

La négociation collective

dans les professions agricoles

2019

Ministère de l'agriculture et de l'alimentation
Secrétariat général
Service des affaires financières, sociales et logistiques
Sous-direction du travail et de la protection sociale
Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture

SOMMAIRE

	Page
SYNTHESE	3
I - PRESENTATION GENERALE	6
1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles	6
2 Une négociation proche du terrain	6
3 La représentativité des partenaires sociaux	7
3.1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles	7
3.2 La représentativité des organisations syndicales de salariés agricoles	8
II – LE CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2019	10
III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE	12
IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES	14
1 Les données générales	14
2 Les thèmes abordés	16
3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés	16
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	17
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	18
1 Les règles	18
2 Les salaires	19
3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	20
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	21
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	25
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	27
Annexes :	
Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	59
Annexe 2 Les accords conclus par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives dans la production agricole	62
Annexe 3 Les accords d'entreprise	64

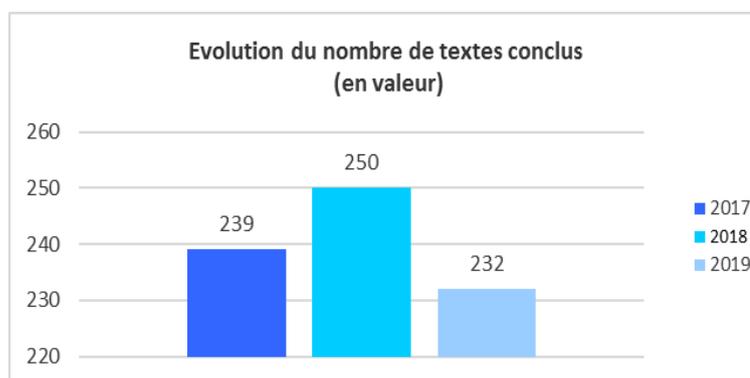
SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2019

L'activité conventionnelle s'établit à 232 textes en 2019 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 7 % en 2019 par rapport à 2018. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 250 accords ou avenants en 2018 (dont 6 accords ou avenants reçus après publication du dernier bilan annuel).

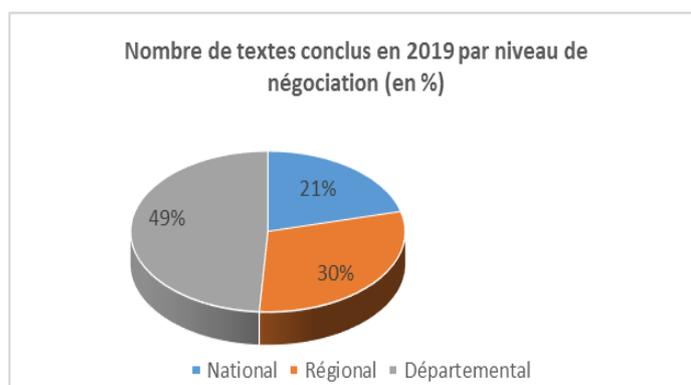
Le nombre d'accords conclus est relativement stable sur les trois dernières années.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2009 et 2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	472	298	315	417	341	361	331	242	239	250	232



Compte tenu des caractéristiques actuelles du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclus en 2019 demeure majoritaire puisqu'avec 113 textes, elle représente 49 % du nombre total des accords contre 30 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (70 textes) et 21 % pour les accords nationaux (49 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



Les organisations patronales représentatives dans les branches agricoles sont notamment : la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) dans le secteur de la production agricole, Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT) dans les secteurs des travaux agricole et forestiers, la Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA) pour les coopératives d'utilisation de matériel agricole, la Fédération Nationale du Bois (FNB) pour le secteur de l'exploitation forestière et des scieries et la Forestiers Privés de France – Fédération Nationale des Syndicats de Forestiers Privés (FPF) pour les propriétaires sylviculteurs.

Les organisations syndicales représentatives dans la production agricole sont : 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%).

Les représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont été signataires de la quasi-totalité des textes conclus en 2019 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) en ont signé plus de 80 %, ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) plus de 70 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé 60 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 20 %.

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2019	21	99	84	73	60

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2019 est globalement similaire à celle observée les années précédentes.

Thèmes	Nombre de textes en 2017	Nombre de textes en 2018	Nombre de textes en 2019
Salaires - Rémunération	157	154	154
Prévoyance et frais de santé	37	55	43
Retraite	-	-	-
Temps de travail	20	6	5
Éléments du contrat de travail	-	10	2
Classifications professionnelles	2	4	-
Prévention -sécurité	1	-	3
Formation professionnelle	3	3	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	7	3	10
Révisions de convention	8	8	9
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	-	3	3
Divers	4	4	

Total	239	250	232
-------	-----	-----	-----

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est le moins élevé depuis dix ans et en diminution de 18 % par rapport à 2018.

Arrêtés ministériels	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
	236	275	123	179	198	202	145	138	265	104	85

Les délais d'extension des arrêtés d'extension après la réunion de la sous-commission agricole de la CNNCEFP ont été portés de 33 jours en moyenne en 2018 à 34,9 jours en 2019, (33,9 jours au premier et 38,2 jours au second semestre), soit une quasi-stabilité (+ 5%).

Les délais d'extension ont été portés de 31,9 jours en moyenne en 2018 à 27,2 jours en 2019, soit une réduction de 15 % qui se retrouve au premier (28,1 jours), comme au second semestre (24,8 jours).

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, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP) 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^{er} janvier 2019, les attributions de l'ancienne 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 agricole 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). Les membres de la sous-commission agricole ont ensuite été nommés par arrêté du 28 janvier 2019 portant nomination des membres de la sous-commission agricole des conventions et accords de la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle.

De surcroît, les accords nationaux et locaux négociés par les organismes de Mutualité sociale agricole sont soumis à l'agrément du ministre chargé de l'agriculture (voir plus loin chapitre IV 4°).

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 2019, 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 211 conventions collectives (213 en 2018) soit 29 conventions nationales (31 en 2018), 57 conventions régionales ou pluri-départementales et 125 conventions départementales, (sans changement). 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 Bureau de la Réglementation du Travail et du Dialogue Social (BRTDS) a présidé en 2019 plusieurs commissions mixtes paritaires nationales, à savoir celles concernant le personnel des élevages aquacoles, la branche cheval issue de la fusion des trois branches des centres équestres, des établissements d'entraînement des chevaux de courses au trot et des établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop, et également celle concernant les 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, c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant du ministère en charge du travail, chargé de faciliter les échanges.

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. 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, multiprofessionnel 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.

De plus, 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 de 2017 ou 2018 fixent les listes des organisations syndicales représentatives dans les autres branches nationales et un 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 2019

L'année 2019 a été principalement marquée par la poursuite de 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) et des opérateurs de compétences (OPCO). Le 1^{er} avril 2019, onze OPCO, chargés d'accompagner la formation professionnelle, ont été agréés par l'Etat. Ils remplacent les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Ces opérateurs de compétences ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation.

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.

Dans le domaine de la protection sociale, régimes collectifs de protection sociale complémentaire et contrats collectifs sont étroitement liés. Ainsi, toute modification de l'encadrement normatif des contrats collectifs comme la réforme du « 100 % santé » intéresse également la négociation collective.

Le « 100 % santé » a été instauré par la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019. Cette réforme vise à garantir l'accès à une offre de soins et d'équipements médicaux sans reste à charge pour les assurés, après prise en charge de l'assurance maladie obligatoire et de leur assurance maladie complémentaire. Les soins et équipements médicaux ciblés par la réforme sont les équipements d'optique, les aides auditives et les soins prothétiques dentaires. Ces postes de soins sont en effet les domaines qui, jusqu'alors, présentent les restes à charge les plus élevés. Dorénavant, les personnes couvertes par une complémentaire santé bénéficient de la prise en charge intégrale des soins et équipements compris dans le panier « 100 % santé ». Depuis l'entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} janvier 2020, tous les contrats d'assurance complémentaire solidaires et responsables couvrent le panier « 100 % santé », pour l'optique et une première partie des soins prothétiques dentaires. L'entrée en vigueur de la réforme étant progressive, les aides auditives et une seconde partie des soins prothétiques dentaires seront intégralement remboursés à compter du 1^{er} janvier 2021.

Enfin, en matière contentieuse, deux décisions juridictionnelles peuvent être signalées :

1) La décision n° 2019-816, question prioritaire de constitutionnalité (QPC) du 29 novembre 2019 du Conseil constitutionnel : A l'occasion d'une contestation devant le Conseil d'Etat d'un arrêté de fusion, le Conseil constitutionnel a été saisi d'une QPC portant sur les articles L. 2261-32, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail.

Le Conseil constitutionnel a jugé que le dispositif de restructuration des branches professionnelles portait une atteinte proportionnée à la liberté contractuelle, dans la mesure où il poursuivait un objectif d'intérêt général.

Il a néanmoins invalidé l'un des critères de restructuration administrative, fondé sur la cohérence des champs conventionnels, compte tenu de son imprécision (article L. 2261-32 du code du travail).

Il a validé le dispositif supplétif d'application des stipulations de la branche de rattachement en l'absence d'accord de remplacement au terme du délai d'harmonisation de 5 ans, mais il a indiqué que les stipulations de la branche rattachée qui régissaient des situations spécifiques restaient cependant applicables (article L. 2261-33 du code du travail).

Enfin, il a jugé que les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'une branche fusionnée qui ne le seraient plus sur le champ de la branche issue de la fusion, dans le cadre du cycle suivant de représentativité, pouvaient néanmoins continuer à participer aux négociations relatives à l'accord de remplacement – mais sans pouvoir le signer ni s'y opposer (article L. 2261-34 du code du travail).

2) L'arrêt du 3 avril 2019 dans lequel la Cour de cassation, tout en confirmant la jurisprudence de 2015¹ selon laquelle « *les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions collectives ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle* », a refusé de reconnaître une présomption générale de justification de toutes les différences de traitement opérées par voie d'accord collectif².

La Cour a jugé dans le cas d'espèce que « *la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, serait, dans les domaines où est mis en œuvre le droit de l'Union, contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement. En outre, dans ces domaines, une telle présomption se trouverait privée d'effet dans la mesure où les règles de preuve propres au droit de l'Union viendraient à s'appliquer. Partant, la généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement ne peut qu'être écartée.* »

¹ (Cass. soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179, 13-25.437 et 13-14.773),

² (Cass. soc., 3 avril 2019, n° 17-11.970 FP-PBRI).

III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Quarante-neuf accords et avenants nationaux ont été conclus en 2019 et soumis à l'extension, soit trois de plus qu'en 2018. Compte tenu du caractère très décentralisé du dialogue social en agriculture, ces accords nationaux ne représentent que 21 % des 232 accords conclus en 2019 et soumis à l'extension. Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

- La convention collective nationale du 11 janvier 2019 des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop (extension avec trois réserves au JO du 20 novembre 2019).
- L'avenant n°32 du 15 janvier 2019 ajoutant un préambule à la convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000.
- L'avenant n°1 du 15 janvier 2019 à l'accord du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des exploitations forestières et scieries agricoles.
- L'avenant n° 123 du 17 janvier 2019 relatif à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) au sein de la branche des conserveries coopératives et SICA (extension avec une exclusion et deux réserves au JO du 12 juillet 2019).
- L'avenant n° 92 du 29 janvier 2019 relatif à la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) au sein de la branche des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (extension avec une exclusion et deux réserves au JO du 13 août 2019).
- L'avenant n° 85 du 20 mars 2019 à l'accord du 22 février 2018 relatif au Compte Epargne Temps dans la branche des caves coopératives.
- L'accord du 2 avril 2019 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation, d'interprétation et de conciliation (CPPNI) au sein de la V branches (coopératives) (extension avec une réserve au JO du 22 novembre 2019).
- L'accord du 10 avril 2019 relatif à la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès des organisations syndicales ou d'associations d'employeurs de la branche coopératives et SICA bétail et viande.
- L'avenant n° 136 du 10 avril 2019 à la convention collective des coopératives et SICA bétail et viande du 21 mai 1969 (création de la CPPNI)
- (extension avec une réserve au JO du 22 novembre 2019).
- L'avenant n° 24 du 26 avril 2019 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (petits déplacements).
- L'accord de fusion du 14 juin 2019 des branches professionnelles de la conchyliculture (IDCC 7019) et de la coopération maritime (IDCC 2494) (non encore étendu).
- L'avenant n° 50 du 24 juin 2019 à la convention collective nationale du 2 avril 1952 de prévoyance des ingénieurs et cadres des exploitations agricoles (extension avec une réserve au JO du 1er juillet 2020).

