

La négociation collective

dans les professions agricoles

2021

Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire
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	7
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 2021	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	23
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	25
Annexes :	
Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	64
Annexe 2 Les organisations syndicales de salariés agricoles représentatives	67
Annexe 3 Les accords d'entreprise	69

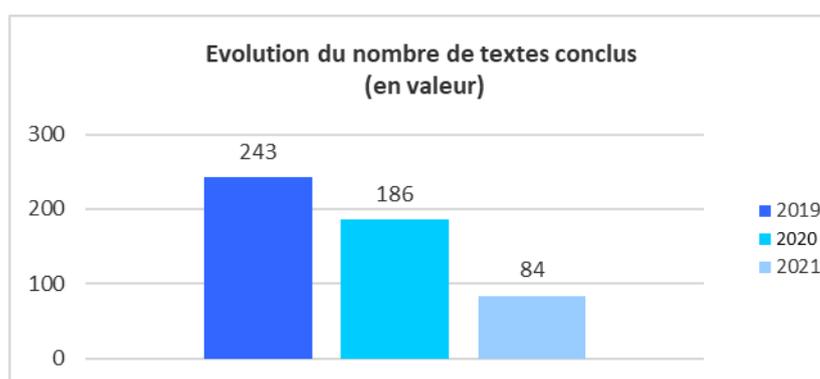
SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2021

L'activité conventionnelle s'établit à 84 textes en 2021 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 55 % en 2021 par rapport à 2020. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 186 accords ou avenants en 2020 (dont 14 accords ou avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel).

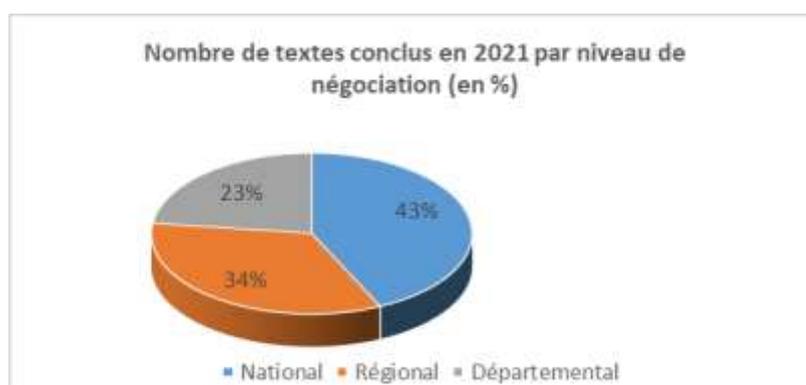
Avec l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2021 des deux nouvelles Conventions collectives nationales Production agricole/CUMA et ETARF, et dans le contexte sanitaire de la Covid, le nombre d'accords conclus est en nette baisse par rapport aux précédentes années.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2011 et 2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	315	417	341	361	331	242	239	251	243	186	84



La part des accords nationaux conclus en 2021 est majoritaire puisqu'avec 36 textes, elle représente 43 % du nombre total des accords contre 34 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (29 textes) et 23 % pour les accords départementaux (19 textes). Il s'agit d'une évolution significative par rapport aux années précédentes où la part des accords départementaux était majoritaire.



Les organisations patronales représentatives en 2021 dans les branches agricoles sont notamment : la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) au niveau national et multi-professionnel dans le secteur des activités agricoles ainsi que dans la branche de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel agricole, la Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT) dans la branche des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) ainsi que dans le secteur de la propriété forestière, la Fédération Nationale du Bois (FNB) dans le secteur des exploitations forestières et scieries et l'Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP) dans la branche des entreprises du paysage.

Les organisations syndicales représentatives dans les branches de la production agricole sont : la Confédération générale du travail (CGT) (27,13%), la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (25,20%), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (23,02%), la Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (13,73%), et la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) (10,93%).

Les représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont été signataires de la quasi-totalité des textes conclus en 2021 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), comme ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et ceux de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé près de 75 % contre un peu moins de 20 % pour ceux de la Confédération générale du travail (CGT)

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2021	18	96	76	75	76

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2021 est globalement similaire à celle observée les années précédentes, même si on note une diminution relative du poids du thème des salaires et autres éléments de rémunération qui a représenté près de la moitié des thèmes abordés en 2021.

Thèmes	Nombre de textes en 2019	Nombre de textes en 2020	Nombre de textes en 2021
Salaires - Rémunération	158	129	44
Prévoyance et frais de santé	49	40	15
Retraite	-	2	-
Temps de travail	5	1	3
Éléments du contrat de travail	2	1	1
Classifications professionnelles	1	1	4
Prévention -sécurité	3	3	2
Formation professionnelle	3	1	4
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	10	1	4
Nouvelles CCN ou accords-Révisions totales de CC	9	3	8
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	3	1	-
Divers dont CoViD-APLD	-	3	-
Total	243	186	84

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2011-2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arrêtés ministériels	123	179	198	202	145	138	265	104	85	52	73

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en nette augmentation de 40 % par rapport à 2020.

Les délais d'extension des arrêtés d'extension après la réunion de la sous-commission agricole de la CNNCEFP sont passés de 73.1 jours en moyenne en 2020 à 62.5 jours en 2021, (51,5 jours au premier et 74,3 jours au second semestre), soit dans le contexte sanitaire persistant une baisse de 14 %.

Les délais d'extension des avenants salariaux sont passés de 35,3 jours en moyenne en 2020 à 32,8 jours en 2021, soit dans le contexte sanitaire persistant et de reprise de l'inflation une baisse de 7 % qui se retrouve au premier (36,1 jours), et surtout au second semestre (22,7 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.

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. Sa composition est précisée à l'article R.2272-14 du code du travail. Elle est présidée par le ministre chargé de l'agriculture ou son représentant.

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 n° 2018-1262 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.

Depuis l'entrée en vigueur du décret n° 2021-768 du 16 juin 2021 relatif à la CNNCEFP, la nouvelle version de l'article R.2272-14 du code du travail prévoit également que le ministre chargé de la sécurité sociale ou son représentant siège dans la sous-commission lorsque celle-ci est consultée sur l'extension et l'élargissement des conventions et accords mentionnés à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

De surcroît, les accords nationaux et locaux négociés par les organismes de Mutualité sociale agricole sont soumis à l'agrément du ministère 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 2021, le Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture (BRCTA) du Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire a dénombré 63 conventions collectives (205 en 2020), soit 28 conventions nationales, 25 conventions régionales ou pluri-départementales et 10 conventions départementales. La réduction significative du nombre de conventions collectives s'inscrit dans le cadre du processus de restructuration des branches décrit *supra* au chapitre VI. Bien que le secteur agricole soit pleinement engagé dans ce processus, le dialogue social demeure encore très décentralisé, les conventions collectives territoriales ayant été transformées en accord collectifs étendus dans le cadre des deux nouvelles conventions collectives nationales.

Concernant les conventions nationales, seules certaines d'entre elles sont négociées en commission mixte paritaire. Ainsi le BRCTA a présidé en 2021 les commissions mixtes paritaires nationales de 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, celle de 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 la branche des entreprises du paysage.

Pour des raisons historiques, liées au rôle central de l'inspection du travail dans la généralisation de la couverture conventionnelle en agriculture, les textes conventionnels agricoles de niveau régional ou départemental sont négociés en commission mixte, c'est-à-dire sous la présidence d'un représentant du ministère en charge du travail, dont le rôle est 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, multi-professionnel et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles.

Pour être représentatives, les OPE doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs. Ces six critères sont le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la

transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, et enfin l'audience.

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

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

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

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

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

La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) a été reconnue représentative au niveau national et multi-professionnel, dans le secteur des activités agricoles, par arrêté du 19 mars 2021 publié au *Journal officiel* du 28 mars 2021.

De plus, 18 autres arrêtés de 2021 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, notamment d'hébergement et de restauration, situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, 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 également à l'échelon territorial (régional ou départemental).

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 2019.

