

La négociation collective

dans les professions agricoles

2020

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 2020	10
III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE	11
IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES	13
1 Les données générales	13
2 Les thèmes abordés	15
3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés	15
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	16
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	17
1 Les règles	17
2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	18
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	19
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	22
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	24
Annexes :	
Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	54
Annexe 2 Les accords d'entreprise	57

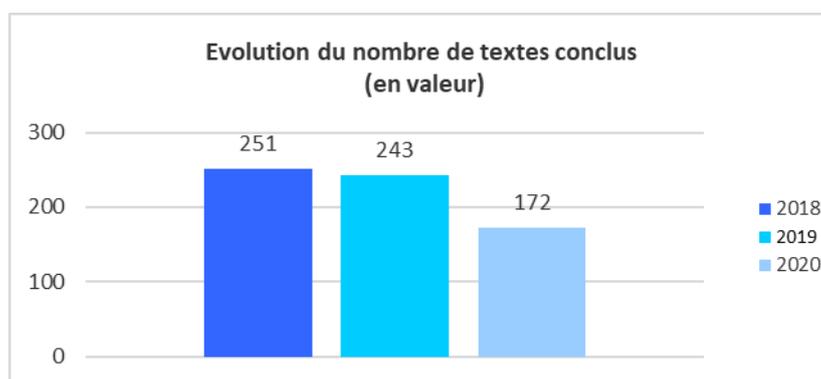
SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2020

L'activité conventionnelle s'établit à 172 textes en 2020 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 29 % en 2020 par rapport à 2019. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 243 accords ou avenants en 2019 (dont 11 accords ou avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel).

Dans le contexte sanitaire lié à la Covid, le nombre d'accords conclus est en nette baisse par rapport aux précédentes années.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2010 et 2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	298	315	417	341	361	331	242	239	251	243	172



Compte tenu des caractéristiques actuelles du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclus en 2020 demeure majoritaire puisqu'avec 98 textes, elle représente 57 % du nombre total des accords contre 26 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (45 textes) et 17 % pour les accords nationaux (29 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



Les organisations patronales représentatives en 2020 dans les branches agricoles sont notamment : la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) dans le secteur de la production agricole, la Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT) dans les secteurs des travaux agricoles 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 les 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 2020 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) presque 80 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé plus de 60 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 20 %.

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2020	21	99	84	79	63

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2020 est globalement similaire à celle observée les années précédentes, même si on note une légère augmentation du poids du thème des salaires qui ont représenté près des 3/4 des thèmes abordés en 2020.

Thèmes	Nombre de textes en 2018	Nombre de textes en 2019	Nombre de textes en 2020
Salaires - Rémunération	154	158	124
Prévoyance et frais de santé	56	49	36
Retraite	-	-	2
Temps de travail	6	5	-
Éléments du contrat de travail	10	2	1
Classifications professionnelles	4	1	1
Prévention -sécurité	-	3	1
Formation professionnelle	3	3	-
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	3	10	1
Nouvelles CCN-Révisions totales de CC	8	9	2
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	3	3	1
Divers dont CoViD-APLD	4	-	3
Total	251	243	172

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est le moins élevé depuis dix ans et en diminution de 39 % par rapport à 2019.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Arrêtés ministériels	275	123	179	198	202	145	138	265	104	85	52

Les délais d'extension des arrêtés d'extension après la réunion de la sous-commission agricole de la CNNCEFP sont passés de 34.9 jours en moyenne en 2019 à 73.1 jours en 2020, (47,6 jours au premier et 114 jours au second semestre), soit dans le contexte sanitaire une hausse de + 109 %.

Les délais d'extension des avenants salariaux sont passés de 27,2 jours en moyenne en 2019 à 35,3 jours en 2020, soit dans le contexte sanitaire une hausse de 30 % qui se retrouve au premier (35,8 jours), comme au second semestre (34,5 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 2020, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (DARES), en lien avec le Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (BRCTA), a dénombré 205 conventions collectives (211 en 2019) soit 29 conventions nationales (sans changement), 57 conventions régionales ou pluri-départementales (sans changement) et 119 conventions départementales (125 en 2019). 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 BRCTA a présidé en 2020 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, la branche des établissements agricoles privés issue de la fusion des deux branches du Conseil national de l'enseignement agricole privé (CNEAP) et du Groupement des organismes de formation et de promotion agricoles (GOFPA) 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, et 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, 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), les partenaires sociaux 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 organisation (voir aussi plus largement les articles L. 2121-1 et suivants du code du travail).

II- LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2020

L'année 2020 a été principalement marquée par la crise de la Covid. Le Ministre de l'agriculture et de l'alimentation a souligné dans ses vœux pour l'année 2021 qu'elle « nous impose de relever un triple défi, sanitaire d'abord, mais aussi économique et social. Elle a révélé la force de notre chaîne alimentaire et, au-delà, la capacité de résistance de tout notre pays ».

Cette situation exceptionnelle a eu inévitablement un impact sur la négociation collective en agriculture. Elle explique pour une très large part le nombre d'accords conclus en baisse sensible. Néanmoins, les partenaires sociaux dans ce contexte difficile ont pu conclure des négociations complexes, engagées parfois depuis des années, à l'exemple des signatures le 15 septembre 2020 de la convention collective nationale concernant la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CCN PA/CUMA) et le 8 octobre 2020 de la convention collective nationale concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (CCN ETARF).

Avec ces deux nouvelles CCN qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2021, la restructuration des branches professionnelles s'est donc poursuivie activement dans la sphère agricole, 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. En revanche, comme l'a souligné le Directeur général du travail dans son avant-propos au bilan de la négociation collective en 2020 « L'engagement de la phase 3 du chantier, qui doit au préalable faire l'objet d'une concertation, a été repoussé compte-tenu des contraintes fortes pesant sur l'agenda social. La réduction du nombre de branches professionnelles demeure toutefois un objectif important pour rationaliser un paysage conventionnel encore trop éclaté. »

Deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) majeurs ont également été conclus le 26 novembre 2020 sur le télétravail et le 20 décembre sur la santé au travail.

Enfin, 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 sont intégralement remboursés depuis le 1^{er} janvier 2021.

III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Vingt-neuf accords et avenants nationaux ont été conclus en 2020 et soumis à l'extension, soit vingt de moins qu'en 2019. Compte tenu du caractère très décentralisé du dialogue social en agriculture, ces accords nationaux ne représentent que 17 % des 172 accords conclus en 2020 et soumis à l'extension. Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

- l'accord de rattachement du 11 mars 2020 portant création d'une annexe à la convention collective nationale des coopératives agricoles, laitières, spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (extension avec trois réserves au JO du 14 septembre 2021) ;
- l'accord du 2 avril 2020 relatif à la prise de congés payés, à la rémunération et à la reprise d'activité au sein de l'Office national des forêts (ONF) face à la propagation de l'épidémie de Covid-19 (non soumis à extension) ;
- l'accord du 2 avril 2020 sur la prise de jours de repos et les mesures sociales d'urgence définies dans le cadre de la crise sanitaire dans les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit agricole (non soumis à extension) ;
- le protocole paritaire du 11 mai 2020 pour la santé et la sécurité dans les exploitations et entreprises agricoles (non soumis à extension) ;
- l'avenant n° 7 du 3 juin 2020 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC (non étendu dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire) ;
- L'avenant n° 28 du 4 juin 2020 à la convention collective nationale des personnels des entreprises du paysage du 10 octobre 2008 (non étendu dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire) ;
- la convention collective nationale du 15 septembre 2020 concernant la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (extension avec une exclusion et quatre réserves au JO du 10 janvier 2021) ;
- l'accord du 15 septembre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises et exploitations agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (extension avec une réserve au JO du 13 janvier 2021) ;
- l'accord du 15 septembre 2020 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier/ ACT/ AM/ cadres dans les scieries agricoles et les exploitations forestières (extension avec une exclusion au JO du 2 février 2021) ;
- l'avenant n° 7 du 22 septembre 2020 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ;
- la convention collective nationale du 8 octobre 2020 concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (extension avec cinq réserves au JO du 16 février 2021) ;

- l'accord du 8 octobre 2020 sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire en points pour les salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (extension avec une réserve au JO du 26 janvier 2021) ;
- l'avenant de révision n°35 du 16 octobre 2020 à la Convention collective des personnels MSA (non soumis à extension) ;
- l'avenant n° 3 du 27 octobre 2020 à l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé au profit des salariés non cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ;
- l'avenant n° 4 du 30 octobre 2020 modifiant l'accord du 3 décembre 2009 modifié relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans la coopération bétail et viande ;
- les avenants n° 98,99 et 100 du 13 novembre 2020 à la convention collective nationale du 11 juillet 1975 concernant le personnel des centres équestres ;
- l'avenant n° 19 du 20 novembre 2020 à l'accord national de prévoyance du 8 juin 1989 concernant les salariés occupés à titre principal à l'entraînement des chevaux de courses ;
- l'accord du 24 novembre 2020 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les caisses régionales du Crédit agricole (non soumis à extension) ;
- L'accord du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les scieries agricoles, les exploitations forestières, le rouissage, teillage de lin (extension avec deux réserves au JO du 9 juin 2021).

IV- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

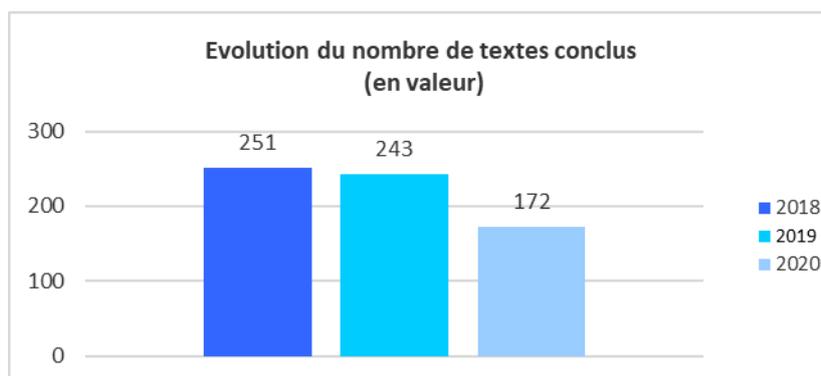
1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 172 textes en 2020 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 29 % en 2020 par rapport à 2019. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 243 accords ou avenants en 2019 (dont 11 accords ou avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel).