- L'avenant n°87 du 2 juillet 2019 à la convention collective nationale de travail du 22 avril 1986 des caves coopératives vinicoles et leurs unions (extension avec une exclusion et quatre réserves au JO du 13 mars 2020).
- L'accord du 4 juillet 2019 portant création d'une section paritaire professionnelle au sein de l'opérateur de compétences dans la branche des scieries agricoles et exploitations forestières (extension avec une exclusion et une réserve au JO du 24 avril 2020).
- L'avenant n°2 du 4 juillet 2019 à l'accord du 18 septembre 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des exploitations forestières, des scieries agricoles et du rouissage, teillage de lin.
- L'avenant n°2 du 4 juillet 2019 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance.
- L'avenant n° 25 du 8 juillet 2019 à la convention collective national des entreprises du paysage (prévoyance santé des ouvriers et employés) et l'avenant n° 6 du 8 juillet 2019 à l'accord national du 15 juin 2012 du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.
- L'accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode relatif à une fusion au sein du secteur coopératif agricole (IDCC 7006 ; IDCC 7003, IDCC 7007, IDCC 7023) (extension avec trois réserves au JO du 16 avril 2020).
- L'accord du 1er octobre 2019 portant création de l'observatoire des métiers et qualifications (extension avec une réserve au JO du 24 avril 2020).
- L'avenant n° 19 du 1er octobre 2019 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles (extension avec trois réserves au JO du 24 avril 2020).
- L'accord du 1er octobre 2019 portant classification des emplois dans la V branches (coopératives).
- L'accord de méthode du 23 octobre 2019 en vue du rapprochement de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004 ; IDCC 8435) (non étendu).
- L'accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la négociation interbranches de la conchyliculture (IDCC 7019) et de la coopération maritime (IDCC 2494) (non encore étendu).
- L'accord du 22 novembre 2019 sur l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité dans les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective du crédit agricole (non étendu).
- L'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (extension avec une exclusion et dix réserves au JO du 16 juillet 2020).

IV- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

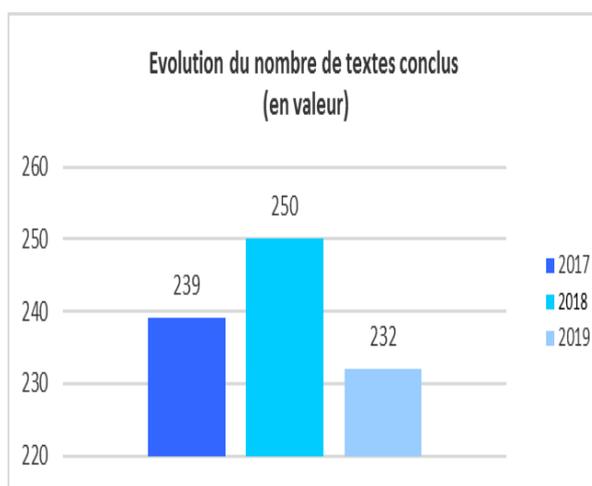
1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 232 textes en 2019 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 7 % en 2019 par rapport à 2018. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 250 accords ou avenants en 2018 (dont 6 accords ou avenants reçus après publication du dernier bilan annuel).

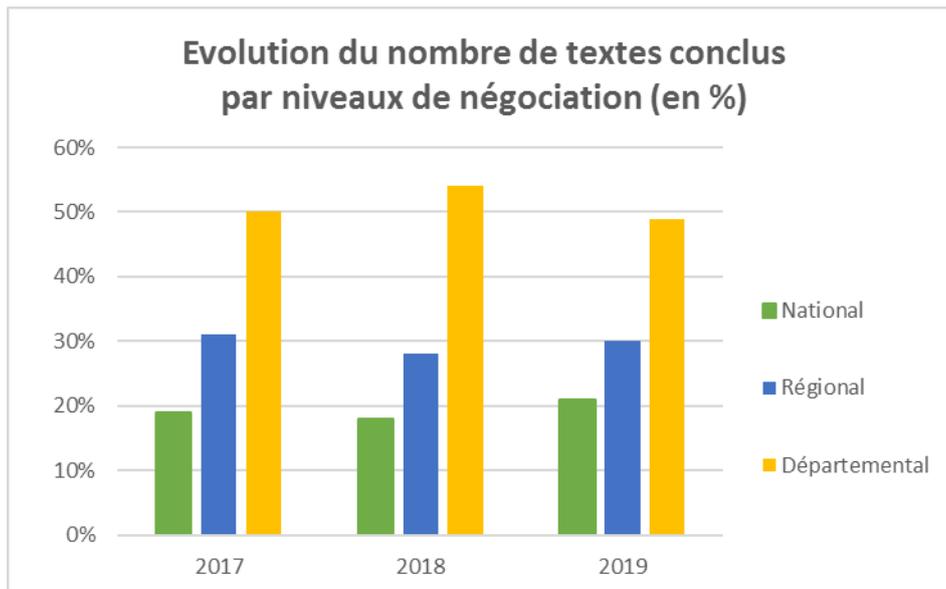
Le nombre d'accords conclus est relativement stable sur les trois dernières années.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2009 et 2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	472	298	315	417	341	361	331	242	239	250	232

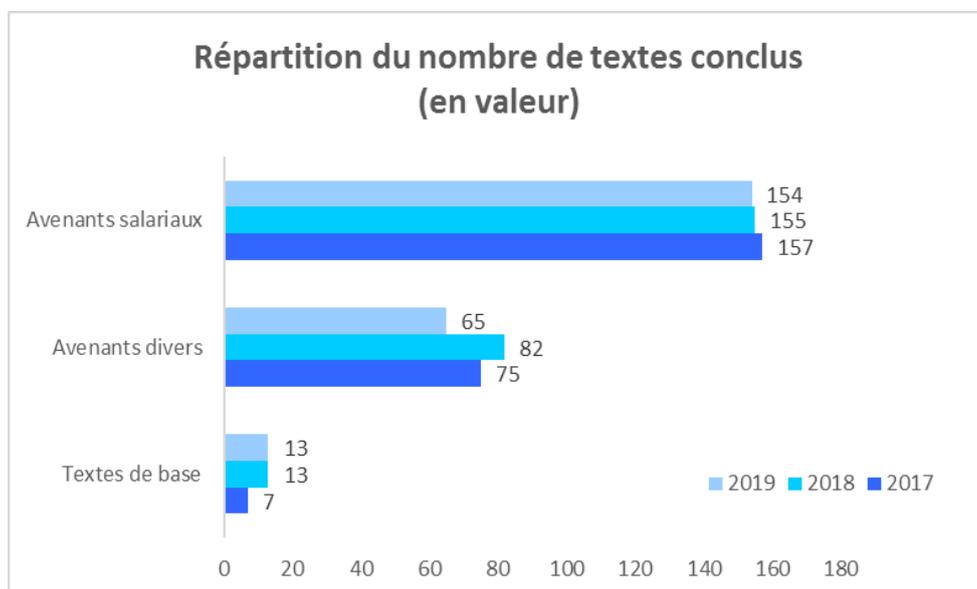


Compte tenu des caractéristiques actuelles du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclus en 2019 demeure majoritaire puisqu'avec 113 textes elle représente 49 % du nombre total des accords contre 30 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (70 textes) et 21 % pour les accords nationaux (49 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



En 2019, comme les années précédentes, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (94 % des textes négociés).

Hors avenants salariaux, la négociation dans les conventions collectives se traduit par la conclusion de 83 % d'avenants et 17 % de textes de base (65 avenants divers et 13 conventions collectives ou accords de branche).



2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2017	Nombre de textes en 2018	Nombre de textes en 2019
Salaires - Rémunération	157	154	154
Prévoyance et frais de santé	37	55	43
Retraite	-	-	-
Temps de travail	20	6	5
Éléments du contrat de travail	-	10	2
Classifications professionnelles	2	4	-
Prévention -sécurité	1	-	3
Formation professionnelle	3	3	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	7	3	10
Révisions de convention	8	8	9
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	-	3	3
Divers	4	4	
Total	239	250	232

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2019 est globalement similaire à celle observée les années précédentes. Avec 154 occurrences, le thème des rémunérations est toujours le premier thème de négociation et, avec 43 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire demeure le deuxième thème de négociation.

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 eu pour conséquence une nouvelle déclinaison dans des accords infra nationaux qui s'est poursuivie jusqu'en 2019.

3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés

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 2019 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) en ont signé plus de 80 %, ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) plus de 70 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé 60 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 20 %.

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2019	21	99	84	73	60

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) représentative dans quelques branches a également signé 3 textes.

35 des 232 accords de branche ont quant à eux été signés par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives de la production agricole (Cf. liste en annexe 2).

4 La négociation en Mutualité sociale agricole

En 2018 on totalise 127 accords locaux et 4 accords nationaux négociés par les Organismes de MSA soumis à l'agrément ministériel.

Pour l'année 2019, 200 accords locaux et 9 accords nationaux négociés par les organismes de Mutualité sociale agricole ont été soumis à l'agrément du ministère de l'agriculture.

Parmi les accords locaux instruits, 8 ont fait l'objet d'un refus d'agrément. Les thèmes des accords non agréés concernent le PERCO, le CSE, l'égalité femme/homme, ou encore le droit à la déconnexion.

En 2019 les principaux accords locaux signés concernaient les thématiques suivantes :

- mise en place du CSE ;
- la complémentaire santé ;
- le vote électronique ;
- le télétravail.

Il convient de noter la négociation et la signature le 14 novembre 2018 de l'avenant n°34 à la Convention collective des personnels MSA relatif à l'organisation des IRP au niveau local. Cet accord vise à mettre en œuvre les nouvelles instances représentatives du personnel pour l'ensemble des parties prenantes MSA dans le cadre des négociations locales à venir.

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 aidants³ ;

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 de stipulation dans l'accord de branche sur la fréquence de négociation, 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

³ Alinéa introduit par la loi n° 2019-485 du 22 mai 2019 visant à favoriser la reconnaissance des proches aidants.

mesures permettant de l'atteindre.

2 Les salaires

Dans son bilan de « La négociation collective en 2019 » le ministère du Travail (Direction générale du travail) expose sa doctrine sur les « **salaires minima hiérarchiques** » :

Depuis l'intervention de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche est devenue la règle. Désormais, pour ce qui concerne la négociation sur les salaires, en vertu de l'article L. 2253-1 du code du travail (bloc 1), l'accord de branche détient un caractère impératif en matière de « salaires minima hiérarchiques », notion dont la délimitation s'impose pour la nouvelle organisation des niveaux de négociation.

En effet, cette ordonnance, par la place qu'elle accorde à la négociation d'entreprise, en lui permettant de réviser, voire de supprimer des accessoires de salaire – à l'exception des seules primes pour travaux dangereux ou insalubres qui peuvent explicitement être verrouillées au niveau de la branche (article L. 2253-2 du code du travail, bloc 2) – définit strictement les contours de la notion de salaires minima hiérarchiques : celle-ci ne peut inclure des compléments de rémunération, à savoir les primes ou majorations.

La position retenue par la DGT, dans le cadre du contrôle de légalité effectué au moment de l'extension, est que les accords collectifs qui comportent des « clauses-verrous » sur les « salaires minima hiérarchiques » font l'objet d'observations.

Ainsi font l'objet de réserves, les clauses qui posent le principe d'un montant minimum ou qui affirment son caractère impératif. En effet, les clauses visées ne sont pas systématiquement illégales, elles peuvent trouver à s'appliquer en l'absence d'accord d'entreprise. En revanche, lorsque l'accord de branche ne laisse à l'entreprise la possibilité de déroger que dans un sens plus favorable ou lui interdit de déroger dans un sens moins favorable ou identifie certains éléments de rémunération relevant du bloc 3 à un salaire minimum hiérarchique au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, la clause fait l'objet d'une exclusion.

Plusieurs recours contentieux ont été déposés par des organisations professionnelles patronales ou syndicales devant le Conseil d'État contre des arrêtés d'extension publiés en 2019 par le ministère du travail d'accords salaires comportant une « clause-verrou » ayant fait l'objet d'une réserve ou exclusion.