Un arrêté du ministre chargé du travail en date du 6 janvier 2022 (JO du 8 janvier 2022) a fixé la liste des OSS reconnues représentatives dans les branches de la production agricole.

Sont représentatives : la Confédération générale du travail (CGT) (27,13%), la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (25,20%), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (23,02%), la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (13,73%), et la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) (10,93%).

Outre ce texte, 15 arrêtés de 2021 du ministre chargé du travail fixent la liste des organisations syndicales représentatives dans les autres branches agricoles, à une exception près (voir annexe II).

En effet, dans la branche des établissements agricoles privés, le Conseil d'Etat a annulé, par une décision n°433536 du 22 novembre 2021, l'arrêté de représentativité du 22 décembre 2017 de la ministre du travail. En l'absence de publication d'un nouvel arrêté de représentativité depuis la décision du Conseil d'Etat, le texte applicable au moment de la publication de ce bilan est l'arrêté de la ministre chargée du travail du 20 novembre 2020.

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

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

II- LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN 2021

L'année 2021 a été à nouveau, comme en 2020, marquée par la crise de la Covid.

Cette situation exceptionnelle a eu inévitablement un impact sur la négociation collective en agriculture. Néanmoins, les partenaires sociaux dans ce contexte difficile ont poursuivi des négociations complexes, engagées parfois depuis des années.

Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} avril 2021 des deux nouvelles conventions collectives nationales concernant la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CCN PA/CUMA du 15 septembre 2020) et 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 du 8 octobre 2020), la restructuration des branches professionnelles s'est 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. Suspendu du fait de la pandémie, ce chantier a été relancé pour achever notamment la fusion des branches couvrant moins de 5 000 salariés.

La vitalité de la négociation collective a été encouragée et accompagnée par les pouvoirs publics. Ainsi, l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 a été transposé dans la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, qui consacre d'ailleurs une place centrale à la négociation collective sur les sujets de santé et sécurité au travail.

La loi climat et résilience du 22 août 2021 prévoit également que la négociation périodique supplétive de branche comme d'entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels prenne en compte les enjeux de la transition écologique. L'objectif poursuivi est d'anticiper les effets de la transition écologique sur l'évolution de la structure des emplois et sur les besoins en formation pour les salariés.

Enfin, comme le souligne la Direction générale du travail du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion : « avec l'ouverture d'un nouveau cycle de représentativité pour les 4 années à venir, la négociation collective s'affirme donc comme un levier essentiel pour permettre aux entreprises, employeurs et salariés, de s'adapter face aux grands défis auxquels nous sommes confrontés : crise conjoncturelle, mutations économiques et démographiques, transition écologique, transformation des métiers. ».

III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Trente-six accords et avenants nationaux ont été conclus en 2021 et soumis à l'extension, soit le même nombre qu'en 2020. Ces accords nationaux représentent 43 % des quatre-vingt-quatre accords conclus en 2021 et soumis à l'extension. Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

- l'accord du 21 janvier 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) au sein de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions) (extension avec une réserve au JO du 24 juin 2022) ;
- l'accord du 27 janvier 2021 modifiant l'accord du 22 septembre 2003 portant création d'un régime de prévoyance du personnel non cadre des entreprises conchylicoles (extension par arrêté interministériel avec une réserve au JO du 11 mars 2022) ;
- l'avenant n°1 du 15 mars 2021 relatif à l'accord du 1^{er} octobre 2018 de rapprochement des branches professionnelles du contrôle laitier et de la sélection et reproduction animale pour la création d'une nouvelle branche professionnelle « conseil et service en élevage » (ne remplissant pas les conditions de validité n'a pas été étendu) ;
- l'avenant n° 31 du 16 mars 2021 à la convention collective nationale des personnels des entreprises du paysage (étendu sans réserves) ;
- l'accord du 28 avril 2021 sur la formation professionnelle dans la transformation laitière (CQP, CPNEFP, VAE) (commun avec l'industrie laitière - extension par arrêté interministériel avec une réserve au JO du 26 décembre 2021) et l'avenant n°82 du 28 avril 2021 à la convention collective nationale concernant les coopératives laitières agricoles (CPNEFP) (demande d'extension retirée par la branche) ;
- l'avenant n° 2 du 18 mai 2021 à la convention collective nationale concernant la production agricole et les coopératives d'utilisation de matériel agricole (étendu sans réserves) ;
- l'accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accoupage et de sélection (extension avec trois réserves au JO du 10 mars 2022) ;
- l'accord du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Crédit Agricole (non soumis à extension) ;
- l'avenant n° 132 du 10 juin 2021 portant sur le financement du dialogue social dans la V branches (en cours d'extension) ;
- l'avenant n° 102 du 17 juin 2021 à la convention collective nationale concernant le personnel des centres équestres (régime de prévoyance) (extension avec une réserve au JO du 5 mars 2022) ;
- l'accord du 25 juin 2021 relatif au régime de frais de santé dans les scieries agricoles, les exploitations forestières, le rouissage, teillage de lin (extension avec cinq réserves au JO du 17 mars 2022) ;
- l'avenant n° 1 du 1^{er} septembre 2021 à l'accord national interbranche agricole du 16 janvier 2001 sur les commissions paritaires d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (en cours d'extension) ;

- l'avenant n° 1 du 1er septembre 2021 à l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et la création de l'Association sociale et culturelle paritaire en agriculture (ASCPA) (en cours d'extension) ;
- l'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 à la convention collective nationale des personnels des entreprises du paysage (contrat de travail intermittent) (extension avec une réserve au JO du 5 juillet 2022) ;
- l'accord national du 20 octobre 2021 relatif au télétravail au sein de la Mutualité sociale agricole (non soumis à extension) ;
- l'avenant n° 2 du 21 octobre 2021 à l'accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la transformation laitière (commun avec l'industrie laitière – extension par arrêté interministériel avec une exclusion et une réserve au JO du 23 avril 2022) ;
- l'accord collectif interbranches du 26 octobre 2021 sur la mise en place et le fonctionnement d'une instance de dialogue social commune aux branches coopératives (en cours d'extension) ;
- l'accord du 8 novembre 2021 sur le travail à temps partiel au Crédit Agricole (étendu sans réserves) ;
- l'avenant n° 2 du 10 novembre 2021 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences portant révision de l'accord du 2 août 2005 au sein de la Mutualité sociale agricole (non soumis à extension) ;
- l'accord du 2 décembre 2021 relatif aux certifications éligibles au dispositif Pro-A au sein de la branche des Maisons familiales rurales (MFR) (extension avec cinq exclusions au JO du 1er juillet 2022).

IV- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

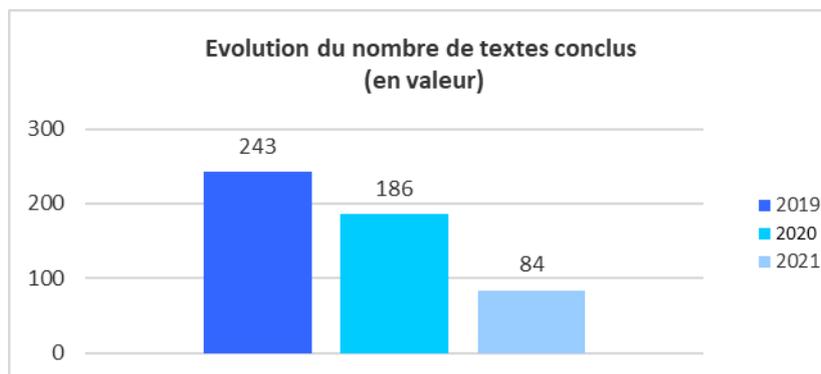
1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 84 textes en 2021 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 55 % en 2021 par rapport à 2020. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 186 accords ou avenants en 2020 (dont 14 accords ou avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel).