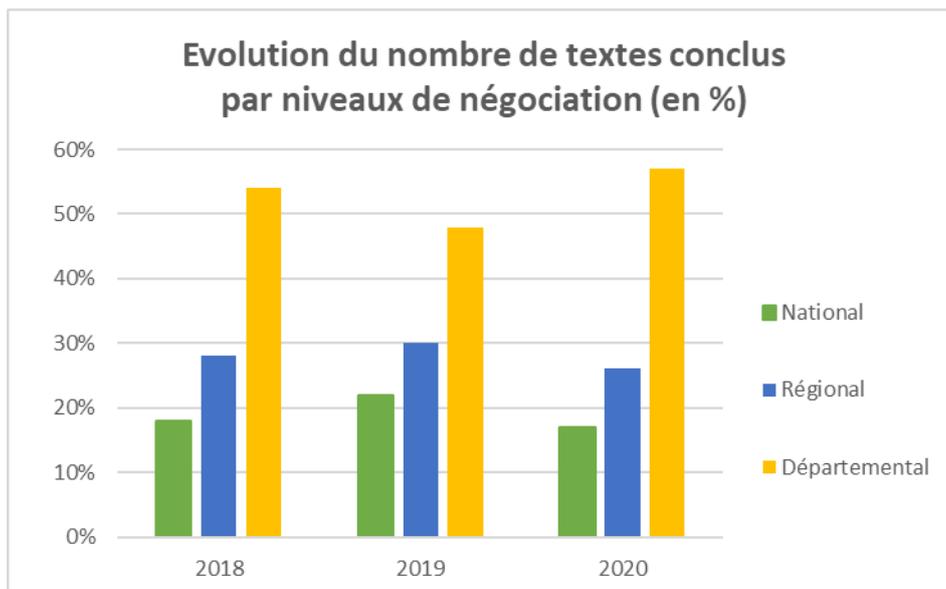
Dans le contexte sanitaire de la Covid, le nombre d'accords conclus est en nette baisse par rapport aux précédentes années.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2010 et 2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total	298	315	417	341	361	331	242	239	251	243	172

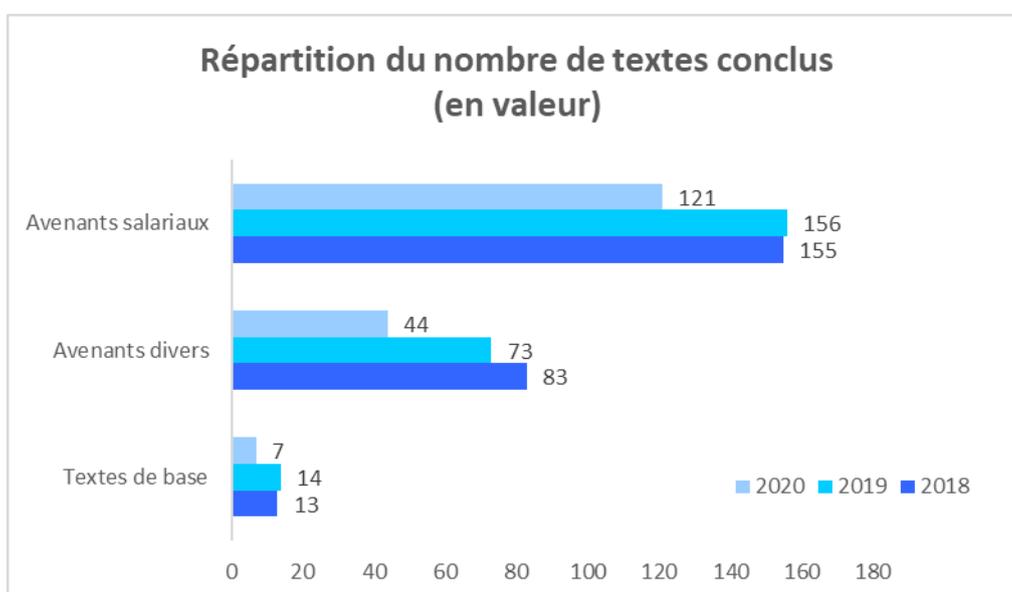


Compte tenu des caractéristiques actuelles du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclus en 2020 demeure majoritaire puisqu'avec 98 textes, elle représente 57 % du nombre total des accords contre 26 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (45 textes) et 17 % pour les accords nationaux (29 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



En 2020, comme les années précédentes, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (96 % des textes négociés).

Hors avenants salariaux, la négociation dans les conventions collectives se traduit par la conclusion de 86 % d'avenants et 14 % de textes de base (44 avenants divers et 7 conventions collectives ou accords de branche soumis à extension).



2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2018	Nombre de textes en 2019	Nombre de textes en 2020
Salaires - Rémunération	154	158	124
Prévoyance et frais de santé	56	49	36
Retraite	-	-	2
Temps de travail	6	5	-
Éléments du contrat de travail	10	2	1
Classifications professionnelles	4	1	1
Prévention -sécurité	-	3	1
Formation professionnelle	3	3	-
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	3	10	1
Nouvelles CCN-Révisions totales de CC	8	9	2
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	3	3	1
Divers dont CoViD-APLD	4	-	3
Total	251	243	172

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2020 est globalement similaire à celle observée les années précédentes, même si on note une légère augmentation du poids du thème des salaires qui ont représenté près des 3/4 des thèmes abordés en 2020. Avec 124 occurrences, le thème des rémunérations est toujours le premier thème de négociation et, avec 36 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire demeure le deuxième thème de négociation.

Les avenants n° 6 du 17 avril 2018 et n°7 du 22 septembre 2020 à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance ont eu pour conséquence une nouvelle déclinaison dans des accords infra nationaux qui s'est poursuivie jusqu'en 2020.

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 2020 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) presque 80 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé plus de 60 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 20 %.

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2020	21	99	84	79	63

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) représentative dans quelques branches a également signé 1 texte.

4 La négociation en Mutualité sociale agricole

Pour l'année 2020, 92 accords locaux et 7 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, 3 ont fait l'objet d'un refus d'agrément. Les thèmes des accords non agréés concernent le télétravail, les moyens des institutions représentatives du personnel (IRP) et le CSE.

En 2020 les principaux accords locaux signés concernaient les thématiques suivantes :

- le télétravail ;
- le PEE/PERCO ;
- la mise en place et le fonctionnement des IRP.

A noter la négociation et la signature le 16 octobre 2020 de l'avenant n°35 à la Convention collective des personnels MSA, qui a pour objet d'adapter les dispositions conventionnelles devenues inopérantes suite aux évolutions législatives intervenues ces dernières années, mais également d'introduire des dispositions relatives au renforcement de l'accompagnement des salariés souhaitant effectuer une mobilité géographique.

Par ailleurs, une décision unilatérale relative au versement d'une indemnité de travail à distance exceptionnel pour les employés et cadres a été signée le 11 décembre 2020 au niveau de la branche. Cette mesure s'inscrit dans le prolongement d'une première décision unilatérale prise le 1er juillet 2020 pour couvrir la période s'étalant du 16 mars au 10 juillet 2020 et a notamment permis l'octroi du versement d'une indemnité de 2,60€ par jour de télétravail sur la période comprise entre le 30 octobre et le 31 décembre 2020.

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 aidants¹ ;

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 d'entreprise, 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

¹ 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 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 compte-rendu de la commission mixte paritaire agricole de la Vendée du 16 janvier 2020 rapporte que *« Il est unanimement souhaité une meilleure connaissance de la mixité professionnelle dans les exploitations agricoles, et par activité ; il est également rappelé combien ces éléments seraient nécessaires aux négociations sur les salaires, et pour mieux appréhender l'égalité professionnelle en agriculture. Le patronat évoque les difficultés d'obtenir de telles statistiques, et notamment auprès de la Mutualité sociale agricole ../.. Il est évoqué d'autres aspects de l'égalité professionnelle dans les entreprises, et notamment les questions relatives aux conditions de travail : les risques professionnels et l'adaptation des postes de travail, les vestiaires mixtes et les sanitaires etc. »*.

De même, l'avenant n°10 du 13 janvier 2020 de la branche des exploitations agricoles de la Gironde indique en son article 3 que *« les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche applicable à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes [et qu'] ils demandent à la MSA de la Gironde, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunérations des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués au plus tôt »*.

VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2020, le secteur agricole comptait 205 conventions collectives : 29 conventions nationales, 57 conventions régionales ou pluri-départementales et 119 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.

Dans le secteur agricole, 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 représentatives de syndicats de salariés, d'autre part. Il a abouti dans un premier temps à la signature le 15 septembre 2020 de la convention collective nationale concernant la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (**CCN PA/CUMA**) puis le 8 octobre 2020 à celle de la convention collective nationale concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (**CCN ETARF**).

A compter du 1^{er} avril 2021, après la publication de leurs arrêtés d'extension, ces deux nouvelles CCN sont entrées en vigueur.

Elles constituent un progrès majeur dans le paysage conventionnel agricole avec de nouvelles avancées sociales et la restructuration des branches professionnelles, tout en conservant une place au dialogue social de proximité qui compense pour les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises l'absence de négociation d'entreprise.

Elles permettent des avancées importantes pour les entreprises de toute taille et leurs salariés avec :

- pour la CCN Production agricole/CUMA, la mise en place d'une nouvelle classification des métiers harmonisée au niveau national et une grille nationale fixant les salaires minima ;
- pour la CCN ETARF, l'instauration d'une classification homogène des emplois sur tout le territoire et un échelonnement des rémunérations plus favorable à la progression des salariés.

Au 1^{er} avril 2021, l'entrée en vigueur de ces deux nouvelles CCN a permis de réduire le nombre de conventions collectives agricoles de 205 à 66 et d'ainsi participer activement à la restructuration des branches souhaitée par le Gouvernement. Cette dynamique se poursuit avec les travaux en cours sur la branche de l'exploitation forestière.