Le ministère de l'agriculture a appliqué cette doctrine pour la première fois à l'occasion de la publication au JO du 16 juillet 2020 de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 27 du 29 novembre 2019 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (pour une exclusion et une réserve).

Le ministère de l'agriculture a également été interrogé en 2019 sur une proposition de rédaction de dispositions relatives à **la rémunération à la tâche** de tailleurs de vignes.

Il a rappelé à cette occasion que si la rémunération à la tâche est légale, une jurisprudence constante et ancienne de la Cour de Cassation encadre ce mode de rémunération. Il ne doit pas être préjudiciable aux salariés, l'employeur ne peut s'affranchir totalement du facteur temps, en raison de l'obligation légale prévue à l'article L. 3232-1 du code du travail de payer un salaire minimum calculé sur le temps de travail. Une jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de Cassation rappelle dans un arrêt du 25 mai 2005 (n°03-44-301) que « *sauf dans les cas où la loi en dispose autrement et quel que soit le mode de rémunération* »

pratiqué, un salarié a droit à une rémunération au moins égale au salaire minimum de croissance pour le nombre d'heures qu'il a effectué ».

Il appartient donc à l'employeur de veiller au respect des dispositions relatives à la rémunération minimale. Pour vérifier que les salariés ne sont pas lésés par rapport à ce qu'ils auraient perçu, s'ils étaient rémunérés au taux horaire du SMIC, le contrôle du temps de travail doit donc être effectué, pour permettre cette comparaison, conformément à l'article R. 713-36 du code rural et de la pêche maritime, *«L'employeur enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail. L'employeur peut, toutefois, sous sa responsabilité, confier à chaque salarié le soin de procéder à l'enregistrement mentionné ci-dessus s'il met à sa disposition des moyens de pointage ou d'autres moyens qui permettent à l'intéressé de contrôler la réalité des indications qu'il enregistre. ».*

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 de l'agriculture et de l'alimentation 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.

Depuis l'adoption de la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, l'article L. 2232-9 du code du travail prévoit également 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'exemples, le procès-verbal de la commission mixte paritaire agricole de l'Hérault du 17 janvier 2019 rapporte que *« La CFDT souligne également l'intérêt qu'il y aurait à avoir une répartition F/H ainsi que cette répartition par tranches salariales, ce que la loi prévoit désormais ../.. La FDSEA pense pouvoir prochainement obtenir de la CMSA des données plus fines et plus récentes ../... ».*

De même, l'avenant n°3 du 22 janvier 2019 de la branche des exploitations agricoles de la Dordogne indique en son article 4 que *« les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes [et qu'] ils demandent aux organismes ad hoc les données en matière d'écart de rémunération ».*

VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2019, le secteur agricole comptait 211 conventions collectives : 29 conventions nationales, 57 conventions régionales ou pluri-départementales et 125 conventions départementales.

Malgré une baisse régulière depuis quelques années (255 branches en 2013, 213 en 2018), 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 branche¹ ;
- 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 le ministre en charge 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

¹ article L.2232-5-3ème alinéa du code du travail : La branche a pour mission de réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application

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'Etat 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.

La désactivation de deux identifiants de conventions collectives (IDCC) a pris effet en 2019. L'IDCC 7510 « Convention collective nationale du personnel des ADASEA » a été désactivé du fait de la suppression de ces organismes. Il en a été de même de l'IDCC 7519 « Accords nationaux des cadres dirigeants de la coopération agricole », ces textes ne présentant pas le caractère d'une convention collective nationale.

De nouveaux rapprochements ont également été engagés par voie d'accords :

- accord collectif interbranche du 14 juin 2019 de fusion des branches professionnelles de la conchyliculture (IDCC 7019) et de la coopération maritime (IDCC 2494) et accord de méthode du 8 novembre 2019 (accords à ce jour non encore étendus) ;
- accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode relatif à une fusion au sein du secteur coopératif agricole (Coopératives, SICA, fleurs, fruits et légumes IDCC 7006 ; Coopératives, SICA conserves de fruits et légumes, plats cuisinés IDCC 7003, Coopératives, SICA teillage de lin IDCC 7007, Coopératives déshydratation IDCC 7023) (accord étendu avec trois réserves au JO du 16 avril 2020) ;
- accord de méthode du 23 octobre 2019 en vue du rapprochement de la convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) (accord non soumis à l'extension par les partenaires sociaux).

Il faut aussi rappeler qu'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 cinq 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 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 à la ministre chargée 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 ;
- 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) ;
- article 3 de la convention collective nationale du 10 juillet 2018 des personnels des établissements agricoles privés (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 et ses avenants n°1 du 15 janvier 2019 et n°2 du 4 juillet 2019 relatif à la CPPNI des exploitations forestières, des scieries agricoles et du rouissage, teillage de lin ;
- article 5 de la convention collective nationale du 11 janvier 2019 des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop ;
- avenant n° 123 du 17 janvier 2019 relatif à la CPPNI au sein de la branche des conserveries coopératives et SICA ;
- avenant n° 92 du 29 janvier 2019 relatif à la CPPNI au sein de la branche des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre ;
- accord du 2 avril 2019 relatif à la CPPNI au sein de la V branches (coopératives) ;
- avenant n° 136 du 10 avril 2019 relatif à la CPPNI au sein de la branche des coopératives et société d'intérêt collectif agricole bétail et viande ;
- avenant du 17 avril 2019 relatif à la création d'une CPPNI au sein de la branche du réseau Cerfrance (non étendu) ;
- accord de champ du 17 septembre 2019 intégrant un accord de méthode au sein du secteur coopératif agricole (IDCC 7006 ; IDCC 7003, IDCC 7007, IDCC 7023) et créant une CPPNI commune ;
- article 2 de l'accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la négociation interbranches de la conchyliculture (IDCC 7019) et de la coopération maritime (IDCC 2494) (non encore étendu).

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* ;
- l'examen du texte en sous-commission agricole avec les partenaires sociaux ;
- 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 2019

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
Premier	176	65	50
Second	65	39	35
TOTAL	241	104	85

En 2019, l'administration a publié 241 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 189 avis et arrêtés d'extension au Journal officiel. En 2018, 273 publications de textes au BOCC avaient été recensées, soit une diminution de 12 % en 2019.

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2009-2019

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Arrêtés ministériels	236	275	123	179	198	202	145	138	265	104	85

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est le moins élevé depuis dix ans et en diminution de 18 % par rapport à 2018.

Délais d'extension 2019 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNCEFP	26/02/2019	05/04/2019	06/06/2019	17/10/2019	Moyenne
Délai en nombre de jours *	23	46,2	42,6	38,2	34,9

* 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 33 jours en moyenne en 2018 à 34.9 jours en 2019, (33,9 jours au premier et 38,2 jours au second semestre), soit une quasi-stabilité (+ 5%).

4 textes examinés en sous-commission agricole en 2019 ont été renvoyés à la négociation. Et 3 exclusions et 28 réserves ont été constatées (hors propositions d'exclusions et réserves justifiant le renvoi à la négociation).

Délais d'extension 2019 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
19/01	24
19/02	30
19/03	33
19/04	23
19/05	31
19/06	24
19/07	26
19/08	22
Moyenne	27.2

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

Les délais d'extension ont été portés de 31,9 jours en moyenne en 2018 à 27,2 jours en 2019, soit une réduction de 15 % qui se retrouve au premier (28,1 jours), comme au second semestre (24,8 jours).

VIII- LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX



Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2019

La négociation de la convention collective agricole a pleinement mobilisé les partenaires sociaux agricoles. Elle n'a pas été sans conséquence sur les négociations territoriales ou de filières qui sont dans l'expectative des suites de la conclusion de cette convention.

Pour la FNSEA, la mise en place d'une convention collective nationale est en soi un acte politique fort. Rien n'était acquis. Il a fallu beaucoup de persuasion pour que le réseau adhère au projet. A ce jour, certains restent très réticents. Il faut donc avancer doucement mais sûrement sur le contenu de la CCN pour ne pas effrayer et bloquer le territoire.

De plus, il faut regarder globalement ce qui se fait pour l'emploi en agriculture et ne pas isoler la CCN. Elle ne peut se comprendre que dans une vision complète de l'ensemble des actions menées en faveur de l'emploi.

- La politique de formation (soutenue par la CPNE et la CPRE),
- La réflexion sur les nouvelles formes de rémunération (aide à la conclusion d'accord d'entreprise sur l'intéressement),
- La promotion de l'emploi (ANEFA/AREFA/ADEFA),
- La prévoyance : la prévoyance lourde, la santé, la retraite supplémentaire.

La CCN doit être l'occasion de créer une véritable norme agricole conventionnelle appliquée à tous les salariés et ainsi compenser le désengagement des pouvoirs publics dans l'emploi agricole.

Le dialogue social territorial ne doit pas être cantonné à la négociation d'accords. Il doit également se développer dans la réalisation d'actions concrètes en faveur de l'emploi et de la formation et sur des terrains encore peu explorés comme les conditions de travail.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de réunions *	265	285	312	321	373	595	367	389	459	390	386
Nombre de représentants salariés :	1.370	1.358	1.511	1.475	1.699	2.694	1.624	2.180	2.598	2.147	2.251
CFDT	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
CGT	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
FO	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
CFTC	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
CGC	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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de représentants employeurs :	1.128	1.251	1.224	1.347	1.871	2.215	1.267	1.368	2.478	1.218	1.511
FNSEA	880	966	967	938	1.088	1742	980	1.082	2.011	975	1.111
FNEDT	116	157	143	155	612	266	135	164	214	129	178
FNCUMA	97	86	65	91	106	185	90	98	105	77	117
UNEP	27	40	47	155	64	20	18	21	50	11	33
FNSPFS	8	2	2	8	1	2	5	/	1	/	1
FNB	/	/	/	/	/	/	39	3	97	26	71

	2015	2016	2017	2018
Nombre de réunions *	458	349	281	231
Nombre de représentants salariés :	2.4532	1.892	1647	1345
CFDT	571 B 262	464 B 198	383 B 164	345 B 169
CGT	590 B 216	435 B 137	392 B 138	316 B 113
FO	304 B 93	251 B 78	202 B 80	148 B 50
CFTC	533 B 221	390 B 125	305 B 146	237 B 110
CGC	434 B 175	352 B 124	365 B 120	299 B 144
Nombre de représentants employeurs (hors réunion nationale) :	1.316	1.026	879	838
FNSEA	1.000	777	605	570
FNEDT	164	124	124	107
FNCUMA	74	51	53	37
UNEP	6	28	32	28
FPF	/	6	8	/
FNB	72	40	57	87

Au niveau national, plusieurs accords importants ont été conclus en 2019 :

L'avenant n°50 du 24 juin 2019 à la convention collective nationale relative à la prévoyance des ingénieurs et des cadres des exploitations agricoles de 1952

Les partenaires sociaux ont décidé :

- d'améliorer les garanties sur la partie frais de santé grâce notamment aux économies générées par la réforme 100% santé (hospitalisation, chirurgie réfractive de l'œil, élargissement des spécialités remboursées en médecine douce, etc.)
- d'appliquer un taux d'appel de 85% sur la cotisation prévoyance (baisse de 5% du taux d'appel).

L'accord national du 1^{er} octobre 2019 portant création de l'observatoire des métiers et qualifications.

L'observatoire est destiné à assurer une veille prospective sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche Production agricole élargie, tant au niveau national qu'au niveau régional, afin d'anticiper leur transformation et d'adapter ainsi la politique et les programmes de formation et de recrutement de la branche. L'observatoire permet ainsi d'acquérir et de développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications de la branche

Les objectifs :

- Disposer de données paritaires partagées sur les métiers et les qualifications.

- Donner des outils de pilotage et de négociation vis-à-vis des financeurs potentiels à nos réseaux (OP/outils paritaires).
- Construire un outil en complément de l'observatoire patronal pour valoriser nos données.

Contenu :

- L'accord prévoit la création d'un observatoire piloté par la CPNE et réalisée par les services d'OCAPIAT.
- Financé par OCAPIAT.
- Il s'appuie sur des données extérieures (INSEE, ANEFA, AGRESTE, ...).
- N'empiète pas sur la question de la gestion prévisionnelle des compétences.