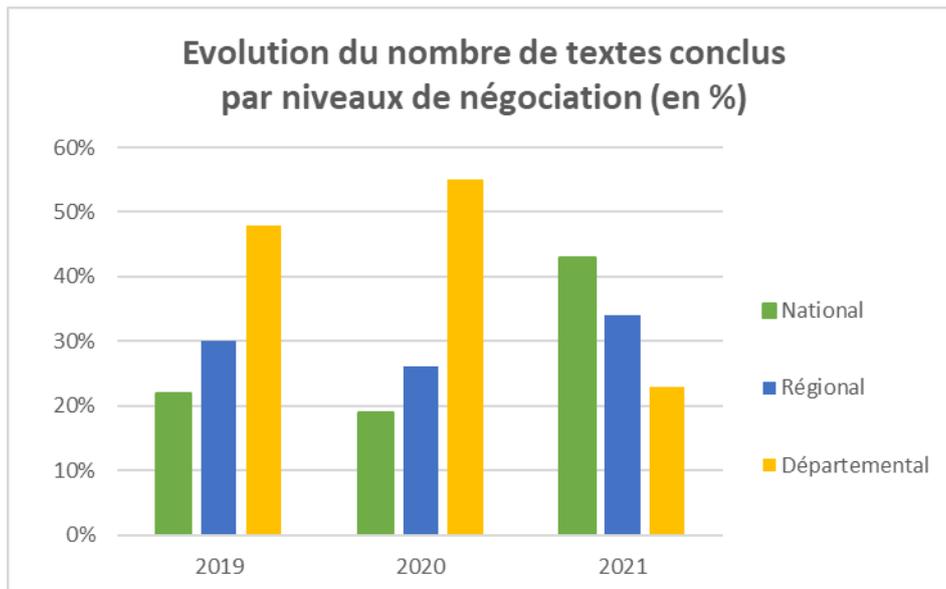
Avec l'entrée en vigueur au 1^{er} avril 2021 des deux CCN Production agricole/CUMA et ETARF, et dans le contexte sanitaire de la Covid, le nombre d'accords conclus est en nette baisse par rapport aux précédentes années.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2011 et 2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Total	315	417	341	361	331	242	239	251	243	186	84

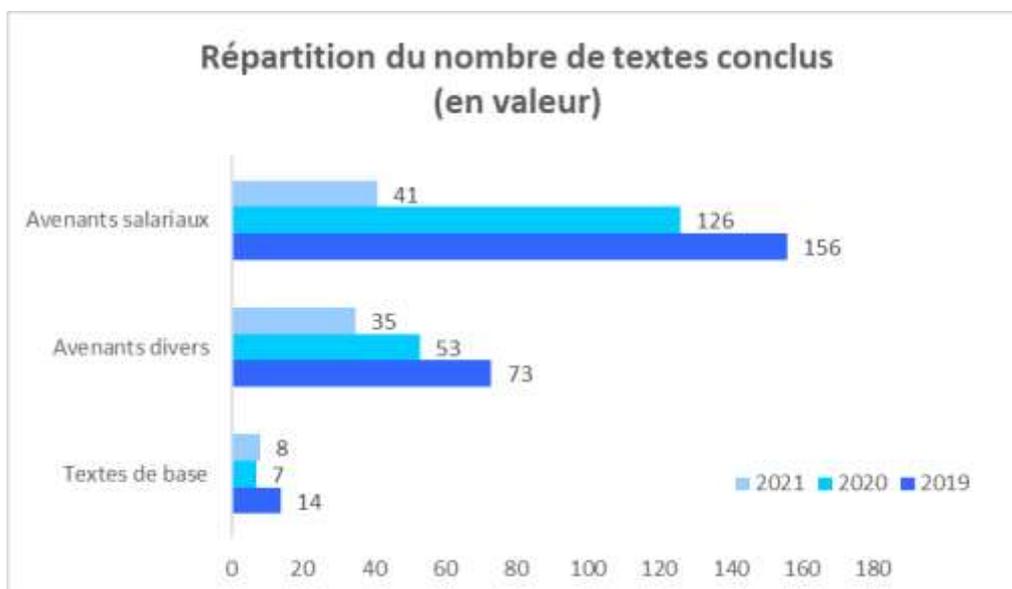


La part des accords nationaux conclus en 2021 est majoritaire puisqu'avec 36 textes, elle représente 43 % du nombre total des accords contre 34 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (29 textes) et 23 % pour les accords départementaux (19 textes). Il s'agit d'une évolution significative par rapport aux années précédentes où la part des accords départementaux était majoritaire.



En 2021, comme les années précédentes, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (90 % des textes négociés).

Hors avenants salariaux, la négociation dans les conventions collectives se traduit par la conclusion de 81 % d'avenants et 19 % de textes de base (35 avenants divers et 8 conventions collectives ou accords de branche soumis à extension).



2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2019	Nombre de textes en 2020	Nombre de textes en 2021
Salaires - Rémunération	158	129	44
Prévoyance et frais de santé	49	40	15
Retraite	-	2	-
Temps de travail	5	1	3
Éléments du contrat de travail	2	1	1
Classifications professionnelles	1	1	4
Prévention -sécurité	3	3	2
Formation professionnelle	3	1	4
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	10	1	4
Nouvelles CCN ou accords-Révisions totales de CC	9	3	8
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	3	1	-
Divers dont CoViD-APLD	-	3	-
Total	243	186	84

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2021 est globalement similaire à celle observée les années précédentes, même si on note une diminution relative du poids du thème des salaires et autres éléments de rémunération qui a représenté près de la moitié des thèmes abordés en 2021. Avec 44 occurrences, il est toujours le premier thème de négociation et, avec 15 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 dans une moindre mesure en 2021.

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 2021 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), comme ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et ceux de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé près de 75 % alors que ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu moins de 20 %.

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2021	18	96	76	75	76

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) représentative dans quelques branches a également signé 4 textes.

4 La négociation en Mutualité sociale agricole

Pour l'année 2021, 97 accords locaux et 3 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, 4 ont fait l'objet d'un refus d'agrément. Les thèmes des accords non agréés concernaient l'agenda social, le compte épargne temps (CET) des agents de direction et la participation de l'employeur aux frais de transport domicile/travail.

En 2021 les principaux accords locaux signés concernaient les thématiques suivantes :

- le télétravail ;
- la participation de l'employeur aux frais de transport entre le domicile et le travail ;
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- le CET.

Il est à noter que l'accord de branche relatif à la mise en place du télétravail agréé a été signé le 19 novembre 2021.

Cet accord a pour objectif de créer les conditions de réussite du télétravail au sein des organismes adhérents à la FNEMSA (Fédération nationale des employeurs de la mutualité sociale agricole) en garantissant l'intérêt mutuel des salariés, des organismes mais également celui des ressortissants du régime agricole. Il vise à donner une nouvelle impulsion au développement du télétravail au sein des organismes MSA. Cet accord définit au niveau de la branche des recommandations sur lesquelles les organismes pourront s'appuyer pour le déploiement du télétravail.

Les principaux changements par rapport à l'ancien accord de branche de 2015 (prorogé d'un an et arrivé à échéance le 31 décembre 2020) sont les suivants :

- la suppression du quota maximum de télétravailleurs ;
- la présence sur le lieu de travail au moins deux jours par semaine (contre trois précédemment) ;
- l'absence de condition d'ancienneté requise dans le poste pour bénéficier du télétravail ;
- le raisonnement par activités télétravaillables (et non plus par poste occupé) ;
- l'élargissement des lieux d'exercice du télétravail (domicile principal et autre résidence du salarié, espace de co-working et locaux d'un autre organisme MSA dès lors qu'un accord est trouvé entre les organismes) ;
- la fin de la prise en charge par l'employeur de la réalisation d'une visite de conformité électrique (désormais un guide de diagnostic électrique sera fourni aux agents en télétravail) ;
- la mise en place du télétravail occasionnel ;
- une indemnisation fixée à 2,50€ par jour de télétravail (l'accord précédent prévoyait une indemnisation de 10€ pour un jour de télétravail et de 20€ pour deux jours).

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

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.

L'accord du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au Crédit Agricole (non soumis à extension) souligne dans son préambule que « Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salarié-es, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années. ».