Le Ministre de l'agriculture et de l'alimentation a tenu à **saluer l'esprit constructif et les efforts accomplis par l'ensemble des partenaires sociaux** dès 2016 et particulièrement dans une année 2020 marquée par la crise sanitaire. Ils ont permis une avancée considérable pour le paysage conventionnel agricole. Ces deux nouvelles CCN sont le signe d'un dialogue social dynamique et d'un engagement profond des partenaires sociaux pour créer un dispositif conventionnel national commun.

Un rapprochement a également été confirmé par voie d'accord soumis à extension :

- accord de rattachement du 11 mars 2020 portant création d'une annexe à la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières (IDCC 7004), spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (extension avec trois réserves au JO du 14 septembre 2021).

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) (étendu le 2 avril 2021 avec réserves par le Ministère de la Mer).

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 2020

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
Premier	150	35	36
Second	55	29	16
TOTAL	205	64	52

En 2020, l'administration a publié 205 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 116 avis et arrêtés d'extension au Journal officiel. En 2019, 241 publications de textes au BOCC avaient été recensées, soit une diminution de 15 % en 2020.

La différence entre le nombre de textes publiés et le nombre d'arrêtés d'extension s'explique principalement par le fait qu'un seul arrêté d'extension est publié pour une série de n avenants salariaux, et de façon plus marginale par des refus d'extension ou des renvois à la négociation.

En 2020, 2 textes examinés en sous-commission agricole ont fait l'objet d'un refus d'extension et 3 ont été renvoyés à la négociation.

Par ailleurs, 13 exclusions et 66 réserves ont été constatées (hors propositions d'exclusions et réserves justifiant le renvoi à la négociation).

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2010-2020

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Arrêtés ministériels	275	123	179	198	202	145	138	265	104	85	52

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est le moins élevé depuis dix ans et en diminution de 39 % par rapport à 2019.

Délais d'extension 2020 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNCEFP	20/02/2020	04/06/2020	22/10/2020	03/12/2020	Moyenne
Délai en nombre de jours *	59,1	26,9	124,5	75,3	73,1

* 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 34,9 jours en moyenne en 2019 à 73,1 jours en 2020, (47,6 jours au premier et 114 jours au second semestre), soit dans le contexte sanitaire une hausse de + 109 %.

Délais d'extension 2020 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
20/01	41
20/02	47
20/03	21
20/04	26
20/05	38
20/06	49
Moyenne	35,3

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

Les délais d'extension ont été portés de 27,2 jours en moyenne en 2019 à 35,3 jours en 2020, soit dans le contexte sanitaire une hausse de 30 % qui se retrouve au premier (35,8 jours), comme au second semestre (34,5 jours).

VIII- LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX



BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE 2020

Production agricole / CUMA

La convention collective nationale de la production nationale et des CUMA a été conclue en septembre 2020. Durant plus de trois ans, notre fédération s'est fortement engagée dans les négociations dans une démarche unitaire entre les fédérations concernées de la Cgc, Fo, la Cftc et notre fédération pour obtenir des avancées.

La non remise en cause des conventions collectives territoriales et/ou professionnelles, d'abord. Il aura fallu 14 séances de négociations pour la rédaction du préambule de la convention collective nationale qui permet cette garantie. Ainsi, la convention collective nationale réaffirme que les conventions collectives territoriales et/ou professionnelles ne sont pas remises en cause et deviennent des accords collectifs étendus. Par ailleurs de nombreuses avancées ont été obtenues. Le maintien de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. Le maintien de l'existence des commissions mixtes. Et donc le maintien de l'engagement des pouvoirs publics et notamment du ministère de l'Agriculture et de ses services dans les négociations agricoles. La confirmation de droits syndicaux importants en agriculture, notamment les dispositions permettant la présence des salariés agricoles dans les négociations avec la prise en charge des salaires et des frais. La disparition dans la convention collective nationale du travail à la tâche. La majoration des heures supplémentaires à 25 % et 50 %, alors que les ordonnances Macron l'ont réduite à 10% dans le code du Travail.

Ces avancées sont à mesurer et à mettre à l'actif de l'unité syndicale. Par ailleurs nombre de dimensions restent encore à conquérir. Avec les classifications par critère classant de la convention collective nationale, le salarié n'est pas rémunéré sur la base de sa qualification, mais sur la base de ce que le patron lui impose de faire avec des critères aux notions très larges, floues et subjectives, sans aucun contenu précis faisant référence « aux métiers » acquis. Les salariés en agriculture ont un niveau de qualification important qui doit être reconnu tant dans les classifications qu'au niveau des salaires. Sur ce point la grille nationale reste proche du SMIC avec des écarts excessivement restreints. 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.

Etarf

Tout comme la production agricole, une convention collective nationale a été conclue. Les avancées sont identiques à celles de la production agricole. L'obtention du maintien des conventions collectives territoriales devenant des accords collectifs étendus a abouti dans les toutes dernières négociations. A l'inverse de la production agricole, les grilles de classification n'ont pas été transformées sur un système de critère classant. Les niveaux de qualifications et des emplois repères y figurent. Ce que nous considérons comme une base indispensable à la reconnaissance des qualifications acquises. Par contre, les grilles de salaires sont, elles aussi, proches du SMIC avec des écarts hiérarchiques rabougris. La reprise de dispositions de l'accord national interbranche concernant la durée du travail dont la Cgt n'est pas signataire, notamment la possibilité de son allongement à 60H par semaine, a été une des raisons pour lesquelles la Cgt n'a pas été signataire de cette convention collective nationale. Elle pourra y adhérer par la suite.

Commissions mixtes territoriales

L'année 2020 a été marquée par de nombreux blocages du collège patronal concernant les négociations territoriales sous prétexte de l'attente de la fin des négociations nationales. Après les signatures des conventions collectives nationales, cette situation a peu évolué jusqu'en début d'année 2021.

Si depuis, de nombreuses négociations s'engagent au regard des conventions collectives nationales dont nous ferons le bilan en 2021, la question des salaires est gelée. Les faibles augmentations des salaires de 2020 et qui se poursuivent, marquent 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. Comment ainsi, parler « d'attractivité des métiers » ? Notre fédération est porteuse de revendications permettant de réelles améliorations des conditions sociales et de vie des salariés de la production agricole.

Forêt/Bois

L'offensive patronale de la FNB de fusion à marche forcée des conventions collectives territoriales et de remise en cause des conquises des salariés, mais aussi de mise en place « sauvage » d'accords nationaux communs avec le Lin, continue. Nous combattons les velléités patronales visant à terme un rattachement de la branche agricole forêt-bois à une autre activité économique. Alors même que de très nombreuses entreprises relèvent du « monde agricole ». Cette attitude patronale est par ailleurs économiquement, socialement et environnementalement irresponsable dans le contexte actuel. Sans jeu de mot, cette attitude patronale scie la branche sur laquelle sont assises les multiples catégories de salariés et d'entreprises. Nous revendiquons que les conventions collectives concernant les salariés de la forêt et du bois restent dans le champ de la négociation collective agricole.

Parcs zoologiques

Dans le cadre de la restructuration des branches, des négociations se sont engagées concernant la convention collective des parcs zoologiques. La volonté patronale d'un rattachement aux parcs de loisir ou aux hôtels-café-restaurants démontre une conception commerciale d'une partie des employeurs, ignorant ainsi les métiers et les qualifications des salariés. Cette démarche est incompatible avec le développement des parcs zoologiques et la reconnaissance des qualifications des salariés concernés. La démarche unitaire d'exiger le rattachement à la production agricole a permis de statuer sur cette dernière. Notre fédération sera vigilante jusqu'à son aboutissement et pour le maintien des conquises des salariés de la branche.

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 publics. Le travail de contrôle du respect des droits des salariés est également mis à mal par le manque de moyens, d'effectifs suffisants, et parfois de soutien de leur hiérarchie. Les inspections du travail doivent être protégées face aux agressions qui, toutes enquêtes confondues, représente 29% en agriculture, alors que les enquêtes ne pèsent que 3%. 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. Dans ce sens, notre fédération s'exprime pour la reconquête d'une inspection du travail propre à l'agriculture rattachée au ministère de l'Agriculture.

Montreuil, le 25 juin 2021



Bilan de la négociation collective en agriculture 2020

La CFE-CGC accorde une place primordiale au dialogue social agricole. Cet intérêt se traduit notamment par la négociation de nombreux accords aux périmètres variables tant au niveau territorial que professionnel.

En parallèle de la mise en conformité avec la loi des accords formation professionnelle et santé des salariés non-cadre, les partenaires sociaux de l'interbranche agricole, ont dans le cadre de la politique de restructuration des branches, mis en place des conventions collectives nationales. La CFE-CGC a été présent durant l'ensemble des réunions 2020 et a fortement contribué à la conclusion de ces textes.

1. La convention collective nationale de la production agricole CUMA a été signée le 15 septembre 2020. Cette convention, signée au niveau national pour la première fois, pose un jalon décisif dans un processus de concertation constructive des organisations syndicales et patronales représentatives de la filière agricole.

La CFE-CGC se félicite que le statut de l'encadrement soit sécurisé dans cette convention. En effet, il est primordial qu'en l'absence de définition légale et suite à la conclusion des accords nationaux interprofessionnels du 30 octobre 2015 et du 17 novembre 2017, ne faisant plus référence aux catégories « cadres » et « non-cadres » pour la retraite complémentaire, les techniciens agent de maîtrise et cadres puissent continuer à être identifiés. Une protection sociale complémentaire spécifique leur est d'ailleurs toujours garantie.

Elle comporte des dispositions communes à tout le territoire et toutes les filières concernées, applicables au 1^{er} janvier 2021. Les dispositions, plus favorables ou non traitées par la convention collective nationale, dans les accords territoriaux et professionnels (anciennes conventions collectives départementales, régionales ou professionnelles) continuent de s'appliquer.

Les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus.

Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs continuent à faire l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés, à l'instar des anciennes conventions collectives. Le maintien du dialogue social territorial affirmé.

2. La Convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) a été signée le 8 octobre 2020.

Le SNCEA/CFE-CGC a signé la Convention Collective Nationale concernant les ETARF, entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Cette convention concerne 95 000 salariés permanents et saisonniers répartis dans 21 000 entreprises. Cette nouvelle organisation vise à poursuivre l'exercice d'un dialogue social actif et qualitatif au niveau national et des territoires.

Là encore, la CFE-CGC a fortement œuvré pour que les conventions collectives territoriales existantes ne soient pas supprimées et qu'elles deviennent des accords collectifs étendus

Pour l'encadrement, des dispositions spécifiques sont intégrées, notamment la majoration de l'indemnité de départ à la retraite.

Parallèlement, la retraite supplémentaire des salariés agricoles de l'encadrement a servi de base de travail pour l'accord sur la retraite supplémentaire des salariés non-cadres de la production agricole et signés dans les secteurs des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) et de la production agricole.

3. Concernant les Exploitations forestières et scieries agricoles, Teilleurs et Rouisseurs de lin, le dialogue social est actif tant en région qu'au national avec l'aboutissement des négociations sur différents thèmes—notamment sur les mesures exceptionnelles et les modalités d'organisation du travail dans les scieries agricoles et exploitations forestières face au covid 19, Sur l'accord santé prévoyance et sur les classifications.

4. La conclusion d'une convention collective nationale pour une branche professionnelle rend tous les textes locaux ou professionnels invisibles puisqu'ils n'auraient plus de numéro d'identification et ne seraient plus publiés dans un cadre officiel.

La CFE-CGC considère qu'il est du rôle des pouvoirs publics d'assurer ces missions de stockage et de communication des textes conventionnelles. Pour les entreprises et les salariés concernés, cela suppose de pouvoir identifier et d'avoir accès à ce riche foisonnement de textes.

C'est pourquoi la CFE-CGC est attachée à ce que tous les accords agricoles étendus aient un numéro d'identification spécifique propre, cela implique le maintien du numéro que ces accords avaient en tant que convention collective (IDCC) et d'autre part que l'ensemble de ces textes soit de nouveau accessible sur Légifrance.



BILAN 2020 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE Contribution CFTC-AGRI

2020 a été marquée par une crise sanitaire sans précédent. Malgré un contexte dégradé dû aux confinements et à l'impossibilité de se réunir pendant une grande partie de l'année, les partenaires sociaux ont su s'adapter. Ils ont mis en place des réunions en audio ou visioconférences pour pouvoir poursuivre le dialogue social et mettre en place des solutions pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés comme par exemple, des protocoles sanitaires de branches, ...

Parallèlement, les partenaires sociaux ont poursuivi leur agenda social :

Signature des nouvelles conventions collectives nationales

Après trois ans de négociations, les conventions collectives nationales de la **production agricole / CUMA** d'une part, et des **travaux agricoles, forestiers et ruraux** d'autre part ont été signées en 2020.

Ces textes nationaux constitueront le pilier d'une couverture conventionnelle déjà constituée d'accords nationaux interbranches (durée du travail, formation, protection sociale complémentaire, actions sociales et culturelles, compte épargne temps, ...) et de nombreux accords territoriaux.

Un dialogue social territorial préservé

Les conventions collectives territoriales vont devenir des accords territoriaux qui vont devoir s'articuler avec la/les convention(s) collective(s) nationale(s), la/les compléter et l'(les) améliorer sur certains sujets.

Ils pourront par exemple continuer à négocier chaque année les salaires minimaux applicables pour améliorer la/les grille(s) nationale(s), mettre en place et/ou faire évoluer les différentes primes (13^{ème} mois, ancienneté, etc...) non prévues au niveau national, ...

Nouvelle classification des emplois

Pour la production agricole et les CUMA, un nouveau dispositif unique de classification des emplois va remplacer les anciennes grilles de classification.

Cette classification se fera au regard de critères classant : technicité, autonomie, responsabilité, management, relationnel. Le niveau obtenu pour chaque critère octroie des points et l'addition de ces points détermine le pallier de la grille de rémunération minimale applicable. La CFTC-AGRI sera très vigilante sur la compréhension et l'application effective de ce dispositif, en particulier auprès des petites exploitations agricoles dépourvues d'un service ressources humaines.

Une retraite supplémentaire pour tous

Parallèlement à la signature des conventions collectives, les partenaires sociaux mettent en place un dispositif de retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres de ces deux secteurs. C'était en effet la dernière catégorie de salariés du régime agricole à ne pas en bénéficier.

Il s'agissait d'une demande chère à la CFTC et nous nous félicitons de la conclusion de ces accords. Ce dispositif restera toutefois à améliorer et nous regrettons que parallèlement, la retraite complémentaire des salariés agricoles n'ait pas évolué.



Des dispositifs conventionnels à déployer et à faire évoluer

Les partenaires sociaux de la production agricole et des CUMA ont élaboré un guide pédagogique paritaire pour la mise en place de la nouvelle classification des emplois dans les entreprises et exploitations agricoles. Ils ont aussi déjà convenu de se revoir pour continuer à faire évoluer le texte et pour travailler sur les sujets que nous avons choisis d'approfondir au niveau interbranche comme le droit syndical, le temps de travail, les saisonniers, ...

La CFTC-AGRI s'est énormément investie dans ces négociations et est entièrement mobilisée dans le cadre du déploiement des conventions collectives. Des webinaires de formation des négociateurs territoriaux CFTC ont été organisés. Un site internet d'information a été mis en place ainsi qu'un outil en ligne pour la classification des emplois...

Nous sommes satisfaits d'avoir obtenu un certain nombre d'avancées mais ces nouvelles conventions nécessiteront encore d'évoluer, en particulier sur la question des salaires et des primes, afin de mieux valoriser les métiers de l'agriculture. La CFTC-AGRI veillera aussi à ce que le déploiement des dispositifs nationaux ne soit pas l'occasion de remettre en cause les acquis territoriaux mais au contraire, qu'il soit l'opportunité de redynamiser la négociation collective à tous les niveaux.

Du côté de la filière alimentaire et de la coopération agricole...

L'année 2020 a été une année particulière pour la négociation dans la filière alimentaire, placée sous le signe de crise sanitaire, de confinements et d'instabilité juridique.

Les réunions des partenaires sociaux ont permis le suivi de la conjoncture économique dans les différentes branches de la filière alimentaire, l'impact de l'absentéisme, la rédaction et le suivi d'un protocole sanitaire. Cependant, ce suivi de la conjoncture a contraint les partenaires sociaux à mettre en pause les négociations entamées.

Pour la **branche Bétail et Viande**, cette année a toutefois permis la poursuite de l'étude sur la prévention des TMS dans la branche afin de promouvoir des actions de prévention, ainsi que la mise en conformité de l'accord frais de santé. Concernant la négociation de salaires, les discussions sont restées extrêmement tendues bien qu'un accord ait été trouvé.

Nous notons que dans la **branche des distilleries**, il n'a pas pu être conclu d'accord sur les salaires et on continue de constater un tassement général des grilles...

La CFTC note et regrette que le dialogue social dans ces deux branches de la coopération agricole continue d'être marqué par des tensions qui s'intensifient du fait du contexte économique de plus en plus tendu.



Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2020

L'année 2020 marquée par la crise sanitaire n'en fut pas moins intense pour le dialogue social agricole. Deux négociations caractérisent ce constat : la conclusion d'un protocole paritaire et la négociation d'une convention collective nationale pour la Production agricole et les CUMA

La négociation liée à la mise en place d'une convention collective nationale pour la Production agricole et les CUMA a monopolisé beaucoup d'énergie, de moyens humains, de temps des représentants de la FNSEA. Pour autant, fidèles à leur réputation, le territoire et les filières sont restés actifs et ont maintenu de nombreuses réunions paritaires.

	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

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de réunions *	458	349	281	231	246

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

	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre de représentants salariés :	2.4532	1.892	1647	1345	1464
CFDT	571 B 262	464 B 198	383 B 164	345 B 169	379 B 141
CGT	590 B 216	435 B 137	392 B 138	316 B 113	349 B 97
FO	304 B 93	251 B 78	202 B 80	148 B 50	154 B 51
CFTC	533 B 221	390 B 125	305 B 146	237 B 110	276 B 94
CGC	434 B 175	352 B 124	365 B 120	299 B 144	306 B 100

	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	1.742	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	2019
Nombre de représentants employeurs (hors réunion nationale) :	1.316	1.026	879	838	790
FNSEA	1.000	777	605	570	508
FNEDT	164	124	124	107	132
FNCUMA	74	51	53	37	49
UNEP	6	28	32	28	37
FPF	/	6	8	/	/
FNB	72	40	57	87	64

Au niveau national, deux accords importants ont été conclus :

Le protocole paritaire pour la santé et la sécurité dans les exploitations et les entreprises agricoles du 5 mai 2020

Parce que la santé des travailleurs agricoles est au cœur de ses préoccupations, la FNSEA a souhaité s'engager fortement dans l'élaboration d'un protocole sanitaire. Parce qu'ensemble on est plus fort, il a semblé important pour la FNSEA que ce protocole soit paritaire. C'est pourquoi la FNSEA a signé avec la FGA/CFDT, la FGTA/FO, la CFTC Agri et le SNCEA/CFE-CGC, un protocole de sécurité sanitaire.

Par ce protocole, les exploitations et entreprises agricoles ont pu poursuivre leur activité en permettant d'assurer la meilleure protection des salariés pendant leur travail.

Le protocole a été réalisé en s'appuyant à la fois sur les recommandations des services de santé au travail de la CCMSA ainsi que le protocole national de déconfinement gouvernemental. Il précise les mesures collectives à privilégier et les mesures individuelles lorsque les mesures collectives ne peuvent pas s'appliquer pour supprimer l'exposition au risque des salariés pendant leur travail. Il rappelait également toutes les instances et les sources d'information et d'aides auprès desquelles les employeurs pouvaient s'appuyer pour la mise en œuvre de l'ensemble des mesures de protection.