L'avenant 19 du 1^{er} octobre 2019 à l'accord national sur la durée du travail en agriculture de 1981.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont voulu remettre à jour les dispositions de l'accord national qui répond aux réels besoins des entreprises agricoles dans la gestion de la durée du travail dans un cadre assurant la protection des salariés.

Deux dispositifs ont ainsi été mis à jour permettant de les utiliser en toute sécurité :

- L'annualisation du temps de travail,
- Les forfaits par la réorganisation de l'accord avec un chapitre consacré aux forfaits.

Juin 2020



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

Bilan de la négociation collective – 2019

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

Il est rappelé que depuis plusieurs années, les dispositions légales et réglementaires ont conduit les partenaires sociaux à redéfinir l'architecture conventionnelle initiale dans le cadre d'un accord de méthode du 15 novembre 2016. Depuis, la branche a poursuivi un dialogue social efficient à tous les niveaux territoriaux.

Pour répondre aux objectifs de restructuration précités, la FNEDT a notamment pris l'initiative de créer une CPPNI dédiée. L'accord du 4 juillet 2017, signé par l'ensemble des partenaires sociaux, vise notamment à travers la CPPNI ETARF à la négociation d'une convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Dans le cadre du présent rapport, le dialogue social pour la branche des ETARF s'articule autour de trois axes composant le bilan de la négociation collective pour 2019, à savoir:

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

. L'action de la CPPNI ETARF

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

Ainsi, conformément aux dispositions de l'article L 2232-9 du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation – CPPNI a été mise en place. Elle est composée des cinq organisations syndicales de salariés représentatives de l'agriculture et de la FNEDT.

Outre ses missions de négociation et de suivi de la convention collective au niveau de la branche, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes telles que représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Dans ce cadre, la CPPNI assure un rôle d'observation des thèmes de négociations débattus au niveau de la branche et local. Elle assure la réception des accords d'entreprises qui doivent être adressés par ces dernières à la Commission paritaire permanente.

. La négociation de la Convention collective de la branche des ETARF

Les nouvelles dispositions de la restructuration des branches professionnelles engagées par les gouvernements successifs ont imposé aux partenaires sociaux d'évoluer dans la structuration du dialogue social notamment concernant l'articulation des dispositifs conventionnels locaux et nationaux. L'objectif des principales branches professionnelles de l'agriculture, fixé dans un accord de méthode signé en 2016, est de créer des conventions collectives nationales.

Dans ce cadre, la FNEDT a poursuivi en 2019 les négociations avec les organisations syndicales de salariés représentatives afin d'aboutir à la création d'une convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux. Les dates des réunions de négociations sur 2019 ont été les suivantes :

- . Le 29 mars 2019
- . Le 30 avril 2019
- . Le 21 mai 2019
- . Le 11 juin 2019

- . Le 29 août 2019
- . Le 15 octobre 2019
- . Le 19 novembre 2019
- . Le 17 décembre 2019 (reportée suite à grève nationale)

. La négociation collective territoriale

Fortement 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/ou des entreprises de travaux forestiers.

Pour rappel, l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur mentionne pour les travaux agricoles 56 IDCC de conventions collectives locales.

Par ailleurs, l'arrêté du 26 juillet 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans le secteur concerné mentionne, pour les entreprises de travaux forestiers, 13 IDCC essentiellement régionaux.

. La négociation inter-branches agricoles

Outre la négociation propre de la CPPNI ETARF, la Fédération a maintenu une activité de négociations collectives en 2019 dans le cadre d'instances paritaires inter-branches nationales.

En 2019, les thèmes des négociations ont porté essentiellement sur la négociation d'avenants portant sur le régime complémentaire frais de soins non cadre pour les ETF.

Il est rappelé, qu'en fin d'année 2018, les partenaires sociaux de l'interbranche agricole ont porté la création d'un nouvel OPCO OCAPIAT (rapprochement des OPCA de l'agriculture et l'agroalimentaire) suite aux obligations légales issues de la Loi « Choisir son avenir professionnel ».

Par conséquent, les travaux de mises en place de l'OPCO se sont déroulés sur l'année 2019, notamment par la négociation de l'accord de mise en place de l'observatoire des métiers et des qualifications. Par ailleurs, un avenant de mise à jour de l'accord de 1981 sur la durée du travail en agriculture a également été signé.

En 2019, la Fédération nationale a signé plusieurs avenants ou accords nationaux, tels que :

- . Accord national du 01 octobre 2019 portant création de l'observatoire des métiers et qualifications
- . Avenant n°19 du 1 octobre 2019 à l'accord national du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles
- . Avenant de prolongation CCMSA - FNEDT - OS sur la CNOP 400
- . Avenant 50 de la CCN 52 régime cadre portant sur les contrats responsables
- . Avenant 100 % santé sur le régime des salariés des entreprises de travaux forestiers

Juin 2020

- 1. Les Négociations Sociales 2019 de la FNB

- Des actions concrètes au bénéfice des entreprises

L'année 2019 a été une année de consolidation des axes poursuivis par la FNB dans le cadre des évolutions législatives, renforçant le rôle des branches professionnelles avec l'objectif de les réduire à terme à un nombre qui devait être initialement fixé à 200, et qui risque d'être réduit à 100 compte tenu des propos diffusés par le Cabinet du Premier Ministre.

Dans le même temps, la réforme de la formation professionnelle a nécessité un engagement particulier de la Fédération, afin de défendre et de faire reconnaître sa volonté de s'engager dans une politique commune pour l'ensemble de ses adhérents à travers un interlocuteur unique.

L'année 2019 qui est l'année au cours de laquelle est à nouveau mesurée la représentativité de la FNB, a permis également de conforter sa présence en région, à travers des réunions d'informations sociales regroupant les entreprises qui souhaitaient avoir les informations les plus récentes sur les différents dossiers gérés.

Les points forts des contacts, réunions et partenariats mis en œuvre ont permis les actions suivantes :

- La désignation d'AKTO « ancien OPCALIA » comme l'interlocuteur unique sur les domaines de la formation professionnelle, accompagnée du développement des outils disponibles au bénéfice de nos entreprises : plan d'investissement dans les compétences (PIC), contrats de professionnalisation « PRODIAT » pour l'embauche des jeunes, mise en œuvre des EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) nationaux et régionaux dont celui consacré au numérique, création de neuf films métiers pour promouvoir l'emploi des jeunes ;

La poursuite de la présence et du soutien dans les négociations nationales et locales, sur les grands sujets de négociations (salaires, formation, prévoyance et plus spécifiquement en 2019 fusion des accords de classifications nationaux ...)

- Négociations sociales du secteur

- **Au national**

4 juillet 2019 : Signature d'un accord portant création d'une section paritaire professionnelle pour les scieries agricoles et exploitations forestières au sein d'OPCALIA/AKTO.

24 septembre 2019 : Signature de deux conventions nationales d'objectifs pour les scieries agricoles et les exploitations forestières avec la Caisse Centrale de Mutualité Sociale Agricole.

- **En région**

23 mai 2019 – Réunion DIRECCTE DIJON – Poursuite et prolongation de l'EDEC en vigueur, au bénéfice des exploitants forestiers et scieurs de la région **Bourgogne, Franche-Comté**.

23 septembre 2019 – Réunion Conseil Régional – Examen et axe d'action en matière de formation professionnelle en partenariat avec la profession, au bénéfice des exploitants forestiers et scieurs de la région **Rhône Alpes**.

- **Politique salariale**

- **Au national**

15 janvier 2019 – Signature d'un accord national sur les **salaires minima conventionnels** dans les secteurs des Scieries Agricoles– Régime Agricole MSA, applicable au 1^{er} mars 2019.

- **En région**

8 janvier 2019 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**.

10 janvier 2019 – 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**.

25 janvier 2019 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des exploitations forestières de la région **Lorraine**.

4 février 2019 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Basse-Normandie**.

15 février 2019 – 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**.

22 février 2019 – 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**.

5 mars 2019 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles de la région **Lorraine**.

20 mars 2019 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Centre**.

17 avril 2019 - 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**.

14 mai 2019 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône Alpes**.

22 mai 2019 – Arrêt des négociations des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Bretagne**, la **DIRECCTE refuse d'assurer le secrétariat des commissions mixtes à l'avenir**.

- **Prévoyance**

• **Au national**

4 juillet 2019 – Signature d'un avenant n°2 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 intégration de la réforme du « 100% santé » et de la nouvelle définition du « contrat responsable » pour une application au 1^{er} janvier 2020 (Accord MUTEX).

22 juillet 2019 – Dénonciation de l'accord national du 10 juin 2008 commun avec le secteur de la production agricole

9 octobre 2019 - Réunion de la Commission Paritaire de la Convention Collective de 1952 de la CPCEA et nouvelle baisse des taux de cotisation au 1^{er} janvier 2020, avec l'application d'un taux d'appel sur le régime.

• **En Région**

11 juillet 2019 – Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles de la région **Midi - Pyrénées**, et bilan des comptes financiers et de la délégation de gestion MSA.

15 octobre 2019 – Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles de la région **Rhône Alpes**, et bilan des comptes financiers de l'accord de prévoyance.

- **Harmonisation des conventions collectives**

8 janvier 2019 – Signature d'un accord d'harmonisation et d'actualisation de la Convention Collective des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**. (dénonciation, congés pour événements familiaux, indemnité de licenciement)

15 janvier 2019 – Signature d'un accord national sur la CPPNI dans les secteurs des scieries agricoles et des exploitations forestières– Régime Agricole MSA, pour élargir son champ d'application au secteur du rouissage, teillage de Lin.

15 octobre 2019 – Signature d'un accord d'harmonisation et d'actualisation de la Convention Collective des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône Alpes**. (dénonciation, révision, congés pour événements familiaux, indemnité de licenciement)

- 2. Restructuration des Branches Professionnelles et état des Négociations
 - La restructuration des Conventions Collectives Agricoles

→ La négociation d'une convention collective nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage-Teillage de Lin

La Fédération Nationale du Bois poursuit son action relative à la négociation d'une convention collective nationale qui se substituera à terme à chaque convention collective régionale ou départementale.

La Fédération Nationale du Bois a organisé pendant l'année 2019 quatre réunions paritaires au cours desquelles ont été déclinés les premiers chapitres du contenu de la future convention nationale :

- Définition du champ d'application ;
- Situation des conventions collectives territoriales ;
- Projets de fusion des accords de classification existants ;
- Calendrier de réunions et thématiques abordées ;
- Présentation des clauses communes ;
- Présentation des annexes spécifiques ;

La définition du champ d'application a été validée et le secteur du Rouissage-Teillage de Lin a pu redéfinir son périmètre conventionnel à la suite des demandes formulées par le Ministère de l'Agriculture.

Ce secteur d'activité sera donc ainsi identifié par son activité principale : rouissage teillage de lin, peignage, affinage, cardage ou autre transformation agro-industrielle du Lin sur le Territoire National, que les entreprises relèvent du régime général de sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole, à l'exception des coopératives de teillage de lin et des filatures de fibres textiles qui ne sont pas concernées.

→ La signature d'une déclaration paritaire sur la restructuration des branches dans le secteur des Scieries Agricoles et des Exploitations Forestières du 15 juillet 2019

La Fédération Nationale du Bois et les organisations syndicales de salariés compte tenu de l'accélération du processus de fusion des conventions collectives ont souhaité définir par une déclaration paritaire les modalités et le calendrier de mise en œuvre de la négociation de la convention collective nationale.

Conformément à la loi du 8 août 2016 et à l'accord d'objectif du 15 novembre 2016, les organisations professionnelles et syndicales représentatives de la branche des scieries agricoles et des exploitations forestières ont, par un accord du 18 septembre 2018, mis en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche nationale des scieries agricoles et des exploitations forestières, dont le champ de compétence a été étendu en 2019 au secteur du rouissage, teillage de Lin.

Pour mener à bien les négociations en cours d'harmonisation des dispositions conventionnelles dans le champ des scieries agricoles et des exploitations forestières, les organisations professionnelles et syndicales signataires de la déclaration ont sollicité des pouvoirs publics un délai à compter d'août 2019 pour finaliser les négociations en cours au plus tard en 2020.

Sur la base de cette déclaration, le processus de rapprochement des conventions collectives régionales et départementales pourra s'articuler autour d'une convention collective nationale finalisée en 2020.