L'organisation professionnelle d'employeurs représentative le présente ainsi : « Le 7 juin 2021, la branche Crédit Agricole s'est dotée d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : il s'agit du 6^e accord de branche depuis le premier sur ce thème signé en 2004.

Grâce à ce nouvel accord, les Caisses régionales et les entités associées de la branche Crédit Agricole disposent notamment d'orientations concrètes afin d'animer localement leur politique d'évolution de carrière des collaborateurs.

Une « boîte à outils » sur les initiatives vertueuses en matière de mixité des parcours de carrière est ainsi mise à leur disposition, dans l'objectif ambitieux, également prévu par l'accord, d'atteindre 40% de femmes dans les plus hauts niveaux de qualification fin 2025 (elles représentent à ce jour respectivement 28% et 23% des deux plus hauts niveaux de classification de la grille de classification des emplois).

Dans cette perspective, le nouvel accord invite ainsi les Caisses régionales et entités de la branche à suivre localement un indicateur axé sur la mixité des inscriptions à l'ensemble des parcours qualifiants (experts, managers, Cadres de Direction). »

VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2021, le secteur agricole comptait 63 conventions collectives : 28 conventions nationales, 25 conventions régionales ou pluri-départementales et 10 conventions départementales.

Malgré une baisse régulière depuis quelques années (255 branches en 2013, 205 fin 2020), la multiplicité du nombre de branches ainsi que leur grande disparité tant en termes de nombre de salariés couverts, de champ ou de moyens soulevaient 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 celles comptant moins de 5 000 salariés, a renforcé la prise de conscience de l'importance de l'enjeu par les partenaires sociaux.

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

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 (FNSEA), la Fédération nationale des entrepreneurs des territoires (FNEDT), la Fédération nationale du bois (FNB), les Forestiers privés de France, l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), la Fédération Nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) 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. Les branches de la production agricole de la Martinique et de la Guyane qui disposaient de six mois supplémentaires ont rejoint la branche PA/CUMA à compter du 1^{er} octobre 2021 et le 1^{er} novembre 2021 a été constatée l'absence de vie conventionnelle de la branche dite des « associations de développement pour les salariés de la production agricole » (ASAVPA) qui n'est donc plus comptabilisée.

La dynamique de restructuration se poursuit toujours avec en particulier les travaux en cours dans le secteur des exploitations forestières et scieries et dans des branches de la coopération agricole.

La branche des parcs et jardins zoologiques a engagé un processus de rapprochement avec celle de la production agricole et des CUMA (PA/CUMA) qui s'est traduit par la signature d'un accord du 1^{er} février 2022.

Le secteur de la propriété forestière a engagé un processus de rapprochement avec la branche des entreprises de travaux et services agricoles, entreprises de travaux et services ruraux et entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) qui s'est traduit par la signature d'un avenant à la CCN ETARF du 12 mai 2022.

La fusion engagée depuis 2018 entre les branches des établissements agricoles privés relevant du CNEAP (Conseil national de l'enseignement agricole privé) et du groupement des organismes de formation et de promotion agricole (GOFPA) a abouti à la signature de la CCN du 19 juillet 2022 des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire.

La branche des SAFER a fait état de la signature d'une « déclaration » sur l'intention des SAFER de rejoindre la branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (branche dite ADITIG - IDCC 2666).

Le Haut-conseil du dialogue social (HCDS) a eu l'occasion de se prononcer sur des **règles de gestion en cas de fusion entre une branche agricole et une branche non agricole**. La fusion en cours entre les branches de la conchyliculture (branche agricole) et de la coopération maritime (branche non agricole) a permis un large échange avec les partenaires sociaux qui a abouti à l'élaboration du principe suivant : application des règles de représentativité de la branche de rattachement, et à défaut, de la branche dont les effectifs sont les plus importants.

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 et son avenant n°1 du 12 mai 2022 ;
- 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) ;
- 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) ;
- accord du 21 janvier 2021 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) au sein de la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions) (étendu le 24 juin 2022 avec une réserve) ;
- accord collectif interbranches du 26 octobre 2021 sur la mise en place et le fonctionnement d'une instance de dialogue social commune aux branches coopératives (en cours d'examen) ;
- article 3.1 de la convention collective nationale du 19 juillet 2022 des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire, relatif à la CPPNI (non étendu).

La liste des adresses des CPPNI (dont les CPPNI des branches agricoles) est tenue à jour par le ministère chargé du travail (article D.2232-1-1 du code du travail) et accessible en ligne sur son site:

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/adresses_cppni_publication_avril_2022.pdf

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 (BOCC) ;
- la publication de l'arrêté d'extension du texte au *Journal officiel*.

Les publications en 2021

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
Premier	63	35	56
Second	23	15	17
TOTAL	86	50	73

En 2021, l'administration a publié 86 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 123 avis et arrêtés d'extension au *Journal officiel*. En 2020, 205 publications de textes au BOCC avaient été recensées, soit une forte diminution de 58 % en 2021.

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, ou encore par une publication de l'arrêté d'extension l'année n+1.

En 2021, aucun texte examiné en sous-commission agricole n'a fait l'objet d'un refus d'extension et un texte a été renvoyé à la négociation.

Par ailleurs, 5 exclusions et 33 réserves ont été constatées (hors propositions d'exclusions et réserves justifiant le renvoi à la négociation).

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2011-2021

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Arrêtés ministériels	123	179	198	202	145	138	265	104	85	52	73

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en nette augmentation de 40 % par rapport à 2020.

Délais d'extension 2021 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNCEFP	27/01/2021	22/04/2021	01/07/2021	28/10/2021	Moyenne
Délai en nombre de jours *	55,3	50,0	75,4	73,6	62,5

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

Les délais d'extension ont été réduits de 73,1 jours en moyenne en 2020 à 62,5 jours en 2021, (51,5 jours au premier et 74,3 jours au second semestre), soit dans le contexte sanitaire persistant une baisse de 14 %.

Délais d'extension 2021 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
21/01	46
21/02	35
21/03	39
21/04	21
21/05	25
21/06	22
21/07	16
Moyenne	32,8

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

Les délais d'extension ont été réduits de 35,3 jours en moyenne en 2020 à 32,8 jours en 2021, soit dans le contexte sanitaire persistant et de reprise de l'inflation une baisse de 7 % qui se retrouve au premier (36,1 jours), et surtout au second semestre (22,7 jours).



BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE 2021

Production agricole / CUMA

La convention collective nationale de la production nationale et des CUMA est applicable depuis le mois d'avril 2021.

Dans son préambule, la convention collective nationale prévoit que les conventions collectives territoriales et/ou professionnelles ne sont pas remises en cause et deviennent des accords collectifs étendus. Cette disposition a été automatique dès le 1^{er} avril 2021.

Dans les territoires, des commissions mixtes se sont engagées à mettre en conformité les textes existants au regard de la convention collective nationale, en application du principe de faveur confirmé par l'avenant numéro 2 de la convention collective nationale.

Dans ces négociations, le patronat ne respecte pas les textes conventionnels et remet en cause de nombreux acquis importants des salariés agricoles.

Concernant les grilles de salaire, lorsque les grilles locales sont entièrement ou pour partie supérieures à la grille nationale, la FNSEA refuse de les reconnaître et propose à signature des accords collectifs étendus qui suppriment les grilles locales. Ce qui signifie de sérieuses diminutions des salaires minima professionnels. Dans ces cas, les pertes pour les salariés nouvellement embauchés sont considérables. A cette situation s'ajoute le refus de négocier les salaires localement. Ce qui entraîne de sérieuses pertes de pouvoir d'achat pour des salariés dont les rémunérations sont très faibles. Une telle démarche va à l'encontre de l'affirmation de certains : vouloir rendre attractif ces métiers. Alors qu'ils constituaient une part importante des accords soumis à l'extension, depuis le 1^{er} avril 2021, aucun accord territorial concernant les salaires n'a été conclu ni même négocié.