La Convention Collective Nationale de la Production Agricole et des CUMA du 15 septembre 2020

Cette convention représente un pas historique dans la restructuration de la branche agricole. Près d'un million de salariés et de 130 000 employeurs vont ainsi être rassemblés sous l'égide d'un même texte.

Tout en répondant à l'injonction gouvernementale de restructurer le paysage conventionnel, la FNSEA se félicite d'avoir su parvenir à un texte satisfaisant et équilibré qui fait entrer les exploitations et les entreprises agricoles ainsi que les CUMA dans le futur.

Parmi les nombreuses dispositions de cette convention collective, trois dispositifs sont particulièrement importants :

- Le maintien de la négociation territoriale
- Une grille de salaires minima
- Une classification basée sur des compétences et des critères classants (technicité, responsabilité, management, relationnel, autonomie) afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Il est également important de souligner les avancées sociales que cette convention collective contient notamment en matière de travail de nuit, de temps de déplacement, d'indemnité de départ à la retraite, de déconnexion.

Pour autant, les conventions collectives existantes qu'elles soient territoriales et/ou filières ne disparaissent pas. Leurs dispositions continuent à s'appliquer dès qu'elles sont plus favorables que celles de la convention collective nationale ou sur des sujets non traités.

Par conséquent, l'année 2021 appartiendra plus spécialement aux négociateurs locaux pour qu'ils trouvent un nouveau rythme à leur dialogue social en ouvrant notamment des négociations sur des sujets proches des préoccupations des entreprises, autour de thématiques positives telles que l'épargne salariale, les conditions de travail, mais également des thématiques plus spécifiques comme le travail à la tâche, le travail dominical ou encore des dispositions relatives à certains métiers.



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

*

Bilan de la négociation collective – 2020

Pour la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, l'année 2020 sera marquée par deux points notables.

Le premier concerne la crise sanitaire sans précédent du COVID19, qui a obligé les partenaires sociaux à faire évoluer leurs pratiques de négociation et de dialogue notamment en distanciel. Cette capacité d'adaptation a permis le maintien du dialogue social nécessaire aux objectifs structurels de la négociation de branche et aux objectifs conjoncturels de la gestion de crise sanitaire.

Le deuxième point notable est que, pendant cette période exceptionnelle, les partenaires sociaux ont pu aboutir à la signature de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020. Cette négociation finalise une étape importante de la nouvelle architecture conventionnelle de la branche des ETARF.

Jusqu'en 2020, le dialogue social de la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux se structure historiquement par des accords nationaux et des conventions collectives locales au niveau départemental, interdépartemental ou régional.

Acteur historique du dialogue social agricole, la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, par la signature de la FNEDT, est un acteur d'un nombre important (une trentaine) d'accords nationaux structurants sur des thématiques importantes telles que les régimes de retraite complémentaire, prévoyance, frais de soins, durée du travail, OPCO, formation professionnelle,...). Par ailleurs, le réseau EDT est signataire de soixante-huit conventions collectives territoriales de branche ou interbranches.

Par la signature de l'accord de méthode du 15 novembre 2016 visant à redéfinir l'architecture conventionnelle initiale, la FNEDT a notamment pris l'initiative de créer une CPPNI dédiée aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux par l'accord du 4 juillet 2017, signé par l'ensemble des partenaires sociaux.

Sur la base des objectifs de restructuration du dialogue social dans les ETARF et la mise en place de la CPPNI ETARF, la branche professionnelle a amorcé rapidement la négociation d'une convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, tout en poursuivant un dialogue social efficient à tous les niveaux territoriaux.

Ainsi, dans le cadre du présent rapport, le dialogue social pour la branche des ETARF s'articule autour de quatre axes composant le bilan de la négociation collective pour 2020, à savoir:

I - La convention collective nationale des ETARF

II - L'action de la CPPNI ETARF

III - La négociation collective locale

IV - La négociation nationale inter-branches

I - La Convention collective nationale - CCN ETARF

Après plus de trois années de travail et de négociations, la FNEDT et les partenaires sociaux de l'agriculture (4 organisations) ont signé la convention collective nationale ETARF, le 8 octobre 2020.

Cette convention offre une couverture conventionnelle aux 107 613 salariés des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers en France.

Cette signature est l'aboutissement d'un travail de dialogue et de concertation initié avec les partenaires sociaux, dont le processus, a débuté en juillet 2017 avec la mise en place de la CPPNI ETARF (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation) composée des organisations syndicales de salariés représentatives et de la FNEDT.

La nouvelle convention collective nationale ETARF (CCN ETARF) assure une couverture de tous les salariés de la branche sur l'ensemble du territoire par son articulation avec les dispositifs conventionnels territoriaux et les secteurs concernés, à savoir : les travaux et services agricoles et ruraux, les travaux et services forestiers en sylviculture, les travaux et services forestiers en exploitation forestière et les travaux et services avicoles.

II - L'action de la CPPNI ETARF

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des 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 de 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 (cf point III). Elle assure la réception des accords d'entreprises qui doivent être adressés par ces dernières à la Commission paritaire permanente.

- **Signature de la Convention collective de la branche des ETARF**

Dans ce cadre de la CPPNI ETARF, la FNEDT a poursuivi et conclu en 2020 les négociations amorcées avec les organisations syndicales de salariés représentatives afin d'aboutir à la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux signée le 8 octobre 2020 (cf point 1).

Les dates des réunions de négociation sur 2020 ont été les suivantes :

- Le 23 janvier 2020
- Le 4 mars 2020
- Le 18 juin 2020
- Le 3 juillet 2020
- Le 25 août 2020
- Le 4 septembre 2020
- Le 8 octobre 2020

- **Mise en place d'un régime de retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres ETARF – Accord du 8 octobre 2020**

Dans le cadre de la négociation nationale de la CPPNI ETARF, les partenaires sociaux ont négocié et signé un accord national permettant à tous les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) de disposer d'un régime de retraite supplémentaire. Cet accord s'inscrit dans un contexte d'évolutions légales et réglementaires des régimes de retraite obligatoires, de base et complémentaire.

Il permet à tous les salariés non-cadres de la branche ETARF de disposer d'un complément de revenus à la retraite à travers la mise en place d'un plan d'épargne retraite. Ainsi, l'accord du 8 octobre 2020 met en place un Plan d'Epargne Retraite (PER) au bénéfice des salariés non-cadres des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers applicable à compter du 1er juillet 2021 à tous les salariés ayant une ancienneté continue d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

III - La négociation collective territoriale

Pour l'année 2020 et malgré un contexte sanitaire difficile, le réseau EDT est resté fortement engagé dans le dialogue social territorial, en maintenant une activité dense de négociation collective dans le cadre de conventions collectives territoriales. Les négociations annuelles ont notamment porté sur les rémunérations ainsi que sur le suivi des régimes de prévoyance frais de soins.

Par ailleurs, suite à la signature de la CCN ETARF, la FNEDT a engagé des réunions d'information à destination des négociateurs sociaux « employeur » concernant la nouvelle architecture conventionnelle.

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.

IV - La négociation inter-branches agricoles

Outre la négociation propre de la CPPNI ETARF, la Fédération nationale a poursuivi une activité de négociation collective en 2020 dans le cadre de la commission paritaire interbranche nationale (commission paritaire réunissant un ensemble d'organisations professionnelles d'employeurs de l'amont agricole et les organisations de salariés) dont EDT est un membre actif par sa participation aux réunions dans la délégation « employeurs ».

En 2020, malgré le contexte de crise sanitaire et la finalisation de la Convention collective des ETARF, les négociations nationales et la signature d'accord ont été soutenues. Les thèmes de négociation ont essentiellement concerné des avenants portant sur le régime complémentaire frais de soins relatif à la mise à jour du tableau de garanties quant à l'application du 100% santé. Ce point a également impacté la négociation des accords locaux sur le même thème.

Ainsi, en 2020, la Fédération nationale a signé plusieurs avenants ou accords nationaux, tels que :

- Avenant 1 sur l'accord national du 22 mai 2002 portant sur les CQP (jury)
- Mesure Action Logement portant sur des aides au logement à destination des entreprises agricoles sur au COVID19
- Négociation de l'accord CNOP 400 CCMSA
- Avenant 7 du 22 septembre 2020 à l'accord national du 10 juin 2008 sur la protection sociale complémentaire en Agriculture et instaurant un régime de prévoyance (100 % santé)

Juillet 2021

→ **1 - Les Négociations Sociales 2020 de la FNB**

La crise sanitaire et des actions adaptées pour les entreprises compte tenu de cette année si particulière

L'année 2020 a été une année de grandes perturbations des conditions habituelles de gestion de la politique sociale de la branche.

La première partie de l'année de Janvier à Mars a permis de poursuivre un certain nombre de négociations essentiellement liées aux conséquences de la revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 en matière de politique salariale.

La seconde partie de fin Mars à Aout a été consacrée essentiellement à l'accompagnement des entreprises dans les difficultés rencontrées en matière de durée du travail, d'activité partielle de longue durée et de gestion des congés payés. La période du confinement a dans ce cadre forcément eu des incidences en matière d'organisation et conduite des négociations paritaires.

La Fédération Nationale du Bois a créé très rapidement un observatoire du chômage partiel, afin d'avoir une vision objective de la situation des entreprises en fonction de leurs caractéristiques (arrêt totale d'activité, arrêt partiel d'activité, adaptation des organisations du travail et gestion d'une reprise en flux plus ou moins tendus).

Les négociations paritaires se sont donc conduites selon un nouveau mode de fonctionnement, en audio et visioconférence afin de s'adapter aux nouvelles conditions imposées par la pandémie.