→ La restructuration de la politique de formation professionnelle pour les exploitations forestières et les scieries agricoles – Publication de l'arrêté du 29 mars 2019 désignant ESSFIMO/OPCALIA/AKTO

La Fédération Nationale du Bois compte tenu de sa volonté de coordonner sa politique de formation professionnelle pour l'ensemble de ses adhérents de l'amont à l'aval des activités des entreprises concernées a engagé des démarches pour que les entreprises puissent disposer d'un seul OPCO de référence, quel que soit le régime social de l'entreprise et son activité, afin de retenir une vision filière partant de l'exploitation forestière et intégrant les opérations de première et deuxième transformation du bois.

Il est rappelé qu'avant même la réforme des OPCA et la création des OPCO, les organisations professionnelles ont ainsi dénoncé l'accord constitutif d'OPCA3+ pour les secteurs industriels (relevant de l'URSSAF) et ont quitté le FAFSEA pour les secteurs agricoles (relevant de la MSA), s'inscrivant donc dans une ligne cohérente avec une volonté de construire une filière forte en rejoignant un OPCO commun à savoir OPCALIA devenue ESSFIMO/AKTO.

Des actions concrètes et efficaces pour les entreprises et les salariés à travers le contact et la proximité mis en œuvre par OPCALIA/AKTO ont permis d'aboutir à des résultats quantifiables et positifs.

C'est pourquoi le Ministère du Travail a été saisi pour qu'il ne désigne pour l'ensemble des champs d'activités concernés qu'un seul OPCO de référence qui pour la FNB devait être OPCALIA/AKTO dans sa forme d'OPCO.

La démarche suivie et les demandes formulées ont été exclusivement motivées par la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention du futur opérateur en s'inscrivant également dans les objectifs du gouvernement relatifs à la restructuration des branches professionnelles.

En effet, le but essentiel pour nos secteurs d'activités était d'avoir au sein d'un même OPCA puis de l'OPCO une parfaite logique sectorielle comportant une cohérence et une pertinence du champ d'intervention relatif aux différents acteurs de la transformation du bois quel que soit le régime social des entreprises qui les composent.

L'arrêté du 29 mars 2019 désignant ESSFIMO/OPCALIA/AKTO comme OPCO de référence pour le Travail Mécanique du Bois, les Scieries Agricoles et les Exploitations Forestières a parfaitement répondu à l'objectif de la FNB de réforme de sa politique de formation professionnelle.

→ La restructuration de la politique « Prévoyance – Frais de santé » pour les exploitations forestières et les scieries agricoles – Dénonciation de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture

La Fédération Nationale du Bois a dénoncé l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance, ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes.

Par cet accord, les partenaires sociaux avaient souhaité permettre à tous les salariés de la production agricole de bénéficier d'un niveau minimal de protection sociale complémentaire, harmonisé sur l'ensemble du territoire, tout en reconnaissant le dialogue social de branche départemental, régional ou national et tout en garantissant la possibilité de maintenir ces différents niveaux de dialogue.

La Fédération Nationale du Bois en déclinaison de l'accord du 10 juin 2008 avait renégocié elle-même deux accords spécifiques pour ses entreprises :

L'Accord National du 18 septembre 2009 relatif à la création d'un Régime de Prévoyance Complémentaire (Incapacité Temporaire, Incapacité Permanente, Décès) pour les salariés non-cadres des Scieries Agricoles et Exploitations Forestières ;

L'Accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant n°4 du 15 septembre 2015 à l'Accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en Agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Compte tenu des évolutions réglementaires en matière de frais de santé, modifiant le panier de soin minimum et la notion de contrat responsable, la dénonciation de l'accord initial de 2008 permet à la FNB de disposer pour ses adhérents d'un accord devenu totalement autonome et plus facile à adapter compte tenu des nombreuses réformes sur ce sujet.

→ Les renégociations, restructurations conduites pendant l'année 2019

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** : 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. Une réunion paritaire est prévue en janvier 2020 à Nancy pour finaliser cette intégration ;
- **Convention Collective des Exploitations Forestières de Champagne-Ardenne** : La Fédération Nationale du Bois a procédé à la dénonciation de cette convention collective le 30 octobre 2018. Une réunion paritaire est prévue en janvier 2020 pour intégrer cette convention dans la convention collective interdépartementale de Lorraine ;

- **Convention Collective des Exploitations Forestières de la Nièvre** : Le mandat de dénonciation de la convention collective de la Nièvre a été donné à la FNB pour l'intégration dans la convention collective interdépartementale du 17 novembre 2017 du personnel des exploitations forestières et des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements du Doubs, du Jura, de la Haute Saône et du territoire de Belfort. Dès l'extension de cette convention collective, la dénonciation de celle de la Nièvre suivra.
- **Conventions collectives de l'Yonne, de la Côte-d'Or et de la Saône-et-Loire** : ces conventions doivent rejoindre celle du 17 novembre 2017 de Franche Comté, là encore cette intégration est subordonnée à la publication de l'arrêté d'extension de celle de Franche Comté qui permettra de déclencher le processus de fusion.

Septembre 2020



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, Coopération Agricole 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 de poursuite de ses objectifs de croissance et d'amélioration continue de ses résultats, l'activité de négociation, d'information et de concertation avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau national est restée soutenue en 2019.

Au niveau du Groupe Groupama, couvrant un effectif total de 31 215 salariés au 31 décembre 2019 (y compris le périmètre mutualiste Groupama et les filiales internationales), les négociations menées au niveau « France », qui représente 24 689 salariés, se sont notamment traduites par :

- l'actualisation de l'accord de dialogue social avec des ajustements portant sur un certain nombre de dispositions (intégration de la mise en place des CSE en entreprises et conséquences sur le Comité de Groupe et pour la Commission de Dialogue Social Groupe),
- l'ouverture de négociations portant sur la mise en place d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en lien avec les travaux menés par l'Observatoire des Métiers de l'Assurance (OEMA),
- des points d'échange sur la mise en œuvre de la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, et s'agissant du rattachement des entreprises du périmètre mutualiste agricole à l'opérateur de compétences des entreprises du monde

agricole (OCAPIAT), une déclaration paritaire unanimement signée avec les 5 organisations syndicales représentatives dans le périmètre mutualiste, produite à l'appui de la demande d'adhésion auprès du conseil d'administration d'OCAPIAT à effet du 1^{er} avril 2019,

- des négociations portant sur la révision du PERCO-I en vue de sa transformation en PERCOL-I ; les partenaires sociaux ont ainsi examiné les modifications à apporter à l'accord PERCO-I conclu en juillet 2017, pour le transformer en Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises en déclinaison de la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, dite « loi Pacte ». Cette négociation n'ayant pas abouti faute de signatures suffisantes pour obtenir la majorité nécessaire à la conclusion d'un accord, et afin de ne pas priver les collaborateurs du Groupe du dispositif pour 2020, l'UDSG a décidé d'appliquer de manière unilatérale les évolutions nécessaires à la mise en conformité de ce dispositif d'épargne retraite.

S'agissant des mesures salariales, l'UDSG a formulé des propositions ciblées sur les rémunérations les moins élevées, en lien avec les revendications portées à ce niveau de négociation. Il a également été proposé que la participation des employeurs au régime de retraite supplémentaire géré par CCPMA Prévoyance, mentionné à l'article 64-2 de l'Accord National Groupama, soit majorée. En l'absence d'accord, l'UDSG a pris la décision d'augmenter de 0,10 point la participation des employeurs à ce régime de retraite supplémentaire dit du « 1,24 % », le portant ainsi 1,44 % à compter du 1^{er} janvier 2020.

Les avantages 2019 en matière salariale et d'épargne retraite s'inscrivent dans le prolongement de ceux accordés en 2018, dans le cadre d'une politique assumée et volontariste de développer ces dispositifs.

En matière de diversité et d'égalité des chances, le Groupe a renouvelé ses engagements au plus haut niveau, grâce à l'implication de ses dirigeants, au côté d'autres grands groupes, pour promouvoir une économie plus inclusive et mettre davantage la puissance économique des entreprises au service du progrès social et sociétal, ce qui s'est traduit dans :

- le manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique,
- le collectif des entreprises pour une économie plus inclusive

Compte tenu de son organisation fortement décentralisée et de ses 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, 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 sociale.

Au niveau des entreprises du Groupe Groupama, les échanges ont continué à être très intenses en 2019, notamment dans le cadre de l'achèvement de la mise en place des nouveaux Comités Sociaux et Economiques (CSE) et des nouvelles Commissions Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Dans le contexte des nouvelles instances issues des ordonnances Macron, le niveau Groupe (périmètre « France ») avait signé un accord organisant les parcours professionnels des salariés investis de mandats électifs et/ou syndicaux dès 2018.

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

La MSA a mené en 2019 des négociations de branche couvrant les trois champs conventionnels des catégories Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction. Ces négociations ont notamment porté sur le renouvellement du dispositif d'intéressement en MSA pour une durée de trois ans. Les autres négociations de branche ont été conduites sur la prorogation de l'accord cadre relatif au télétravail et la révision des accords de branche relatifs à la prévention des risques psychosociaux et à l'amélioration de la qualité de vie au travail en MSA.

Par ailleurs, la négociation collective au niveau des organismes locaux a été particulièrement dynamique et s'est traduite par la conclusion de 177 accords locaux, portant principalement sur les thèmes suivants : l'organisation et les moyens des instances représentatives du personnel suite à la mise en place du Comité social et économique, la prévoyance, l'épargne salariale, le télétravail, le droit à la déconnexion et l'égalité professionnelle.

1. Accord relatif à l'intéressement au sein des organismes MSA

Cet accord renouvelle le dispositif d'intéressement au sein des organismes MSA pour une durée de trois exercices à compter du 1er janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021.

Cet intéressement est déterminé en fonction des résultats et des performances appréciés tant globalement au niveau de la branche que localement au niveau de chaque organisme.

A cet effet, il est distingué deux parts dans l'accord :

- une part nationale calculée sur la base des résultats consolidés des organismes MSA qui représente 40 % de l'enveloppe globale ;
- et une part locale calculée sur la base de chaque organisme qui représente 60 % de l'enveloppe globale.

Cet accord a été signé, dans le champ conventionnel des employés et cadres, le 13 juin 2019 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA. Deux accords de branche déclinant ce dispositif ont été signés par les mêmes organisations syndicales le 18 juin 2019 dans le champ conventionnel des praticiens et des agents de direction.

2. Avenant relatif à l'accord cadre relatif au télétravail

Les partenaires sociaux ont signé, dans le champ conventionnel des employés et cadres, un accord de branche relatif au télétravail le 13 octobre 2015. Il fixe les modalités (organisation du télétravail ; équipements ; indemnisation ; formation...) selon lesquelles le télétravail peut être mis en place, par accord local, au sein des organismes MSA.

Cet accord arrivant à échéance le 14 décembre 2019, un avenant de révision a été signé le 14 novembre 2019 par la CFE-CGC-SNEEMA, l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA et FO afin de prolonger d'un an la durée d'application de cet accord cadre relatif au télétravail.

La signature de cet avenant de révision traduit la volonté commune des parties signataires de maintenir un effet incitatif au déploiement du télétravail au sein de l'institution.

3. Avenants à l'accord du 19 janvier 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux et à l'accord de méthode du 4 juillet 2017 relatif à l'amélioration de la qualité de vie au travail dans les organismes MSA

Ces deux avenants ont été signés le 2 avril 2019 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA.

L'accord de méthode relatif à la Qualité de Vie au Travail signé le 4 juillet 2017 prévoyait une révision de l'accord du 19 janvier 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux, notamment sur les points suivants :

- l'examen de la pertinence des indicateurs contenus dans l'accord de Prévention des Risques psychosociaux ;
- l'intégration des plans d'actions de Prévention des Risques Psychosociaux prévus par l'accord du 19 janvier 2012 dans les plans d'actions pluriannuels de Qualité de Vie au Travail ;
- la substitution de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail à la Commission Nationale de Prévention des Risques Psychosociaux ;
- la substitution de la commission locale « Qualité de Vie au Travail » à la commission Prévention des Risques Psychosociaux.

En parallèle à la mise en œuvre de ces points, les avenants de révision ont également permis de :

- rassembler les indicateurs retenus pour mesurer et suivre l'amélioration de la Qualité de Vie au travail dans un seul et même accord, y compris ceux relevant spécifiquement la prévention des risques psychosociaux ;
- porter la périodicité de réalisation du Baromètre Social Institutionnel de 2 à 3 ans
- harmoniser les dispositifs prévus avec la mise en place du Comité social et économique au sein des organismes MSA.