Concernant les mises en conformité. Nous connaissons une offensive patronale visant à remettre en cause de nombreuses dispositions conventionnelles locales plus favorables aux salariés. Cette situation est d'autant plus évidente dans les régionalisations forcées engagées par les FRSEA. La CGT n'est pas opposée à des

rapprochements. Mais ceux-ci doivent pouvoir être discutés après une mise en conformité des textes existants. Les périmètres de fusion doivent être débattus et décidés par les commissions mixtes à périmètres existants. Pour notre organisation, les rapprochements doivent être réfléchis d'un point de vue géographique et professionnel.

Dans l'unité, CFTC-AGRI, SNCEA/CFE-CGC, FGTA-FO, FNAF-CGT, nous avons à plusieurs reprises alerté la FNSEA au niveau national des situations de blocage émanant de l'attitude déloyale des délégations patronales dans les négociations collectives. De nombreuses propositions des quatre organisations syndicales ont été faites pour dépasser les difficultés, en clarifiant et précisant le cadre et le processus des négociations territoriales dans le respect de la négociation nationale et de la convention collective. Ces interpellations sont restées sans réponse.

Notre démarche unitaire permet de maintenir l'exigence légitime du respect des textes conventionnels signés par l'ensemble des organisations syndicales et patronales. Cette exigence doit, dans le futur, trouver une issue favorable, notamment par l'intervention du ministère de l'Agriculture et des administrations concernées.

Forêt/Bois

La négociation de la convention collective nationale est l'occasion pour la FNB, organisation patronale, de continuer une offensive malsaine visant à terme un rattachement de la branche forêt-bois à une autre activité économique. Alors même que les champs professionnels des entreprises relèvent du « monde agricole », la FNB a quitté le champs de la formation professionnelle agricole et souhaite sortir de nombreux accords interbranches agricoles. Cette attitude patronale est économiquement, socialement et environnementalement irresponsable dans le contexte actuel. Nous revendiquons que les conventions collectives concernant les salariés de la forêt et du bois restent dans le champ de la négociation collective agricole. Ainsi nous revendiquons que la convention collective nationale en négociation se transforme en accord collectif étendu intégré à la convention collective nationale des ETARF.



Parcs zoologiques

Dans le cadre de la restructuration des branches, des négociations se sont engagées concernant la convention collective des parcs zoologiques. La démarche unitaire d'exiger le rattachement à la production agricole a permis de statuer sur cette dernière. Les discussions se sont engagées en 2021 pour établir un accord « d'élargissement » de champs de la convention collective nationale production agricole/CUMA. Celles-ci aboutiront en 2022. Ainsi la convention collective des parcs zoologiques devient un accord collectif professionnel étendu.

La place des pouvoirs publics dans la négociation collective agricole

Les Directions départementales et l'inspection du travail jouent un rôle important dans l'organisation de la négociation collective agricole, notamment dans les conventions collectives territoriales en assurant la présidence et l'administration des commissions mixtes. Les restrictions budgétaires et les réformes des politiques publiques conduisent de plus en plus à un désengagement des pouvoirs publics. Ceci est d'autant plus préjudiciable dans cette période où de nombreuses réunions concernent la couverture conventionnelle professionnelle en agriculture. Nous sommes fondamentalement attachés à la tenue des commissions mixtes sous la présidence de l'administration. D'autant que bien des attitudes patronales créent de lourds contentieux conventionnels et sociaux. 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. Notre fédération réaffirme son attachement à l'implication des pouvoirs publics dans les commissions mixtes agricoles qui sont de plus en plus fréquemment transformées en commission paritaire sans la présence de l'administration. Nous exigeons 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 remise en place d'une inspection du travail propre à l'agriculture rattachée au ministère de l'Agriculture.

Montreuil, le 27 juin 2022





CONTRIBUTION DE LA FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE CFDT AU BILAN 2021 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

L'année 2021 a été une année charnière pour la restructuration des branches en agriculture, avec l'extension en avril de deux grandes conventions collectives nationales conclues en fin d'année 2020 et venant encadrer les relations de travail des entreprises de la production agricole et des CUMA d'une part et des entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers d'autre part. Ce sont ainsi quatre années d'un travail responsable fait de compromis des partenaires sociaux qui ont porté leurs fruits en gravant dans le marbre un socle social minimal pour plus d'un million de salariés permanents et saisonniers.

La FGA CFDT a déployé plusieurs outils (enquêtes, réunions en présentiel et en distanciel) afin de démocratiser auprès des salariés agricoles le contenu de ces nouvelles conventions collectives. Une attention particulière a été apportée pour expliquer la classification par critères classant de la convention collective de la production agricole et des CUMA. Dans le cadre d'une mise en application loyale par les employeurs, cette dernière permet une valorisation juste des emplois de tous les salariés, y compris les salariés saisonniers. Elle se révèle être aussi un outil puissant au service de l'égalité professionnelle.

Est ensuite venu le temps de l'interprétation de l'articulation entre les normes nationales et les normes locales, et son lot de réussites plus ou moins variées selon les secteurs professionnels ou géographiques, écho empirique de la diversité des sensibilités et de la vitalité d'un dialogue social en agriculture bouillonnant. Force est de constater que de dénonciations en oppositions, les armes de chacun sont parfois utilisées au détriment de tous.

Dans le même temps, de nombreux échanges ont eu lieu dans le but d'aboutir à l'élaboration d'une convention collective nationale des exploitations forestières et scieries agricoles. Le manque de volonté manifeste des acteurs pour avancer n'aura pas permis d'atteindre le but de la FGA CFDT de doter les salariés du secteur d'une base conventionnelle de bonne tenue, et ce processus s'installe dans un temps long.

Hormis ces cahots sur le parcours, la FGA CFDT se félicite des belles réussites trouvées partout où un dialogue social franc, loyal et sincère a été mené. Elle souligne l'immense travail juridique effectué par ses négociateurs pour comparer les existants et bâtir des compromis structurants en mesure de permettre au monde agricole, eu égard aux enjeux climatiques, de réussir sa nécessaire mutation pour garantir une autonomie alimentaire qualitative et durable sans sacrifier l'exigence fondamentale de justice sociale.

Au niveau de l'interbranche agricole, d'abord, deux accords ont été négociés et signés par la FGA CFDT, l'un portant sur les conditions de travail via un avenant à l'accord sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'autre portant sur les activités sociales et

culturelles et la Carte campagne. Reste à noter la négociation, toujours en cours d'un avenant encadrant la formation professionnelle tout au long de la vie.

Au niveau des branches, ensuite, la FGA CFDT a revendiqué et obtenu la conclusion de nombreux accords portant sur la revalorisation des éléments de rémunération. Des avenants ont été signés dans les branches des centres équestres, des centres d'entraînement au trot, des centres d'entraînement au galop, des rouisseurs et tailleurs de lin, des coopératives linières, des parcs zoologiques privés, du paysage, et des exploitations forestières et scieries agricoles. Des accords de salaires ont même parfois été trouvés par deux fois dans l'année pour la production agricole et les CUMA, ainsi que pour les ETARF.

Le FGA CFDT est satisfaite de chaque nouveau droit acquis pour les salariés. En 2021, cela a été le cas lors de la mise en application en juillet des accords de retraite supplémentaire des salariés non cadres de la production agricole, des CUMA et des ETARF, ainsi que de la mise à l'extension en octobre d'un accord national relatif au régime de frais de santé dans les scieries agricoles, les exploitations forestières et le rouissage teillage de lin.

Au niveau des accords sectoriels de la production agricole et des CUMA, un accord trouvé en juillet viendra abroger la convention collective des entreprises d'accoupage et de sélection et clarifier l'application de toutes ses dispositions plus favorables aux salariés. Accompagné d'un guide paritaire pour la bonne application de la nouvelle classification, ce consensus témoigne de la responsabilité des partenaires sociaux du secteur.

La FGA CFDT regrette en revanche l'absence totale de dialogue social au niveau du secteur de l'aquaculture en 2021. En effet, une demande de révision en fin d'année 2020 s'est soldée par un échec des négociations et aucun échange n'a eu lieu sur l'année 2021. La FGA CFDT s'attachera à relancer les discussions en 2022.