La troisième période qui s'étale de Septembre à la fin de l'année s'est efforcée de répondre à plusieurs challenges :

- Aider et accompagner les entreprises à la reprise d'une activité liée à une conjoncture économique interrogative ;
- Assurer et gérer une politique de prévention indispensable à la sauvegarde de la santé et de la sécurité des salariés en appliquant des protocoles et des gestes barrières en constantes évolutions eu égard à la situation évolutive de la maîtrise ou de la reprise de la circulation du COVID-19 ;
- Reprendre et conduire dans cette phase les négociations avec les partenaires sociaux pour intégrer la poursuite des dossiers en cours, l'adaptation au contexte particulier et l'anticipation des possibles problèmes de restructuration.

L'année 2020 est également l'année au cours de laquelle la FNB a instruit son dossier de mesure de sa représentativité pour les Scieries Agricoles et les Exploitations Forestières.

Afin de remplir sa mission, ses objectifs, son rôle et surtout sa volonté d'être au plus près de ses adhérents, la FNB a mis en œuvre les moyens nécessaires à leur accompagnement dans une révolution complète de son fonctionnement en matière de gestion de la politique sociale :

- Tenue de négociations paritaires virtuelles avec des échanges en temps réel sur l'évolution du niveau d'activité par secteurs avec transmission aux partenaires sociaux des éléments nécessaires à leur information dans le cadre des données transmises par l'observatoire du chômage partiel créé par la FNB ;
- Organisations de webconférences dont 12 en droit du travail, santé, sécurité et formation professionnelle pour informer et transmettre aux entreprises les informations nécessaires pour gérer leurs décisions en matière d'organisation et de fonctionnement pendant la période du confinement et post confinement ;
- Saisine des organismes pour optimiser l'accompagnement des adhérents aussi bien dans le domaine de la protection sociale, que dans le domaine de la formation professionnelle (contact avec les groupes de protection sociale sur la prise en charge des arrêts maladie de toute nature et des arrêts garde d'enfants, mobilisation des fonds de la formation professionnelle pour protéger les salariés sur les conséquences économiques des arrêts et des fermetures d'entreprises).

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

- L'intervention d'AKTO auprès de toutes les entreprises, quel que soit leur effectif par la mobilisation d'un dispositif « FNE » spécifique pour celles qui ont eu recours à l'allocation partielle de longue durée ;
- Création de dispositifs financiers pour aider les entreprises à investir dans les gestes barrières et les investissements réalisés pour permettre la poursuite ou la reprise d'activité par la Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole ;
- Prise en charge et instruction des dossiers maladie selon des modalités adaptées par les groupes de protection sociale gérant les accords de prévoyance du secteur (arrêt maladie COVID, arrêt maladie longue durée, arrêt maladie « garde d'enfants »)

Politique sociale du secteur

- **Au national**

15 septembre 2020 – Signature d'un accord national portant sur les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier / act / am / cadres dans les scieries agricoles et les exploitations forestières

Politique salariale

- **Au national**

12 mars 2020 – Signature d'un accord national sur les **salaires minima conventionnels** dans les secteurs des Scieries Agricoles – applicable au 1^{er} avril 2020.

- **En région**

22 janvier 2020 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**.

24 janvier 2020 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des exploitations forestières de la région **Lorraine**.

30 janvier 2020 – 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**.

13 février 2020 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Pays de Loire**.

21 février 2020 – 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**.

Prévoyance

- **Au national**

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.

L'année 2020 a été consacrée à la réécriture d'un accord national établi sur la base d'un socle national obligatoire et d'options facultatives en matière de frais de santé qui reprend l'accord du 24 novembre 2015 avec un complément spécifique au secteur du Lin qui rejoint l'accord commun.

Les négociations conduites au cours de l'année, devraient permettre la signature d'un accord national en 2021.

→ 2- Restructuration des Branches Professionnelles et état des Négociations

La restructuration des Conventions Collectives Agricoles

- **La négociation de l'accord national du 15 septembre 2020 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel dans les scieries agricoles et les exploitations forestières :**

- 1- Fusion des accords Ouvrier, ACT, AM et Cadres

Les partenaires sociaux des secteurs d'activité des scieries agricoles et des exploitations forestières signataires :

- de l'accord national de travail du 28 avril 1988 concernant les classifications et les salaires minimaux du personnel ouvrier des scieries agricoles
- de l'accord national du 12 juillet 1989 concernant les classifications et les salaires minimaux des personnels administratif, technique, commercial, agent de maîtrise et cadre des scieries agricoles;

ont convenu de faciliter la lecture des différents accords de classifications professionnelles applicables aux entreprises et aux salariés.

Dans le cadre de l'examen des accords existants, ils ont retenu le principe d'assurer une harmonisation et une coordination des accords de classification applicables au personnel ouvrier, administratif, commercial, technique, agents de maîtrise et cadres en procédant à la fusion des deux accords visés ci-dessus.

A ce titre, ils ont acté la fusion des accords antérieurs existants afin de ne disposer que d'un seul et unique accord de classifications pour l'ensemble des catégories de personnels présents dans l'entreprises.

L'accord annule et remplace tous les accords nationaux antérieurs ayant le même objet.

- 2- Le sort des conventions collectives régionales et départementales et de leurs classifications

L'accord de classification et l'annexe relative aux salaires minima conventionnels concernent le personnel des scieries agricoles et le personnel au temps des exploitations forestières des régions et départements qui ne disposent pas au sein de leur convention collective locale de barèmes de salaires minima conventionnels spécifiques.

Lorsque les conventions collectives agricoles prévoient des salaires minima conventionnels pour les scieries agricoles et/ou les exploitations forestières qui relèvent de leur champ d'application territorial et professionnel, ce sont ces barèmes locaux que les entreprises doivent appliquer.

Les partenaires sociaux devront examiner les conditions et les adaptations nécessaires tant au niveau des accords de classification spécifiques qu'aux évolutions de ces barèmes locaux pour intégration à terme dans l'accord national.

Ces questions seront abordées dans l'ensemble des départements et régions concernés, en vue d'une possible intégration dans l'accord national dans un délai maximum de 5 ans.

L'accord national ne vise donc à sa date d'entrée en vigueur que les régions et les départements où les scieries agricoles et les exploitations forestières ne relèvent d'aucune convention collective localement applicable pour elles.

La CPPNI de la branche actera périodiquement les régions et départements qui relèveront progressivement des présentes classifications et salaires minima conventionnels.

- **La dénonciation du 30 octobre 2020 de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture**

La Fédération Nationale du Bois, compte tenu des travaux qui sont conduits avec AKTO en matière d'emploi et de compétences a estimé que ces nouveaux outils de gestion relatifs à l'égalité professionnelle et salariale devaient plus s'orienter vers des actions et des projets en lien avec les moyens dont dispose cet opérateur de compétences.

Par ailleurs, les résultats des études conduites ont fait apparaître en matière de publics présents dans les entreprises, la nécessité de définir une politique propre au secteur des scieries agricoles et des exploitations forestières plus adaptée par rapport à l'accord de 2009 qui visait l'ensemble des secteurs de la production agricole.

Un nouvel accord va donc être négocié dans le courant de l'année 2021 en tenant compte des résultats de l'étude du cabinet OPAL intégrant dans la problématique de l'égalité professionnelle, un bilan et des objectifs ciblés pour l'ensemble des populations concernées (jeunes, seniors, impact de la pyramide des âges, réductions des écarts salariaux et actions contre les discriminations).

- **Les renégociations, restructurations conduites pendant l'année 2020**

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** : A la suite de la dénonciation par la Fédération Nationale du Bois le 30 octobre 2018, une commission mixte s'est tenue à Nancy début 2020 en vue d'examiner les modalités d'intégration dans la convention collective interdépartementale de Lorraine des exploitations forestières d'Alsace.

Compte tenu des négociations nationales en cours, il a été convenu que la position définitive du champ d'application intégré au titre de l'Alsace serait définie au mois de Janvier 2021.

- **Convention Collective des Exploitations Forestières de Champagne-Ardenne** : Là également, à la suite de la dénonciation par la Fédération Nationale du Bois le 30 octobre 2018, une commission mixte s'est tenue à Nancy début 2020 en vue d'examiner les modalités d'intégration dans la convention collective interdépartementale de Lorraine des exploitations forestières de Champagne-Ardenne.

Compte tenu des négociations nationales en cours, il a été convenu que la position définitive du champ d'application intégré au titre de Champagne -Ardenne serait définie au mois de Janvier 2021.

Dans les deux situations évoquées ci-dessus, il a été demandé aux propriétaires forestiers et aux entrepreneurs de travaux forestiers de transmettre leurs positions d'intégration ou non, avant Janvier 2021.

- **Les perspectives pour l'année 2021**

- Finalisation d'un accord national sur les « Frais de santé » dans les Scieries agricoles, les Exploitations forestières et le secteur du Lin ;
- Négociation d'un accord national sur l'égalité professionnelle et salariale dans les Scieries agricoles, les Exploitations forestières et le secteur du Lin ;
- Finalisation de la négociation de la future convention collective nationale qui s'appliquerait dans un premier temps à défaut de convention collective départementale ou régionale existante ;
- Poursuite des opérations de fusion des conventions collectives territoriales avec une priorité sur les fusions des accords de prévoyance territoriaux, notamment compte tenu de l'impact du COVID-19 et des préconisations des organismes gestionnaires.

10 septembre 2021



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 2020. Toutefois, l'année 2020 s'est déroulée dans le contexte très particulier de la crise sanitaire liée à la COVID 19 ce qui a conduit à tenir l'essentiel des réunions en distanciel.

A ce titre il convient de souligner les très nombreux échanges intervenus entre la Direction et les Organisations Syndicales en dehors des champs habituels d'échanges et ayant entre-autre portés sur les mesures adoptées par la Direction pour faire face à la crise sanitaire et ce toujours avec comme objectif majeur de protéger la santé des salariés tout en continuant à maintenir un bon niveau d'activité. Dans ce cadre le télétravail s'est généralisé au niveau de l'ensemble des entités du Groupe et il n'a pas été fait appel aux différents dispositifs entourant le chômage partiel.