4. Avenant n° 21 portant révision de la convention collective de travail des agents de direction suite à la création de Imsa

La signature de cet avenant, le 17 janvier 2019 par la FGA-CFDT et la CFE-CGC-SNEEMA, fait suite à la fusion des organismes informatiques MSA intervenue au 1^{er} janvier 2019 et donnant lieu à la création du d'Imsa afin de poursuivre l'amélioration de l'efficience de l'informatique institutionnelle.

Il a pour objet de réviser les dispositions de la convention collective afin de prendre en compte les conséquences de la création du GIE Imsa.

Dans ce but, l'avenant actualise les emplois et coefficients d'emploi des agents de direction du GIE Imsa et supprime les références aux anciens organismes informatiques présentes dans la Convention collective.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Plus de 190.000 salariés employés par 2 400 entreprises coopératives, principalement des TPE et PME sont couvertes par les accords collectifs conclus par les branches professionnelles de la coopération agricole.

En 2019, la coopération agricole a, au-delà des sujets de négociation traditionnelle notamment les salaires et de la mise en place des CPPNI, continué à œuvrer sur le rapprochement de ses branches de moins de 5000 salariés. Dans l'attente de la sortie officielle du projet RAMAIN, la coopération agricole a également commencé à réfléchir à une restructuration de ses branches sur un périmètre coopératif plus large, dans le respect des rapprochements en cours. Cette réflexion s'articulerait autour d'un socle commun et d'annexes spécifiques pour tenir compte des spécificités techniques et économiques de ses différentes filières.

1- Négociation interbranche coopération agricole et filière alimentaire

Le sujet de la déclinaison de la loi de 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a été au cœur des échanges avec les partenaires sociaux sur le champ de l'interbranche secteur alimentaire. Ils ont donné lieu à la conclusion de 3 accords formation signés le 21 janvier 2020 et notamment un accord, particulièrement important pour les entreprises et les salariés, relatif aux certifications éligibles à la PRO A. L'application de cet accord reste conditionnée à la publication de son arrêté d'extension au journal officiel. Des négociations sur d'autres sujets stratégiques de formation professionnelle et d'emploi, notamment le développement de l'apprentissage, se poursuivront en 2020.

En outre, pour tenir compte de la loi du 22 décembre 2018 sur le financement de la sécurité sociale en 2019, complétée par le décret du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, d'aides auditives et soins prothétiques dentaires, un avenant du 21 octobre 2019 à l'accord du 18 novembre 2014 applicable dans la coopération agricole et certaines branches des

industries alimentaires a été conclu. Il prévoit la suppression de la clause d'ancienneté de 6 mois et la mise en place d'un nouveau tableau de garanties.

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

Un accord majeur, fruit de plus d'une année de travail des partenaires sociaux, a été conclu le 1^{er} octobre 2019. Il porte création d'une nouvelle classification à critères classant équitable et adapté aux évolutions des métiers. On relèvera également la signature de deux accords le 2 avril 2019, l'un revalorisant des rémunérations annuelles garanties (RAG), et l'autre, définissant les conditions de mise en place de la Commission paritaire permanente nationale d'interprétation et de conciliation (CPPNI) au sein de la V branches.

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

Au-delà de la mise en place de la CPPNI par un accord collectif signé le 10 avril 2019 et de l'adaptation de l'accord de branche frais de santé du 1^{er} octobre 2019, on retiendra dans la branche bétail et viande en 2019, l'aboutissement des travaux paritaires sur la prévention des troubles musculosquelettiques lancés en 2018. Une boîte à outils opérationnelle, adaptée aux métiers de la branche, visant à prévenir la survenance de troubles musculosquelettiques et à améliorer les conditions de travail des salariés est désormais à dispositions de toutes les coopératives.

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

La branche des coopératives laitières a beaucoup travaillé 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. Cet accord s'est concrétisé par un accord de méthode signé le 23 octobre 2019. Un accord de revalorisation des rémunérations minimales de la transformation laitière a également été conclu le 1^{er} mai 2019

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

Suite à l'accord de méthode, visant à rapprocher les dispositions de la convention collective de la sélection et reproduction animales avec celle du contrôle laitier, signé en septembre 2018, le dialogue social s'est poursuivi au rythme du calendrier convenu paritairement. Le sujet du développement des compétences et de la méthode de classification qui constituera la colonne vertébrale de la future convention collective commune ont été au cœur des discussions avec les organisations syndicales représentatives du nouveau champ. La négociation salariale de branche n'a pas été délaissée pour autant, un accord ayant été trouvé le 1^{er} mars 2019.

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

En 2019, la négociation collective des caves coopératives a été dynamique. La branche est ainsi parvenue à signer quatre accords nationaux : un avenant relatif au compte épargne temps, un accord sur la revalorisation des minima salariaux, un avenant relatif à la mise à jour de l'accord frais de santé et un avenant de toilettage de la convention collective nationale.

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

Les réflexions de 2018 concernant le rapprochement de ces 4 branches coopératives se sont concrétisées en octobre 2019 par la signature d'un accord de rapprochement de champ sur la base d'un socle coopératif commun et d'annexes spécifiques par métiers.

En outre, la branche de la déshydratation ainsi que celle des fruits et légumes transformés sont, chacun dans leur champ conventionnel respectif, 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)

L'année 2019 a été marquée par une interruption des négociations de branche en raison de divergences sur la négociation salariale.

Malgré tout, conscients de l'importance de faire vivre la négociation au regard de l'agenda social 2019 orienté vers la mise en œuvre de plusieurs réformes récentes, d'ampleur en matière sociale, les négociateurs de branche ont poursuivi leurs échanges et réflexions afin d'identifier les solutions permettant de reprendre le déroulement normal des réunions de la CPPNI au mois de juin 2019.

Ainsi, la négociation s'est concentrée sur le deuxième semestre de l'année, autour de 4 thèmes d'accords conclus.

1. LA RENEGOCIATION DE L'ACCORD SUR LE HANDICAP ET LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS DE SOLIDARITE

En tant qu'acteurs importants des politiques de diversité et employeurs majeurs sur les territoires, les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective ont pour ambition de promouvoir et de développer l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein. Cette ambition est au cœur de l'accord de branche sur le handicap, renégocié pour la troisième fois en 2019.

A cette occasion, les signataires ont souhaité l'élargir *en définissant les orientations permettant aux Caisses régionales et entreprises de la branche volontaires d'initier,*

dans le cadre du dialogue social local, des échanges sur la mise en place des dispositifs de solidarité.

Ce 4^{ème} accord de branche, conclu le 22 novembre 2019, constitue ainsi un cadre inédit au sein d'une branche professionnelle bancaire, en lien avec ses vertus coopératives et mutualistes :

- D'une part, il pérennise la politique active « Handicap et Emploi au Crédit Agricole » (HECA), en renouvelant les principes d'action qui font de son bilan à ce jour un succès (le taux d'emploi de la branche est de 5,57% pour l'année 2019) : une politique d'emploi active, centrée sur les seules compétences, capitalisant sur les savoir-faire en termes de formation et actionnant les quatre leviers que sont l'embauche, le maintien dans l'emploi, le recours à la sous-traitance et la sensibilisation.

Les nouveaux objectifs fixés dans le cadre de ce 4^{ème} accord pour la période 2020 – 2022 portent sur l'embauche de 450 salariés reconnus travailleurs handicapés (dont au moins 200 CDI, et tenant compte des CDD d'au moins 6 mois).

Ces objectifs ont été définis en tenant compte des effets de la récente réforme de l'emploi des travailleurs handicapés par la loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 (notamment la seule prise en compte de l'emploi direct, la valorisation moindre du recours au secteur adapté et protégé ou encore la simplification de la déclaration annuelle des entreprises via la DSN).

- D'autre part, il instaure un cadre conventionnel dédié à la solidarité, permettant aux entreprises de la branche de disposer d'orientations et de dispositifs « fléchés » en vue de la mise en place de mécanismes et actions en faveur des salariés aidants (congé proche aidant, don de jours de congés, moyens de communication et de sensibilisation...), mais aussi du micro-don de salaire ou de l'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi des salariés atteints de cancer (via la signature des 11 engagements de la Charte « Emploi & Cancer » établie par l'Institut National du Cancer et annexée à l'accord).

Ce nouveau chapitre consacré aux « solidarités », aligné avec le nouveau Projet du Groupe Crédit agricole et l'un de ses 3 piliers consacré au Projet « Humain », constitue une avancée pour la branche Crédit Agricole, désormais porteuse de dispositions qui accompagneront et contribueront aux négociations locales ouvertes sur ces sujets. En effet, le 23 octobre 2019, le Gouvernement a détaillé et publié son « plan de soutien aux aidants », qui comporte 17 actions ciblées sur 6 thèmes précis dont la mise en œuvre est prévue pour 2020. Parmi ces actions, est notamment planifiée une négociation obligatoire d'entreprise concernant les dispositifs de soutien aux salariés aidants.

2. LA PROROGATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour sécuriser l'application dans le temps des dispositions conventionnelles de branche régissant les politiques RH locales en matière de formation professionnelle et d'alternance, deux accords ont été reconduits pour une durée de deux ans :

. L'accord du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole.

. L'accord du 21 décembre 2018 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel

Ces deux textes avaient fait l'objet d'une première mise à jour réglementaire fin 2018, suite à la loi « avenir professionnel » et la nouvelle négociation devait permettre d'adapter leur contenu aux objectifs de la réforme.

Compte tenu des enjeux liés à la formation professionnelle, les négociateurs de branche ont pris l'engagement d'ouvrir de nouvelles discussions au cours de l'année 2020.

3. LA PROROGATION DE CERTAINES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE RELATIVES A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Dans la même logique, les négociateurs de branche se sont entendus pour reconduire pendant 3 ans les dispositions régissant l'organisation des entreprises de la branche en matière de classification et de rémunération, au cœur de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

L'accord du 21 décembre 2018 relatif aux modalités d'application de la Convention Collective Nationale aux apprentis a également été prorogé pendant 2 ans.

4. LE DIALOGUE SOCIAL

Au cours du premier semestre 2019, les structures nationales de concertation ont constitué des cadres privilégiés de discussions et d'échanges, dans un contexte d'arrêt des négociations.

L'accord qui porte ces instances, ayant pour ambition de permettre un dialogue permanent entre les partenaires sociaux de la branche, a été renégocié fin 2019 avec quelques adaptations visant à améliorer leur fonctionnement.

Parallèlement, les négociations ont porté sur l'accord national sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

Ce texte a permis d'accompagner socialement les grandes transformations d'organisation et notamment toutes les fusions en organisant le dialogue social et en apportant de nombreuses garanties statutaires. Une partie de ces dispositions a été actualisée pour tenir compte de la réforme des ordonnances « travail » sans attendre l'arrivée de son terme, dans le prolongement d'une partie des travaux menés sur l'année 2018.

Ces deux accords ont été conclus le 19 novembre 2019.



CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2019 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE

La branche du Paysage est dotée d'une Convention collective Nationale depuis 2008.
En 2019, quatre avenants ont été signés :

L'avenant n°24 à la CCN du paysage, du 26 avril 2019 qui révisé les articles de la CCN du paysage ayant trait à l'indemnisation des petits déplacements pour les ouvriers et les techniciens / agents de maîtrise. L'avenant modifie les articles 6 des dispositions particulières propres aux ouvriers et employés et des dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise.

Sont signataires de l'avenant n°24 :

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

L'avenant n°24 a été étendu par arrêté du 18 novembre 2019.

Avenant n°25 à la CCN du paysage, du 8 juillet 2019 : prévoyance santé des ouvriers et employés du paysage. Dans l'optique de la fin de la clause de recommandation du régime Prévoyance et Frais de santé des ouvriers et employés des entreprises du Paysage au 31 décembre 2019, et, conformément à la réglementation en vigueur, les partenaires sociaux ont réexaminé les modalités d'organisation de la recommandation. Au terme d'une procédure de mise en concurrence préalable, les partenaires sociaux ont recommandé AGRI PREVOYANCE pour l'assurance du régime Prévoyance et Frais de santé.