Au niveau territorial enfin, en 2021, la FGA CFDT s'est attelée dans toutes les régions, à faire en sorte qu'un dialogue social territorial subsiste et a engagé en interne un minutieux travail de comparaison entre les conventions collectives nationales et les conventions collectives locales afin d'en extraire les dispositions les plus favorables dans le but de les préserver par des accords locaux engageant les partenaires locaux. La FGA CFDT a fait l'analyse qu'aucun élément rationnel ne pouvait justifier la transposition des anciennes grilles de classification dans le nouveau système par critères classant de la convention collective de la production agricole et des CUMA. Elle a fait le choix de négocier des accords préservant les acquis des travailleurs en application du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, ainsi que la continuité du dialogue social territorial, nécessaire à la résilience des filières. Cet ancrage revendiqué et assumé dans les territoires devra permettre à l'avenir une évolution des textes et notamment des améliorations locales des grilles de salaires sur la base des classifications nationales, mais aussi d'adapter finement les dispositions aux besoins locaux en terme d'attractivité et de conditions de travail.

De nombreuses réunions en commission paritaire ou commission mixte paritaire se sont par conséquent tenues au cours de cette année. La FGA CFDT a répondu présent et reste très largement la première organisation en termes de participation aux réunions. Des absences constatées des services de l'Etat (DDETS ou DREETS), ainsi que les mesures sanitaires vouées à protéger la santé de la population au regard de l'épidémie de covid 19 ont cependant ralenti, parfois empêché, le long processus, pourtant nécessaire, de stabilisation des différentes conventions. La FGA CFDT regrette enfin, malgré un traitement plus fluide en sous-commission des conventions et accords, le constat d'un manque de diligence des parties prenantes dans les procédures d'extension des accords, avec des avenants portant sur les salaires qui ne trouvent à s'appliquer parfois que plus d'un an après leur signature.

Dans les filières alimentaires du périmètre agricole, ensuite, après une année 2020 marquée par une crise sanitaire sans précédent, l'année 2021 n'a malheureusement pas été épargnée par l'épidémie. Néanmoins comme pour l'année 2020, les entreprises de la transformation agroalimentaire n'ont pas diminué leur activité pendant cette période afin de répondre à une demande soutenue, l'année 2021 étant celle de la reprise économique du secteur.

La FGA CFDT fait le constat amer du peu, voire de l'absence, de reconnaissance pour les travailleurs de ces filières. Les négociations salariales, lorsqu'elles ont été entreprises, n'ont pas été à la hauteur de l'engagement des salariés, travailleurs essentiels au service de l'alimentation de la nation. Le développement des compétences, axe prioritaire pour la FGA CFDT en vue de l'émancipation des travailleurs, n'aura pas compensé l'inertie sur les rémunérations, les organisations professionnelles ayant brillé par leur passivité dans ce domaine.

Dans sa contribution au bilan 2019 de la négociation collective en agriculture, la FGA CFDT avait souligné les points suivants qui sont plus que jamais d'actualité. « A chaque fois se pose la question de la qualité de l'accompagnement social des transformations. Redonner du pouvoir d'achat et de l'attractivité aux métiers, faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie, réduire les pénibilités et renforcer la prévention, faciliter l'accès au logement des salariés. Ces thématiques restent communes à l'ensemble des branches et se doivent d'être traitées de façon responsable par tous les acteurs »

La FGA CFDT a porté ces sujets dans les différentes branches du secteur agroalimentaire au cours de l'année 2021 et déplore qu'ils n'aient pas été pris en compte, voire pas du tout abordés, dans une grande majorité de branches. Après avoir assisté aux louanges clamées haut et fort sur l'engagement sans faille des travailleurs invisibles de l'agroalimentaire, force est de constater que leurs revendications seront restées lettres mortes.

Dans le cadre de la restructuration des branches, le regroupement des conventions collectives nationales des coopératives linières, de la déshydratation et des fruits et légumes frais et transformés, les travaux ont commencé. La FGA CFDT veille et veillera à ce que cette nouvelle convention en construction apporte une avancée significative pour tous les salariés de ces quatre branches. La FGA CFDT restera fidèle à sa ligne de conduite : au regard du principe de faveur et de la hiérarchie des normes, un regroupement de conventions collectives ne peut se faire au détriment des acquis précédemment négociés.

BILAN 2021 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Contribution CFTC-AGRI

Malgré la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 qui a continué à sévir en 2021, de nombreuses commissions se sont tenues en visioconférence pour permettre de maintenir le dialogue social dans les branches. Nous constatons toutefois une dégradation de la qualité des échanges et des négociations dans ce format.

Entrée en vigueur des nouvelles conventions collectives nationales

Les conventions collectives nationales signées en 2020 pour la **production agricole / CUMA** d'une part, et les **travaux agricoles, forestiers et ruraux** d'autre part sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} avril 2021, suite à la publication des arrêtés d'extension.

Les observations faites par l'administration dans le cadre de la sous-commission d'extension ont été prises en compte par la CPPNI production agricole / CUMA. Un avenant (2) à la CCN a ainsi été signé le 18 mai 2021. Il confirme entre autres que les dispositions territoriales et/ou professionnelles ne peuvent être que plus favorables à celles contenues dans la convention nationale.

La CPPNI des ETARF a convenu d'attendre 2022, afin d'avoir plus de recul et conclure un avenant qui prendrait à la fois en compte les observations de l'administration et les éventuels retours du terrain. La CFTC-AGRI a en particulier relevé que la grille de classification des travaux agricoles doit être complétée pour mentionner les emplois « non mécanisés ».

➤ Revalorisation des grilles nationales de salaires

2021 a été marquée par 2 revalorisations de la valeur du SMIC :

+ 0,99 % à compter du 1^{er} janvier 2021. Les partenaires sociaux ont réévalué les grilles de salaires en conséquence (avenants 1 du 15 janvier pour les PA/CUMA et du 3 février pour les ETARF), bien que les CNN ne soient pas encore entrées en vigueur.

+ 2,2 % à compter du 1^{er} octobre 2021 (augmentation mécanique liée à la forte inflation). Là encore, les CPPNI ont été réactives et ont tenu à préserver les grilles en appliquant au moins 2,2% d'augmentation à l'ensemble des paliers/échelons et même à les améliorer pour certains (+ 2,5 % TAM et Cadres). Il s'agit de l'avenant 3 du 27 octobre pour les PA/CUMA et de l'avenant 2 du 29 octobre pour les ETARF.

La CFTC regrette toutefois le délai trop long (plusieurs mois) et donc la perte de pouvoir d'achat des salariés entre la revalorisation du SMIC, la négociation et finalement la date d'entrée en vigueur des grilles de salaires après l'extension.

➤ Un dialogue social territorial mis à mal



Avec l'entrée en vigueur des conventions collectives nationales, les conventions collectives départementales, interdépartementales, etc... sont devenues des accords collectifs territoriaux étendus.

Ces accords territoriaux doivent être révisés, en particulier pour prendre en compte les éventuelles dispositions plus favorables des CCN et les nouvelles classifications. Certains regroupements de textes peuvent aussi être envisagés si les conditions économiques et sociales le justifient et en vue de rationaliser la couverture conventionnelle territoriale.

De nombreuses commissions territoriales se sont ainsi tenues en 2021. Nous constatons toutefois qu'elles se tiennent souvent dans un climat délétère, en particulier en ce qui concerne la production agricole et les CUMA, où les représentants des employeurs veulent profiter de ces négociations pour remettre en cause un certain nombre d'acquis sociaux, en particulier les grilles de salaires qui étaient plus favorables [aucun accord salaires n'a été conclu au niveau territorial pour la production agricole/CUMA depuis l'entrée en vigueur de la CCN] et parfois nous imposer des regroupements, sans diagnostic ni concertation préalable.