Au niveau du Groupe Groupama, couvrant un effectif total de 30 974 salariés au 31 décembre 2020 (y compris le périmètre mutualiste Groupama et les filiales internationales), les négociations menées au niveau « France », qui représente 24 915 salariés, se sont notamment traduites par :

La poursuite des 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), ces négociations ayant abouties à la signature d'un accord Groupe en février 2021. Le réexamen de l'accord Diversité et Égalité des chances a également été introduit au second trimestre 2020 pour se poursuivre lors du premier trimestre 2021.

Dans le cadre de la NAO, la Direction a proposé de :

- ➔ Maintenir des augmentations individuelles pour 2021 en y consacrant une enveloppe inférieure à celle de 2020 ;
- ➔ Ouvrir la possibilité de négocier en entreprise (en fonction du contexte de chacune) un complément de Prime Macron (ou d'une Prime Macron) à verser d'ici le 31 décembre 2020 au plus tard.

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 1,54 % à compter du 1er janvier 2020.

Les avantages 2020 en matière salariale et d'épargne retraite s'inscrivent dans le prolongement de ceux accordés en 2019, 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.

Dans le cadre de la QVT, depuis une dizaine d'années, le Groupe Groupama a déployé un service visant à la prévention des Risques Psychosociaux pour l'ensemble des collaborateurs sur le périmètre France.

Afin de renforcer le dispositif existant, le Groupe a décidé de renouveler cet engagement en réalisant un appel d'offres au second semestre 2020. L'ensemble des services proposés ont été confié à un nouveau prestataire, QUALISOCIAL, depuis le 1^{er} janvier 2021, en lien avec Groupama Protection Juridique pour les questions relatives aux aidants familiaux. Le prestataire change, mais l'appellation et la vocation du dispositif « Céla » restent les mêmes.

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.

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

La négociation de branche 2020 en MSA a évidemment été marquée par la crise sanitaire, laquelle a entraîné un bouleversement des calendriers de négociation, mais a également permis de mettre en évidence la réactivité et l'adaptabilité des négociateurs.

Les travaux de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) ont ainsi été organisés à distance, et ont conduit à la conclusion de deux accords de branche :

1/ L'avenant n° 35 de révision de la convention collective de travail du personnel de la MSA

Cet avenant de révision a pour objectifs :

- d'adapter les dispositions conventionnelles devenues inopérantes suites aux évolutions législatives intervenues ces dernières années ;
- de clarifier et actualiser certains articles de la convention collective et ainsi garantir une application uniforme dans l'ensemble des organismes MSA. Dans ce cadre, le bénéfice du congé demi-salaire est désormais ouvert à toutes les salariées à l'issue de leur congé maternité, peu important la durée de ce congé ;
- de simplifier certains dispositifs conventionnels afin d'en faciliter notamment la gestion par les services ressources humaines des organismes, comme par exemple le dispositif de complément familial.

Par ailleurs, la conclusion de cet avenant de révision traduit la volonté de la MSA de renforcer l'accompagnement des salariés effectuant une mobilité géographique : cela s'inscrit dans une démarche générale visant à encourager la mobilité géographique en MSA.

Ainsi, le montant de la prime de mobilité est revalorisé de façon différenciée selon que la mobilité entraîne ou non un changement de lieu de résidence. Des jours supplémentaires sont accordés pour permettre aux salariés de rechercher un nouveau logement. Une prise en charge des frais d'agence pour la location ou l'achat d'une nouvelle résidence dans la limite de 1500€ est prévue.

Le recours au remplacement en interne est également favorisé en allongeant sa durée maximale à 18 mois, au lieu de 6 mois, et permettant ainsi une meilleure valorisation de cette expérience, susceptible de favoriser des mobilités au sein des organismes MSA.

Enfin, cet avenant revalorise la prime de formation pour la porter à 150 points, contre 110 antérieurement, en cas d'obtention du certificat de qualification professionnelle « chargé d'accueil du guichet unique » ou « opérateur de la protection sociale ». Cette mesure participe à la démarche de promotion de ces deux formations institutionnelles.

L'avenant de révision a été signé avec la FNEMSA, pour une durée indéterminée, par l'ensemble des organisations syndicales, FGA-CFDT, CFE-CGC-SNEEMA, UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA, CGT et FO, en date du 16 octobre 2020.

2/ L'accord de prorogation de l'accord relatif à l'emploi des salariés handicapés au sein de la MSA

L'accord de branche relatif à l'emploi des salariés handicapés au sein de la MSA arrivant à échéance le 31 décembre 2020, les partenaires sociaux ont émis le souhait de proroger son application d'un an. Cette prorogation s'inscrit dans le contexte de la crise sanitaire n'ayant pas permis aux partenaires sociaux d'aborder cette thématique. Cet accord a pour objet de maintenir l'engagement du réseau MSA concernant l'emploi des salariés en situation de handicap tout en permettant aux partenaires sociaux de préparer la prochaine négociation sur le sujet.

L'accord de prorogation de l'accord de branche relatif à l'emploi des salariés handicapés au sein de la MSA a été signé le 16 octobre 2020 par la FNEMSA avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, l'UNSA Agriculture Agroalimentaire-SNPSA, la CGT et FO.

Pour rappel, depuis l'année 2009, année de signature du premier accord de branche portant sur l'emploi des salariés en situation de handicap, trois accords se sont succédés : l'engagement du réseau des organismes de MSA a permis de dépasser le taux légal d'emploi des salariés en situation de handicap de 6%. Ainsi, fin 2019, le taux moyen national d'emploi direct est pour l'ensemble du réseau égal à 6,96%, le taux consolidé est de 9,03%.

Par ailleurs, il peut être souligné que la négociation collective au niveau des organismes locaux MSA a été largement impactée par la crise sanitaire, le nombre d'accords conclus en 2020 ayant connu une diminution sensible. Ainsi, 78 accords locaux ont été signés au sein des organismes MSA, 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, l'épargne salariale, le télétravail, le droit à la déconnexion et l'égalité professionnelle.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Dans un contexte sanitaire difficile, les salariés des coopératives agricoles sont restés très engagés et le dialogue social au sein des branches comme au sein de l'interbranche coopération agricole est resté soutenu, malgré des échanges qui ont eu lieu quasi exclusivement en visioconférence, tout au long de l'année.

Dans le prolongement de l'année 2019, l'emploi et la formation professionnelle ont été, en 2020, au cœur des échanges notamment dans le cadre de négociations collectives interbranche filière alimentaire.

S'agissant du sujet de la restructuration des branches de la coopération agricole, le sujet d'une convention collective coopération agricole et familles associées, a été partagé avec partenaires sociaux et sa pertinence renforcée par les échanges paritaires. Cependant, le rapport RAMAIN n'ayant finalement jamais été officialisé et le sujet de la réduction du nombre de branches ayant été, compte tenu de la crise sanitaire, remis « sine die » par le gouvernement, le projet a été freiné mais les échanges se poursuivent dans un cadre revisité.

1- Négociation interbranche filière alimentaire

Le sujet de la déclinaison de la loi de 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel a été, cette année encore, au cœur des échanges avec les partenaires sociaux sur le champ de l'interbranche secteur alimentaire. Ils ont donné lieu à la conclusion de deux accords extrêmement structurants pour les entreprises du secteur alimentaire et pour les coopératives agricoles en particulier.

Le premier accord a été signé le 21 janvier 2020. Il définit l'ensemble des certifications éligibles à la PRO A dans le secteur alimentaire. Depuis son extension en novembre 2020, cet accord ouvre la possibilité pour toutes les coopératives de mobiliser des fonds de la PRO A dans les conditions prévues par cet accord.

Le deuxième accord est conclu le 1^{er} décembre 2020 il concerne la formation professionnelle et l'apprentissage dans le secteur alimentaire. Il prévoit notamment une augmentation conventionnelle de la grille de rémunération des apprentis du secteur alimentaire, une contribution conventionnelle multibranche destinée notamment à financer des dispositifs de certification, des projets collectifs et un abondement CPF.

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

Pour être au plus près des problématiques « terrain » rencontrées par les coopératives V branches en raison de la crise sanitaire, les échanges paritaires se sont intensifiés.

En conférence téléphonique ou en visioconférence, les échanges ont été nombreux et salués par tous. L'année a été marquée par un avenant 130 conclu le 1^{er} octobre 2020 qui a permis de revaloriser le montant des RAG (rémunérations annuelles garanties).

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

Au-delà d'un accord de revalorisation des minima salariaux conclu le 18 février 2020, la branche a conclu le 30 octobre 2020 un avenant à son accord mutuelle frais de santé le rendant ainsi applicable sur l'ensemble du territoire national, y compris l'Alsace-Moselle.

Par ailleurs, la Branche Bétail et Viande a poursuivi ses travaux relatifs à la prévention TMS. Elle a notamment travaillé à la mise en place d'un parcours d'intégration permettant de rendre plus efficaces les mesures de prévention indiquées dans le guide paritaire publié en 2019.

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

Après la signature d'un accord de méthode en 2019 destiné à définir les modalités de rapprochement de la convention collective nationale des coopératives laitières avec la convention régionale des coopératives de Franche-Comté, un accord du 11 mars 2020 portant création d'une annexe spécifique aux Coopératives Fruitières a été conclu.

En outre, le 17 juin 2020, deux accords ont été conclus, l'un portant sur les rémunérations dans la Transformation laitière, l'autre concernant un avenant à l'accord du 29 juin 2017 sur la prévention de la pénibilité et le bien-être au travail dans la Transformation laitière.

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

Le dialogue social a essentiellement concerné la suite des travaux relatifs à la nouvelle convention collective nationale du Conseil et Service en Elevage, prévue par l'accord de méthode du 1er octobre 2018 destiné à organiser le rapprochement des dispositions de la convention collective du contrôle laitier et de la sélection et reproduction animales. Le calendrier de négociation prévu paritaire a été bousculé par l'épidémie de Covid 19, mais plusieurs réunions ont pu se tenir en visioconférence. L'essentiel des discussions a porté sur l'amélioration des dispositions applicables en cas d'échec des négociations sur la nouvelle CCN, conduisant à la conclusion d'un avenant à l'accord précité début 2021.