Dans l'objectif de préserver le régime unique Prévoyance et Frais de santé, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont décidé d'un maintien à l'identique des garanties du régime Prévoyance et de l'amélioration des garanties du régime Frais de santé en les adaptant toutefois à la nouvelle réglementation relative aux contrats responsables à la suite des modifications introduites par l'article 51 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2019 et par le décret n°2019-21 du 11 janvier 2019.

Sont signataires de l'avenant n°25 :

- L'Unep
- Ainsi que les organisations syndicales suivantes : FGA CFDT, CFTC AGRI et FTGA FO

L'avenant n°25 a été étendu par arrêté du 18 novembre 2019.

Avenant n° 26 à la CCN du paysage, du 18 septembre 2019 : Minima conventionnels

Cet avenant salaires modifie les dispositions particulières propres aux ouvriers et employés CHAPITRE II article 5 (salaires) de la convention collective nationale du Paysage du 10 octobre 2008.

Les négociateurs ont conclu à une augmentation de la grille pour les niveaux TAM 4 et Cadres.

Ensuite de l'extension, la grille de salaires est devenue obligatoirement applicable au 1^{er} février 2020.

Sont signataires de l'avenant n°26 :

- L'Unep et la CNATP
- Ainsi que les organisations syndicales suivantes : FGA CFDT, SNCEA/CFE-CGC et FTGA FO

L'avenant n°26 a été étendu par arrêté du 10 décembre 2019.

Avenant n° 27 à la CCN du paysage, du 29 novembre 2019, qui révisé la CCN du paysage pour tenir compte des évolutions législatives ou réglementaires récentes : la loi travail, les ordonnances « Macron », l'avenant n°19 à l'accord de 1981 sur la durée du travail en agriculture. L'objectif des partenaires sociaux était de permettre aux entreprises et aux salariés du Paysage de disposer de l'ensemble des textes applicables à la branche professionnelle dans le texte même de la Convention collective.

Sont signataires de l'avenant n°27 :

- L'Unep et la CNATP
- Ainsi que les organisations syndicales suivantes : FGA CFDT et FTGA FO

L'avenant n°27 a été étendu par arrêté du 8 juillet publié au JO du 16 juillet 2020.



Bilan de la négociation collective en agriculture 2019

Négociations territoriales

Les négociations dans les commissions mixtes agricoles ont quasi exclusivement porté sur la revalorisation des salaires. Ceux-ci restent très largement insuffisants avec des écarts hiérarchiques extrêmement faibles. Ce qui a pour conséquence la non-reconnaissance des qualifications mises en œuvre par les salariés agricoles dans l'exercice de leur profession. Les faibles revalorisations des salaires en 2018 consacrent une nouvelle année de recul du pouvoir d'achat et une « smicardisation » grandissante des salariés agricoles. Cette politique de bas salaires et la précarisation de l'emploi conduit à des difficultés de recrutement et au recours massif de travailleurs détachés dans des conditions sociales dégradées, tout particulièrement en matière de protection sociale et de logement. Notre fédération est porteuse de revendications permettant de réelles améliorations des conditions sociales et de vie des salariés de la production agricole (revalorisation des salaires, ancienneté, réduction du temps de travail, qualifications....).

Pour des conventions collectives nationales de haut niveau

Les négociations engagées pour une couverture conventionnelle nationale pour les salariés de la production agricole et des CUMA d'une part, et pour ceux des ETAR d'autre part, doivent garantir les droits conquis dans les conventions collectives territoriales et les améliorer. Dans ce sens, notre fédération s'est engagée fortement dans l'unité avec les autres organisations syndicales pour que ce principe de non remise en cause des acquis territoriaux et la poursuite des négociations territoriales et/ou professionnelles soit inscrit dans le préambule des futures conventions collectives. Cette question essentielle semble tranchée de façon positive pour les salariés de la production agricole et des CUMA après 14 séances de négociations. Le préambule précisant que « Les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus conformément à l'article L2232-5-2 du Code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés ». Nous avançons la même revendication de maintien des acquis conventionnels territoriaux pour les salariés des ETAR. Notre fédération continue d'agir pour une couverture conventionnelle de haut niveau permettant de réelles avancées sociales à tous les niveaux pour les salariés de la production agricole. Pour atteindre cet objectif, nous refusons de nous laisser enfermer dans un calendrier qui serait imposé par le gouvernement et qui confine à un bureaucratisme autoritaire. Concernant les salariés du paysage, un accord important concernant les déplacements dépôt/chantier a été signé. Celui-ci impose notamment la prise en compte du temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail comme temps de travail effectif. Son application dans les entreprises fait toujours l'objet d'importants combats.

Coopération et organismes agricoles

Les discussions se sont poursuivies dans la coopération et divers organismes agricoles dans le cadre de la restructuration des branches. Lors de plusieurs rencontres avec Coop De France, nous avons réaffirmé notre revendication d'une convention collective nationale regroupant l'ensemble du secteur coopératif avec la mise en annexe des conventions collectives existantes afin de garantir les droits conquis et permettre la prise en compte des spécificités professionnelles. Dans ce sens, nous combattons les projets de fusion des conventions collectives que tentent de nous imposer à marche forcée certaines chambres patronales de l'industrie et de la coopération. Une telle démarche revient à mettre en cause les spécificités liées au statut de la coopération et les conquis dans ces branches. Nous combattons ces orientations patronales. En limitant les évolutions des grilles de salaires autour de 0,8 et 1%,

les négociations portant sur les salaires ont conduit à une nouvelle perte de pouvoir d'achat pour les salariés de la coopération agricole. La CGT n'est pas signataire de ces accords.

Forêt/bois

La FNB poursuit son offensive « sauvage » de fusion des conventions collectives territoriales et de remise en cause des conquises des salariés. Nous combattons cette démarche qui pourrait signifier à terme un rattachement de la branche agricole bois à l'industrie, alors même que de nombreuses entreprises relèvent du Code rural et de la MSA en matière de protection sociale et que la FNB est signataire de nombreux accords « Interbranche agricole ». Cette attitude patronale est par ailleurs économiquement irresponsable dans le contexte actuel. Nous revendiquons que les conventions collectives concernant les salariés de la forêt et du bois restent dans le champ de la négociation collective agricole.

Filière équine

Des négociations se sont engagées concernant la couverture conventionnelle des différents secteurs de la filière équine. Notre fédération revendique une couverture conventionnelle unique pour l'ensemble de la filière équine dont les hippodromes intégrant le maintien des conquises sociales des différents accords et conventions des professions concernées.

Formation professionnelle

L'accord formation professionnelle signé par la CGT et la CFDT en 2018 a été rejoint par la CFTC, FO, la CGC ainsi que par l'Unsa (organisation syndicale non représentative sur l'ensemble du champ d'Ocapiat). Cette réforme de la formation professionnelle que nous contestons parce qu'elle tourne le dos aux besoins des salariés en matière de formation, s'inscrit dans les objectifs du patronat et du gouvernement de remplacer les qualifications et les diplômes par des notions floues et totalement subjectives de « compétences ». Le but de cette opération est de nier les notions de métiers et de qualifications pour justifier des accords de classification basés sur des critères classants dévalorisant fortement la reconnaissance des formations initiales et continues acquises par les salariés. Il en résulte de nouvelles dévalorisations des métiers dans les classifications des emplois. Les classifications à partir des critères classants à la sauce patronale réduisent fortement le poids du niveau de formation et donc celui de la qualification professionnelle. Alors qu'il comptait pour 90% dans les classifications dit « Parodi », il est réduit à environ 40 % de la valeur estimée de la force de travail des salariés. Cette situation entraîne de nouveaux reculs du pouvoir d'achat des salariés. La création d'Ocapiat par la fusion du Fafsea et d'Opcalim que nous revendiquons depuis des années devrait permettre de renforcer la cohérence de la formation professionnelle au profit des salariés de l'ensemble des filières agricoles et alimentaires. Dans cette perspective, notre fédération revendique notamment que les salariés de l'artisanat alimentaire et du secteur forêt-bois réintègrent Ocapiat.

La place des pouvoirs publics dans la négociation collective agricole

Les Direccte et l'inspection du travail jouent un rôle important dans l'organisation de la négociation agricole, notamment dans les conventions collectives territoriales en assurant la présidence des commissions mixtes. Les restrictions budgétaires et les réformes des politiques publiques conduisent de plus en plus à un désengagement des pouvoirs public. Dans certains départements, le manque de personnel conduit à d'importants retards dans la rédaction des comptes rendus et la présentation des accords à l'extension. Le travail de contrôle du respect des droits des salariés est également mis à mal par le manque de moyens et d'effectifs suffisants. Notre fédération réaffirme son attachement à l'implication des pouvoirs publics dans les commissions mixtes agricoles et exige que les Direccte et les inspecteurs de travail disposent des moyens nécessaires notamment par l'arrêt de la casse du service public et l'embauche de personnel suffisant.

Montreuil,
le 16/06/2020



Contribution de la Fédération Générale Agroalimentaire CFDT au Bilan 2019 de la négociation collective en Agriculture

L'année 2019 s'inscrit dans la continuité des négociations en Agriculture pour la création d'une Convention Collective Nationale en Production Agricole/Cuma. Les partenaires sociaux, respectueux de leurs engagements et de l'accord de méthode signé préalablement en 2016, ont continué et intensifié 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 salariés, les entreprises 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. 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.

Nous n'oublions pas bien sûr les négociations de branche, concernant les Conventions Collectives Nationales, avec l'UNEP et la FNEDT, pour lesquelles la FGA CFDT s'est impliquée et engagée tout au long de l'année 2019.

La restructuration des branches de moins de 5000 salariés s'est concrétisée sur le champ de l'agriculture. Des solutions acceptables ont été trouvées entre organisations patronales et syndicales de salariés, et les réunions des groupes de travail organisées par les services ministériels ont parfois permis d'éclairer de façon pédagogique les positions les plus conflictuelles. La FGA CFDT a pu exprimer dans ces différentes rencontres sa vision des regroupements visés en rappelant que le regroupement des branches, actuel et à venir, 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 encore en 2019 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. Là aussi, 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 notons cependant un désengagement des Directes sur les commissions paritaires locales que nous déplorons fortement.

Au niveau de la coopération agricole, les travaux engagés dans le cadre du regroupement des CCN du lin, de la déshydratation et des fruits et légumes frais et transformés devraient rapidement lancer le projet d'une CCN de la coopération agricole sur un périmètre élargi.

A chaque fois se pose la question de la qualité de l'accompagnement social des transformations. Redonner du pouvoir d'achat et de l'attractivité aux métiers, 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, tout en garantissant un accès à une alimentation plus saine et plus durable.

Dans cet objectif, 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 autonome, plus résiliente et socialement plus responsable.

Enfin l'année 2019 aura aussi été particulièrement marquée par la Réforme de la Formation professionnelle et ses impacts sur l'organisation et l'opérationnalité des OPCO. La FGA-CFDT s'est particulièrement engagée afin de mettre en place les instances adéquates et un fonctionnement opérationnel afin de ne pas créer de rupture dans l'offre de formation. La FGA CFDT se félicite de la constitution d'OCAPIAT regroupant les familles du monde agricole.



CONTRIBUTION AU DIALOGUE SOCIAL 2019

Notre contribution aux négociations nationales d'une convention collective nationale de la Production Agricole, et celle d'une convention collective nationale des Entreprises de travaux agricoles et Entreprises de travaux forestiers, rejointes par les branches régionales Exploitations forestières et scieries agricoles et les sylviculteurs, ainsi qu'aux négociation d'accords nationaux du Bois a été conséquente en cette année 2019.

Nous avons été attentif à ce qu'en parallèle de ces négociations nationales, les négociations départementales et régionales perdurent et que ces projets de conventions nationales fixent clairement la survivance des dispositions conventionnelles locales, à l'entrée en vigueur des conventions collectives nationales.

Le rôle des partenaires sociaux nationaux sera demain d'accompagner les négociateurs locaux dans la mise en œuvre de ces dispositions et de les aider à conserver leur dialogue social territorial sur les différents thèmes déterminés dans l'accord de méthode et notamment les salaires minimaux conventionnels, les primes et autres.

La présidence des commissions mixtes départementales et locales a toujours été assurée par l'Etat, accompagnant ainsi les partenaires sociaux. La disparition des SDITEPSA et SRITEPSA en 2009, le passage en configuration DIRECCTE en 2010, la réorganisation de l'inspection du travail en 2014 a toujours permis jusqu'alors de maintenir ce fonctionnement.