Ces méthodes constituent un non-respect des principes du préambule et de l'article 5.1 de la CCN que nous avons pourtant signée à l'unanimité des organisations syndicales et patronales.

La CFTC, avec les autres organisations syndicales CFE-CGC, FO et CGT, n'ont de cesse que d'alerter sur cette situation et de faire des propositions pour en trouver une issue. Nos démarches sont systématiquement restées sans réponse à ce jour.

Négociation dans les Parcs Zoologiques Privés

Lors de leurs séances de négociation, les partenaires sociaux, tenus de rapprocher cette branche à petit effectif, d'une autre branche plus importante, ont décidé d'un rapprochement avec la convention collective de la Production Agricole et des CUMA. Par ailleurs, en raison de la longue fermeture des établissements due au Covid, les partenaires sociaux ont décidé de différer la revalorisation de la grille des salaires à 2022, en prenant alors comme base la dernière grille améliorée de 0,6%. Ils ont regretté à cette occasion les importants retards mis par l'administration dans la procédure d'extension et de publication de l'arrêté d'extension.

L'augmentation du SMIC en octobre a provoqué une renégociation de la grille en novembre. L'accord s'est fait sur une augmentation de 2,2% sur l'ensemble de la grille.

Négociation dans le secteur du bois et du rouissage teillage du lin

Une nouvelle convention collective nationale commune au bois et aux rouisseurs tailleurs de lin (USRTL) est en cours de négociation mais pâtit d'un manque de méthode. Les organisations salariales ont demandé aux employeurs de leur fournir suffisamment en amont les documents sur les sujets à traiter lors des commissions, ce qui n'était pas le cas précédemment et donc pénalisait le bon fonctionnement du dialogue social.

Le contexte économique de la **filière bois** étant difficile, en particulier en raison des exportations de la matière première vers la Chine, les négociations salariales ont été difficiles et n'ont pas permis d'améliorer l'ouverture de la grille, même si les salaires ont un peu augmenté. La CFTC-AGRI a signé les différents accords négociés et a signé également le courrier commun des partenaires sociaux alertant les pouvoirs publics sur les difficultés d'approvisionnement de la filière.



Le contexte économique dans le secteur du **Rouissage teillage de lin** est particulièrement favorable actuellement, ce qui facilite les négociations salariales. L'année 2020 était en creux en raison du manque de containers pour assurer les exportations de fibres vers l'Asie mais les prix sont restés élevés. Le rapatriement en France des filatures et l'image très positive de la fibre de lin sont autant d'éléments positifs pour cette filière qui envisage un avenir serein. Les surfaces implantées augmentent, des nouveaux teillages s'implantent, autant de facteurs positifs pour le dialogue social.

Négociation dans le secteur du paysage

Au cours de l'année 2021, les employeurs ont été freinés dans leur développement et dans l'accès à certains marchés par le manque de main d'œuvre qualifiée. Lors de la commission de septembre 2021, portant sur la négociation des salaires à effet du 1^{er} janvier 2022, ils ont annoncé un effort substantiel sur ces emplois afin de faciliter le recrutement. La CFTC-AGRI a donc signé cette nouvelle grille des salaires.

Deux accords ont également été négociés, l'un sur le travail intermittent et l'autre sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire pour les salariés ouvriers et employés, accords signés par la CFTC-AGRI.

Les négociations interbranches...

- **Accord national sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles**

Un avenant (1) a été conclu le 1^{er} septembre 2021 pour améliorer la fluidité de l'accès à la **carte campagne** pour les salariés ayant 6 mois d'ancienneté et plus répondant aux conditions définies par l'accord du 4 décembre 2012.

- **Accord national sur les commissions paritaires d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)**

La CPHSCT est une instance participant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Elle est un lieu d'échanges mais aussi de réflexions et de propositions. Sa mise en place est rendue obligatoire par la loi.

« Après plus de vingt ans d'existence, les partenaires sociaux constatent la difficulté à constituer et à animer ces CPHSCT. Pour autant, ils estiment que cette instance a sa place dans le dialogue social agricole »

Un avenant (1) a donc été conclu le 1^{er} septembre 2021. Il annule et remplace l'accord de 2001 et a pour objet de faciliter et renforcer le fonctionnement et les actions des CPHSCT.

➤ Agenda social à revoir...



Lors de la négociation de la CCN production agricole/CUMA en particulier, il était convenu de se revoir 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 regrette qu'à ce jour les discussions n'aient pas été engagées même si nous admettons que la période était compliquée, en particulier du fait du déploiement des CCN et du fait de la crise sanitaire.

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

Après une année 2020 particulière pour la négociation dans la filière alimentaire et malgré la continuité de la crise sanitaire les négociations ont pu reprendre en 2021 mais restent plus faibles qu'avant 2020.

Dans ces branches de la coopération agricole, le dialogue social a été marqué d'une part, par des tensions toujours présentes dûes à une situation conjoncturelle particulière mais également structurelle.

Au niveau de la négociation des deux conventions collectives pour lesquelles notre organisation syndicale est représentative (bétail et viande et distillerie viticole), l'année 2021 est mitigée.

Pour la convention collective **bétail et viande**, l'année 2021 est une année relativement dynamique.

Elle a permis le suivi du régime **frais de santé** ainsi que celui de la **prévoyance lourde**.

Les partenaires sociaux ont entamé la phase 2, de l'étude sur la **prévention des TMS** dans la branche. Ce projet, qui s'inscrit dans la continuité de la démarche qui avait abouti dans sa première phase à la rédaction de 11 fiches thématiques d'outils de prévention TMS, a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi en tendant vers une prévention durable. Cela devrait aboutir à la création d'un outil technologique de type « vidéo 360 » pour sensibiliser les nouveaux salariés ainsi que les salariés en poste aux risques de TMS. Ce projet d'ampleur a demandé aux partenaires sociaux de trouver des partenaires tels que la CCMSA, AGRICA et OCAPAT, ainsi qu'un prestataire de service pour aider à sa réalisation, le projet devant être mené pendant l'année 2022.

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

Par ailleurs, la CFTC-AGRI a retrouvé la représentativité dans la branche des **caves coopératives**, ce qui lui a permis de retrouver sa place au sein de la branche et de participer à la revalorisation des minima conventionnels, qui ont été augmentés malgré des discussions tendues.



Bilan de la négociation collective en agriculture 2021

L'année 2021 a été marquée par de nombreuses négociations collectives nationales et régionales dans lesquelles la CFE-CGC s'est fortement impliquée. Les négociations ont été perturbées par les conditions sanitaires. Cela a conduit à beaucoup de réunions en distanciel via visio-conférence, compliquant les échanges entre les parties. Malgré ces difficultés, la CFE-CGC a été présente dans l'ensemble des réunions de 2021 et a activement contribué au dialogue social agricole.

L'année 2021 a également été marquée par la mise en application de la Convention collective nationale Production agricole et CUMA et de la Convention collective des Entreprises de Travaux Agricoles Ruraux et Forestiers, le 1^{er} avril 2021.

1. La mise en conformité des accords collectifs territoriaux étendus avec la Convention collective nationale Production agricole et CUMA a subi plusieurs blocages et difficultés. Le préambule de la CCN précise que « les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. » et c'est sur ce principe que la CCN a été signée par les organisations syndicales et professionnelles.

Sur le terrain, la réalité est différente. En effet, dans beaucoup de territoires, les organisations patronales ont souhaité remettre en cause certaines dispositions des accords collectifs étendus.

Les différents blocages ont parfois concerné des dispositions concernant l'encadrement, les négociateurs régionaux de la CFE-CGC ont donc dû poursuivre le dialogue social, en confortant une intersyndicale avec la CFTC, la CGT et FO.

Concernant les salaires, la négociation s'est tenue au niveau national mais elle aurait dû intervenir lors des négociations sur le territoire. Il faut dire que la FNSEA a soutenu les salaires en permettant de bonnes négociations, en accord avec les multiples augmentations du SMIC de l'année 2021. Cependant, les organisations patronales sur les territoires ont bloqué les discussions salariales, renvoyant directement les négociations au niveau national.

