armor
9231	Convention collective départementale des exploitations agricoles Creuse
9241	Convention collective départementale des exploitations agricoles Dordogne
9272	Convention collective départementale des exploitations polyculture Eure non cadres
9281	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage et CUMA Eure et Loir

9283	Convention collective départementale des exploitations horticoles fruitières jardinerie Eure et Loire
9291	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage et maraîchage Finistère
9292	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Finistère
9311	Convention collective départementale des exploitations agricoles Haute Garonne
9321	Convention collective départementale des exploitations agricoles Gers
9331	Convention collective départementale des exploitations agricoles Gironde
9361	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage et CUMA Indre
9371	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage viticulture Indre et Loire
9374	Convention collective départementale des exploitations arboriculture fruitière Indre et Loire
9383	Convention collective départementale des exploitations agricoles CUMA Isère
9411	Convention collective départementale des exploitations agricoles Loir et Cher
9412	Convention collective départementale des ETAR CUMA Loir et Cher
9413	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Loir et Cher
9421	Convention collective départementale des exploitations agricoles Loire
9441	Convention collective départementale des exploitations agricoles Loire Atlantique
9444	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Loire Atlantique
9456	Convention collective départementale des exploitations cultures spécialisées Loiret
9491	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage Maine et Loire
9492	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Maine et Loire
9493	Convention collective départementale des champignonnières Maine et Loire
9494	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Maine et Loire
9497	Convention collective départementale des producteurs graines Maine et Loire
9501	Convention collective départementale des exploitations agricoles Manche
9502	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Manche
9531	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Mayenne
9532	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Mayenne
9541	Convention collective départementale des exploitations agricoles Meurthe et Moselle
9542	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Meurthe et Moselle
9552	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Meuse
9553	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Meuse
9561	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Morbihan
9562	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Morbihan

9572	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Moselle
9573	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Moselle
9591	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Nord
9592	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Nord
9601	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Oise
9612	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Orne
9613	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Orne
9631	Convention collective départementale des exploitations agricoles Puy de Dôme
9641	Convention collective départementale des exploitations agricoles Pyrénées Atlantiques
9661	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Pyrénées Orientales
9691	Convention collective départementale des exploitations agricoles Rhône
9712	Convention collective départementale des exploitations agricoles Saône et Loire
9761	Convention collective départementale des exploitations agricoles Seine Maritime
9762	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Seine Maritime
9791	Convention collective départementale des exploitations agricoles Deux Sèvres
9802	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage et CUMA, ETAR Somme
9821	Convention collective départementale des exploitations agricoles Tarn et Garonne
9831	Convention collective départementale des exploitations agricoles Var
9841	Convention collective départementale des exploitations agricoles Vaucluse
9851	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Vendée
9852	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Vendée
9853	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Vendée
9871	Convention collective départementale des exploitations agricoles Haute Vienne
9881	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage et CUMA, ETAR Vosges
9882	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture maraîchères Vosges

### **Annexe 3**

#### **Les accords d'entreprise**

Dans son bilan de « la négociation collective en 2018 » le ministère du Travail (Direction générale du travail) donne les chiffres suivants pour la négociation collective dans le secteur agricole :

693 textes émanent du secteur agricole, à 90% d'entreprises. 75% de ces textes portent sur l'épargne salariale, 9% sur les salaires et 9% sur le temps de travail. Par conséquent les textes issus de ce secteur sont très majoritairement ratifiés par référendum auprès des salariés (40%) ou établis unilatéralement par l'employeur (33%). Il s'agit d'accords et d'avenants dans 67% des cas, les décisions unilatérales constituant 21% des textes de ce secteur d'activité.