A ce jour, même si le système d'inspection du travail continue d'évoluer, les présidents de commission mixte agricole jouent et doivent continuer à jouer un rôle important dans la mise en œuvre du dialogue social en agriculture : la mise en ligne des accords dès leur enregistrement, ainsi que l'information des arrêtés d'extension ne doivent pas être leur seule mission désormais.

Le dialogue social en agriculture intègre des spécificités : un dialogue proche du terrain, des négociateurs peu nombreux, une multiplicité d'accords et de conventions agricoles au niveau territorial, qui nécessite aujourd'hui comme demain une procédure d'extension spécifique. La sous-commission des conventions et accords 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 élargissement. La restructuration des branches ayant entraîné la création de conventions collectives nationales ne doit pas remettre en cause ce fonctionnement, les spécificités territoriales sous quelque forme qu'elle soit existeront toujours : 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 et cela doit perdurer en continuant à fonctionner avec cette section spécifique.

Nous serons d'ailleurs attentifs, dans le déploiement des futures conventions collectives nationales, que ce rôle d'extension des conventions collectives locales soit transposé aux accords locaux.



BILAN 2019 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Contribution CFTC-AGRI

Révision de l'accord de 81 sur la durée du travail : avenant 19 du 1^{er} octobre 2019

Les partenaires sociaux ont négocié et conclu un avenant à l'accord national interbranches agricole de 1981 pour prendre en compte les évolutions législatives sur la durée du travail.

Ils ont convenu d'ouvrir des négociations sur le fond de l'accord, en particulier sur le dispositif de forfait jours, après la conclusion des nouvelles conventions collectives nationales.

Négociation des nouvelles conventions collectives nationales

2019 a été marquée par l'accélération des négociations des conventions collectives nationales de la **production agricole / CUMA** d'une part, et des **travaux agricoles, forestiers et ruraux** d'autre part.

Les négociations sur les dispositifs de classification des emplois ont abouti et les partenaires sociaux ont pu commencer à travailler globalement sur l'ensemble des nouveaux dispositifs conventionnels.

Les négociations sur les **grilles de salaires** ont été ouvertes. La CFTC regrette, à ce stade des négociations, le manque d'ambition de la part des organisations patronales. Pour la CFTC, les négociations nationales devraient être l'occasion de donner de nouvelles perspectives d'évolution professionnelle et salariale. Les grilles territoriales sont actuellement, pour la plupart, très « tassées » et n'ont donc plus aucun sens.

Ces 2 branches ont aussi ouvert des négociations pour la mise en place d'un dispositif de **retraite supplémentaire**. Il s'agissait d'une demande de longue date, chère à la CFTC. Nous regrettons toutefois que cette négociation se tienne au niveau de chaque branche, plutôt que plus largement, au niveau de l'interbranches agricole. Nous regrettons aussi que cette négociation soit abordée sous un angle financier plutôt que social. Pour la CFTC, ce dispositif doit, à terme, permettre aux salariés de partir en retraite avec un revenu de remplacement majoré de 10 %. Nous espérons toutefois arriver à conclure un accord qui permettra de mettre en place ce dispositif innovant et de le faire évoluer ensuite.

Concernant la branche des **exploitations forestières / scieries agricoles**, les travaux d'harmonisation se sont poursuivis au niveau territorial. L'harmonisation des dispositifs de classification a également été engagée au niveau national.

Zoom sur la branche Paysage

2019 a vu la signature de quatre avenants dont deux particulièrement importants et qui concluent deux années de négociations difficiles : l'avenant 24 portant sur les **temps de trajets** ainsi que l'avenant 27 qui porte sur l'ensemble de la convention collective.

L'avenant 25 adapte le régime prévoyance et frais de santé des ouvriers et employés à la réglementation sur les **contrats responsables**, et renouvelle la recommandation d'Agrica au terme d'une nouvelle procédure de mise en concurrence.



Négociations territoriales

2019 est marquée par une nette diminution du nombre de réunions de négociations territoriales. Certaines réunions ont été annulées dans l'attente de la conclusion des conventions collectives nationales. Ce même argument a parfois été donné pour ne pas négocier les salaires. La CFTC dénonce cette situation qui a pu priver de nombreux salariés d'une revalorisation salariale en 2019.

Nous rappelons que les partenaires sociaux ont convenu que les futures conventions collectives nationales s'articuleront avec les dispositifs conventionnels territoriaux et que les négociations salariales territoriales peuvent donc perdurer.

Du côté de la coopération agricole...

Tout comme l'année 2018, l'année 2019 marque **une année morose pour la négociation collective**, en particulier au niveau de la filière alimentaire.

Au niveau de la négociation des deux conventions collectives pour lesquelles notre organisation syndicale est représentative (bétail et viande et distillerie viticole), l'année 2019 est mitigée.

En effet, pour la convention collective **bétail et viande**, l'année 2019 est une année relativement dynamique pour la négociation paritaire.

Elle a permis la mise en conformité de l'accord frais de santé, mais également la conclusion d'un avenant de révision de la convention collective portant sur la création d'une CCPNI ainsi que la signature de deux accords. L'un qui porte sur le renouvellement de la contribution spécifique pour le financement de la négociation paritaire dans la branche et l'autre sur la mise à disposition à but non lucratif de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs. Les partenaires sociaux ont également mis en place une étude sur la prévention des TMS dans la branche. L'objectif étant de promouvoir des actions de prévention, de rendre les pratiques existantes plus efficaces et de trouver des propositions d'améliorations en créant un recueil de bonnes pratiques à destination de l'ensemble des structures de la branche.

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

Restructuration des branches

Un accord a été signé le 7 mars 2019 pour regrouper les coopératives fleurs-fruits-légumes, conserverie, lin et déshydratation.

Des discussions se sont engagées pour regrouper les coopératives et les industries laitières, ainsi que pour regrouper les distilleries coopératives viticoles avec les vins et spiritueux.

Plus généralement, ce chantier a été marqué par l'attente du rapport Romain qui aurait dû être publié en août 2019.

Annexe 1

Liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles

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

Secteurs professionnels	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
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) :

Branches	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
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 (7006)	Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole (FELCOOP)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
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) :

Branches	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (8215 devenue 7023)	Fédération Régionale des déshydrateurs de Champagne-Ardenne	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
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 accords signés par les cinq organisations syndicales de salariés représentatives de la production agricole

- Avenant n° 4 du 8 janvier 2019 à l'accord collectif du 10 avril 2009 relatif à la mise en place d'un régime frais de santé pour les salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie
- Avenant n° 5 du 8 janvier 2019 à l'accord collectif de prévoyance du 27 janvier 2009 des salariés non cadres des entreprises de travaux agricoles et ruraux de Haute-Normandie
- Avenant n° 67 du 10 janvier 2019 à la convention collective de travail du 19 décembre 1989 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Basse-Normandie (prévoyance)
- Convention collective nationale du 11 janvier 2019 des établissements d'entraînement de chevaux de course au galop
- Avenant n°26 du 15 janvier 2019 suite à l'accord interprétatif du 29 juin 2016 relatif à la modification de l'article 24 relatif au contrat intermittent dans la branche conchylicole
- Avenant n° 31 du 15 janvier 2019 à la convention collective nationale de la conchyliculture
- (champ d'application)
- Avenant n° 32 du 15 janvier 2019 à la convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000 (préambule-nombre de salariés)
- Avenant n° 33 du 15 janvier 2019 modifiant l'article 39 de la convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000 (repos hebdomadaire)
- Avenant n° 34 du 15 janvier 2019 à la convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000 (avenant salarial)
- Avenant n° 7 du 17 janvier 2019 à l'accord collectif de prévoyance du 25 janvier 2007 des salariés non cadres des exploitations de polyculture et d'élevage de Seine-Maritime
- Avenant n° 47 du 17 janvier 2019 à la convention collective de travail du 6 mai 2002 des exploitations agricoles du Tarn (prévoyance)
- Avenant n° 12 du 18 janvier 2019 à l'accord régional du 18 février 2009 instaurant un régime d'assurance complémentaire frais de santé au bénéfice des salariés agricoles non cadres de Franche Comté et des salariés des coopératives fruitières de l'Ain, du Doubs et du Jura
- Avenant n° 81 du 29 janvier 2019 à la convention du 18 janvier 1977 concernant les CUMA, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, maraîchères, de polyculture et de pépinières de l'Aube (prévoyance)
- Avenant n° 209 du 7 février 2019 à la convention collective du 2 juillet 1969 concernant les exploitations viticoles de la Champagne délimitée (prévoyance)
- Avenant n°40 du 14 mars 2019 à la convention collective des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse du 27 octobre 1993 (congés)
- Avenant n° 24 du 26 avril 2019 à la convention collective nationale des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (petits déplacements)
- Avenant n° 35 du 13 juin 2019 à la convention collective de la conchyliculture du 19 octobre 2000 (congés)
- Avenant n° 50 du 24 juin 2019 à la convention collective nationale du 2 avril 1952 de prévoyance des ingénieurs et cadres des exploitations agricoles (prévoyance)
- Avenant n° 65 du 28 juin 2019 à la convention collective de travail du 13 juin 1991 concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux de Bretagne (prévoyance)
- Avenant n°2 du 4 juillet 2019 à l'accord du 24 novembre 2015 relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant du 15 septembre 2015 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance

- Avenant n° 25 du 8 juillet 2019 à la convention collective national des entreprises du paysage (prévoyance)
- Avenant n° 90 du 19 septembre 2019 relatif à une modification de l'annexe V de la convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection du 2 avril 1974 (prévoyance)
- Accord national du 1er octobre 2019 portant création de l'observatoire des métiers et des qualifications
- Avenant n° 3 du 1er octobre 2019 modifiant l'accord du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans les coopératives et SICA bétail et viande
- Avenant n° 5 du 2 octobre 2019 à l'accord départemental du 25 septembre 2009 modifié sur la prévoyance complémentaire des salariés non cadres des exploitations de production agricole du Calvados
- Avenant n° 213 du 8 octobre 2019 à la convention collective du 2 juillet 1969 des exploitations viticoles de la Champagne délimitée (prévoyance)
- Avenant n° 214 du 8 octobre 2019 à la convention collective du 2 juillet 1969 des exploitations viticoles de la Champagne délimitée (prévoyance)
- Avenant n° 36 du 9 octobre 2019 à la convention collective nationale de la conchyliculture (préambule-régime social)
- Avenant n° 63 du 15 octobre 2019 à la convention collective de travail du 21 novembre 1997 concernant les exploitations et entreprises agricoles de Côte d'Or, Nièvre et Yonne (prévoyance)
- Avenant n° 74 du 17 octobre 2019 à la convention collective du 11 décembre 1987 des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn et de la Haute-Garonne concernant l'accord du 3 juillet 2009 relatif aux frais de santé
- Avenant n° 48 du 17 octobre 2019 à la convention collective de travail du 6 mai 2002 des exploitations agricoles du Tarn (prévoyance)
- Convention collective de travail du 5 novembre 2019 concernant les exploitations horticoles, maraichères et de pépinières des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges
- Avenant n° 97 du 5 novembre 2019 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres du 11 juillet 1975 modifiant les dispositions de l'avenant n° 89 du 15 octobre 2015 relatif au régime de complémentaire santé
- Avenant n° 6 du 7 novembre 2019 à l'accord du 15 juillet 2009 sur une protection sociale complémentaire en santé dans certains départements des Pays-de-la-Loire et de l'Ouest de la France
- Accord de méthode du 8 novembre 2019 relatif à la négociation interbranches de la conchyliculture -IDCC 7019 - et de la coopération maritime -IDCC 2494

Annexe 3

Les accords d'entreprise

Dans son bilan de « la négociation collective en 2019 » (<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>), le ministère en charge du Travail (Direction générale du travail) donne les chiffres suivants pour la négociation collective dans le secteur agricole :

- En 2019, 1220 textes émanent du secteur agricole, 70% sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les approbations à la majorité des deux tiers des salariés (39%) et la signature de l'employeur seul (39%) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.
- Il s'agit d'accords et d'avenants dans 60% des cas, des décisions unilatérales dans 32%. 53% de ces textes portent sur l'épargne salariale, 32% sur les salaires et les primes et 7% sur le temps de travail.
- Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (70%) et les heures supplémentaires (24%). 80% des textes traitant des salaires concernent le système de primes.