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

En 2020, les coopératives vinicoles ont été très impactées par la crise sanitaire. Les dispositifs d'activité partielle qui ont été mis en place ont permis de soutenir le secteur qui reste très fragilisé. Malgré un dialogue social de branche habituellement constructif, les partenaires sociaux ont buté, cette année, sur la négociation d'un accord concernant la prise des congés payés et la mise en œuvre de l'APLD, qui n'a malheureusement pas pu aboutir. On note cependant un avenant de novembre 2020 à l'accord du 03 mai 1999 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail qui a pu être conclu.

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

Suite à la signature de l'accord de rapprochement entre ces quatre branches coopératives en octobre 2019, le travail paritaire de réécriture d'une convention collective commune autour d'un socle commun et d'annexes spécifiques a commencé à s'organiser et à se structurer. En matière de négociation annuelle des salaires minima de branche, on notera la conclusion de quatre avenants de revalorisation applicables sur chacun des anciens champs conventionnels.

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

L'année 2020 a été particulièrement marquée par la pandémie de Covid-19. Malgré ces bouleversements, elle a témoigné de la mobilisation et de la capacité d'adaptation de tous les instants des entreprises de la branche et de ses salariés.

Le dialogue social, qui s'est poursuivi dans un format inédit, avec des réunions de CPPNI organisées à distance, a été au cœur de la gestion de crise et des mesures organisationnelles d'urgence mises en œuvre au Crédit Agricole.

En outre, les négociations récurrentes et celles liées à l'arrivée à terme de certains accords ont conservé toute leur importance, et ont largement rythmé l'agenda social de l'année 2020.

La négociation s'est concentrée autour de 4 thèmes d'accords conclus.

1. LA NÉGOCIATION DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE POUR PRÉSERVER LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ET ASSURER LA CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ, Y COMPRIS DANS LE CONTEXTE DE LA CRISE SANITAIRE

Le 6 février 2020, un accord salarial unanime a été signé par les quatre organisations syndicales représentatives de la branche. Les négociateurs ont ainsi concrétisé leur volonté de parvenir à un accord équilibré qui bénéficie à l'ensemble des salariés de la branche Crédit Agricole, via une mesure impactant le pouvoir d'achat de chacun d'entre eux.

Par ailleurs, dans le cadre des dispositions prévues par l'Ordonnance du 25 mars 2020, un accord de branche a été signé le 2 avril 2020, à distance, sur la prise des jours de repos, visant à protéger la santé des salariés dans les entreprises, tout en assurant la continuité de l'activité. Cet accord a permis aux entreprises d'adapter leur organisation de manière dérogatoire aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, en contrepartie d'une protection du statut et de la rémunération des salariés.

Dans un contexte de généralisation du télétravail « de crise », lié à la menace de l'épidémie, les négociateurs de branche ont également signé unanimement un

nouvel accord de branche définissant des principes et orientations pour appréhender le « droit à la déconnexion », en vue des négociations locales dans les entreprises de la branche. Des indications pratiques et exemples de rédactions permettant de les décliner sont présentés dans un guide annexé à ce texte.

2. DEUX ACCORDS NATIONAUX FAVORISANT LA GESTION DES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES ET SOCIÉTAUX

Dans un contexte bancaire en forte mutation, l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise, et aux orientations en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, a pour ambition d'accompagner les Caisses régionales et entités associées dans la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines adaptée.

A l'occasion de sa renégociation, les signataires ont, notamment, accentué les grands principes de la GPEC et renforcé la visibilité de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications afin que ses travaux accompagnent plus encore la définition des politiques GPEC locales, en lien avec la stratégie.

En parallèle, l'accord sur la formation professionnelle a été renégocié à l'aune des nouveautés introduites par la loi « avenir professionnel » pour permettre à chacun de choisir sa vie professionnelle tout au long de sa carrière.

Ces deux textes contribuent à enrichir le socle conventionnel de branche en matière d'emploi et de compétences, en définissant des orientations sur les dispositifs de GPEC, à mettre en cohérence avec la stratégie du Groupe et avec les ambitions à 10 ans des Caisses régionales, ainsi que sur les dispositifs de maintien et de développement des compétences.

Ce cadre conventionnel doit ainsi permettre à chaque entreprise de définir une politique de GPEC adaptée à son territoire, à ses enjeux stratégiques et à son environnement économique.

3. LA PROROGATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL, DE PARITÉ ET DE MIXITÉ

Pour sécuriser l'application dans le temps des dispositions conventionnelles de branche en matière de conditions de travail, de parité et de mixité, trois accords ont été reconduits pour une durée d'un an :

- L'accord du 25 février 2016 sur les incivilités au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole, reconduit par accord du 25 novembre 2020
- L'accord du 27 juin 2017 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, reconduit par accord du 25 novembre 2020

A l'occasion de leur prorogation, ces deux textes ont fait l'objet de quelques ajustements, liés à l'actualisation de la mention des accords de branche signés et à des modifications faisant suite à la caducité de certaines mentions.

- L'accord du 24 juillet 2015 portant sur les conditions de travail au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole, reconduit par avenant du 15 mai 2020

Compte tenu du contexte de la crise sanitaire, les négociateurs de branche ont pris l'engagement d'ouvrir de nouvelles discussions au cours de l'année 2021, pour se donner le temps d'aborder ces travaux.

4. LE DIALOGUE SOCIAL

La promotion d'un dialogue social constructif et sincère tant au niveau de la branche du Crédit Agricole qu'au sein des entreprises fait partie du modèle social du Crédit Agricole. Il est une composante essentielle du volet Humain du projet de Groupe et de sa déclinaison à 10 ans dans les Caisses régionales.

Soucieux de l'importance, pour les acteurs du dialogue social, d'être conscients du contexte bancaire en forte mutation, des nouvelles technologies et du digital et proches du terrain, les négociateurs de branche ont signé un nouvel accord le 24 novembre 2020 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et élus, afin de les inscrire dans une carrière professionnelle.

Trois ans après la signature du précédent accord de branche, un bilan d'application a été réalisé en ouverture de la négociation, confirmant la dynamique d'impulsion instaurée, des accords d'entreprise ayant été conclus dans la majorité des entreprises de la branche et des négociations ayant été engagées dans la quasi-totalité d'entre elles, afin de décliner les grands principes partagés sur 10 thèmes, allant de la prise à la fin de mandat et à la suite de la carrière.

Les propositions des négociateurs de branche ont donc visé à amplifier la mise en œuvre de ce texte, en y intégrant de nouvelles illustrations concrètes et des bonnes pratiques recensées localement.

Concernant le dialogue social de branche, un accord du 1^{er} décembre 2020 a prorogé les modalités de son exercice en adaptant les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales, en fonction de la représentativité syndicale.

Les différentes mesures d'audience réalisées depuis la réforme de 2008 ayant conduit à une diminution du nombre d'organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et des moyens associés, le nouvel accord visait à garantir le niveau actuel en cas de nouvelle perte de représentativité à l'issue des prochaines mesures couvertes par la durée de l'accord.

Dans la continuité de cet accord, le Vadémécum des permanents syndicaux de la branche du 9 mai 2016, venu préciser le statut du permanent et élaboré au sein de la Conférence des permanents, a également été actualisé.



CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2020 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE

La branche du Paysage est dotée d'une Convention collective Nationale depuis 2008. La CPPNI s'est réunie à 4 reprises malgré la crise sanitaire. 3 réunions ont eu lieu à distance et la commission mixte paritaire a été en mixte présentiel/ à distance.

En 2020, quatre avenants ont été signés pour la branche du Paysage :

1. **Deux avenants liés à la crise sanitaire**, pour mettre en place un dispositif à caractère temporaire et d'application immédiate consistant à aligner le délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail, pour l'ensemble des arrêts de travail indemnisés par le régime de base obligatoire dont la date de survenance intervient à compter du 16 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020, sur celui appliqué par le régime de base obligatoire.
Ces deux avenants traitent l'un des TAM Cadres, l'autre des Ouvriers et employés
 - a) L'avenant N°7 du 3 Juin 2020 à l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'Agirc du 15 juin 2012.
 - b) L'avenant N°28 du 4 Juin 2020 à la convention collective nationale à destination des ouvriers et employés des entreprises du paysage

Ces deux avenants ont été signés par toutes les organisations syndicales de salaires et patronales. Ils n'ont pas été étendus par le Ministère de l'Agriculture : « En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'extension se fait pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par l'avenant. La durée de l'avenant étant d'ores et déjà échue, **l'administration refuse de procéder à l'extension.** »

2. L'avenant n° 29 du 22 septembre 2020

Cet avenant modifie les dispositions particulières propres aux techniciens et agents de maîtrise s'agissant du salaire mensuel brut de ces salariés quand ils sont en forfait jours sur la base de 218 jours. Il instaure une rémunération au minimum à la grille de salaires des TAM, majorée de 15%.

Signataires : Unep, CNATP

Ainsi que les organisations syndicales suivantes FGTA-FO, CFTC-AGRI, SNCEA/CFE-CGC
Extension : l'avenant n°29 a été étendu par arrêté du 8 février 2021 paru JO du 16 février 2021

3 . L'avenant de salaires n°30 du 22 Septembre 2020

Sont signataires de l'avenant n°30 :

L'Unep et la CNATP

Ainsi que les organisations syndicales suivantes : FGA CFDT et FGTA FO

Extension : L'avenant n°30 a été étendu par arrêté du 8 février 2021 paru JO du 16 février 2021

Annexe 1

Liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles en 2020

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 viticoles et leurs unions (7005)	Confédération des coopératives viticoles 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

Les accords d'entreprise

Dans son bilan de « la négociation collective en 2020 » (<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 2020, 1130 textes émanent du secteur agricole, dont 70% sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (46%) et la signature de l'employeur seul (32%) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.
- Il s'agit d'accords et d'avenants dans 67% des cas, des décisions unilatérales dans 27%. 70% de ces textes portent sur l'épargne salariale, 16% sur les salaires et les primes et 10% sur le temps de travail.
- Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (54%) et les autres dispositifs de durée et d'aménagements (32%). 56% des textes traitant des salaires concernent le système de primes.