Les négociations salariales pour les ETARF se pratiquent au niveau national et sans blocage dans les territoires.

En revanche, dans toutes les autres branches agricoles, le SMIC augmente mais les négociations n'avancent pas et les augmentations de salaire ne suivent pas. La CFE-CGC s'est battue et se battra pour que les grilles ne soient pas écrasées.

Concernant les dispositions relatives à l'encadrement, elles ont été reléguées au niveau local et pas au niveau national. Notre organisation est particulièrement attentive à ce que les dispositions pour les cadres subsistent et soient améliorées.

2. L'avenant n°2 du 18 mai 2021 a précisé la Convention collective nationale Production Agricole et CUMA en instaurant le principe de faveur envers les dispositions territoriales et/ou professionnelles. Deux avenants salaires en date des 15 janvier et 27 octobre 2021 ont été signés pour donner suite aux augmentations du SMIC.

3. L'accord collectif du 1er janvier 1977 concernant les exploitations agricoles, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, et CUMA (Avenant n° 145 du 21 mai 2021) de Saône-et-Loire a été le premier et seul accord à avoir été signé et étendu en 2021. La CFE-CGC n'était pas signataire de cet accord collectif territorial étendu en raison d'une perte d'avantages pour l'encadrement.

La CFE-CGC a décidé de ne pas signer plusieurs accords en 2021 pour cette même raison, notamment en Picardie (Aisne, Somme).

4. Concernant les Exploitations forestières et scieries agricoles, Teilleurs et Rouisseurs de lin, la restructuration des branches et les négociations se poursuivent sans difficulté. La CPPNI s'est réunie lors de sept réunions.

5. Les négociations dans les différentes branches agricoles ont concerné en grande majorité la prévoyance et la santé. Beaucoup d'accords ont été signés en ce sens alors que peu d'accords concernant les textes eux-mêmes ont abouti.

Au cours de cette année 2021, le dialogue social agricole a été dynamisé malgré la crise sanitaire grâce aux négociations territoriales visant à la mise en conformité des accords territoriaux avec les deux nouvelles conventions collectives citées plus haut. Toutes les branches agricoles ont trouvé le moyen de maintenir un bon dialogue.

Espérons que beaucoup d'accords soient signés dans les mois qui suivent, dans l'intérêt des salariés et des entreprises.



Contribution de la FNSEA

Bilan de la négociation collective – 2021

Malgré le contexte sanitaire et la conclusion de la convention collective nationale pour la production agricole et les Cuma, le dialogue social qu'il soit au niveau local, de filière ou national reste soutenu.

Il continue ainsi à permettre d'apporter des réponses pragmatiques aux besoins et attentes des entreprises agricoles, pour qui les négociations d'entreprise restent encore une modalité de gestion sociale très peu usitée.

	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	2020
Nombre de réunions *	458	349	281	231	246	215

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
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	226	269	252	306	489	274	321	389	323	315

	B 38	B 36	B 78	B 77	B 94	B 105	B 77	B 91	B 129	B 109	B 113
CFTC	171	176	180	214	226	408	292	379	461	349	425
	B 37	B 17	B 37	B 55	B 55	B 117	B 94	B 142	B 177	B 129	B 178
CGC	238	210	209	175	229	332	208	294	423	375	386
	B 61	B 52	B 88	B 74	B 87	B 146	B 87	B 118	B 200	B 181	B 118

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre de représentants salariés :	2.432	1.892	1647	1345	1464	1057
CFDT	571	464	383	345	379	275
	B 262	B 198	B 164	B 169	B 141	B 106
CGT	590	435	392	316	349	243
	B 216	B 137	B 138	B 113	B 97	B 63
FO	304	251	202	148	154	105
	B 93	B 78	B 80	B 50	B 51	B 23
CFTC	533	390	305	237	276	190
	B 221	B 125	B 146	B 110	B 94	B 73
CGC	434	352	365	299	306	244
	B 175	B 124	B 120	B 144	B 100	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	1742	980	1.082	2.011	975	1.111
FNEDT	116	157	143	155	612	266	135	164	214	129	178
FNCUMA	97	86	65	91	106	185	90	98	105	77	117
UNEP	27	40	47	155	64	20	18	21	50	11	33
FNSPFS	8	2	2	8	1	2	5	/	1	/	1
FNB	/	/	/	/	/	/	39	3	97	26	71

	2015	2016	2017	2018	2019	2022
Nombre de représentants employeurs (hors réunion nationale) :	1.316	1.026	879	838	790	607
FNSEA	1.000	777	605	570	508	446
FNEDT	164	124	124	107	132	72
FNCUMA	74	51	53	37	49	42
UNEP	6	28	32	28	37	13
FPF	/	6	8	/	/	/
FNB	72	40	57	87	64	30

Pour le national, 2021 s'est caractérisée par la mise en application d'une part de la convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma et d'autre part de l'accord national organisant un régime obligatoire de plan épargne retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres de la Production agricole et des Cuma, mais également par la négociation concernant l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma (arrêté d'extension du 02.12.20, publié au JO du 10.01.21)

Signée en septembre 2020, la convention collective est entrée en vigueur le 1er avril 2021.

Trois dispositions caractérisent cette convention, les autres dispositions restent classiques, les dispositifs innovants relevant d'accords spécifiques.

La 1^{ère} est la mise en place d'une grille de classification basée sur les critères classants, la 2^{ème} est la conséquence de la première avec la grille nationale de salaires minimums et enfin la 3^{ème} disposition qui caractérise cette convention collective nationale est le maintien des conventions territoriales et de filières existantes en les transformant en accords collectifs étendus.

Pour permettre de bien s'approprier cette nouvelle convention, la FNSEA et son réseau ont multiplié les vecteurs d'informations et de communication auprès des employeurs : réunions d'information, webinaires, formations, accompagnements personnalisés. Pour s'assurer une couverture la plus large possible de l'information, outre le guide pédagogique paritaire, la FNSEA a complété le dispositif par une plateforme unique ouverte à tous pour comprendre et mettre en œuvre la Convention collective nationale : www.convention-agricole.fr

C'est au sein de cette plateforme qu'a également été créé un outil permettant de réaliser cette classification.

Avec la convention collective nationale, au-delà des dispositions juridiques, la FNSEA a créé une grande communauté des entreprises et des salariés de la Production et des Cuma construite sur des valeurs partagées dans l'objectif que ces entreprises prospèrent et ces salariés évoluent professionnellement.

Accord national organisant un régime obligatoire de plan d'épargne retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres de la production agricole et des Cuma (arrêté d'extension du 02.12.20, publié au JO du 13.01.21)

La mise en vigueur a été fixée dans l'accord au 1er juillet 2021.

Avec cet accord, la FNSEA a ouvert aux salariés non-cadres un dispositif permettant d'améliorer leurs revenus lors de la retraite, dispositif jusqu'alors limité pour les salariés cadres et TAM.

L'objectif de cet accord est avec ce dispositif de pallier un manque d'attractivité que rencontrent les entreprises de la production agricole et, pour diluer le poids sur les entreprises, de le gérer dans un cadre collectif.

Le dispositif mis en place donne, à tous les salariés non-cadres ayant au moins 12 mois d'ancienneté, un accès à un complément de retraite sous forme de rentes ou de capital. Le financement est assuré par une cotisation de 1% sur les salaires, répartie à 50% pour la part patronale et pour 50% pour la part salariale.

Avec cet accord, l'agriculture complète la palette des avantages offerts aux salariés agricoles en s'appuyant sur des valeurs qui lui sont chères, mutualisation et solidarité.

Pour autant, la conclusion et la mise en œuvre de la CCN et de l'accord retraite supplémentaire ne mettent pas un point final à ces deux dossiers. Ces accords vont continuer à évoluer.

D'ailleurs, en 2021, deux avenants à la Convention collective nationale ont été conclus pour tenir compte de l'évolution du SMIC et garder la dynamique donnée à la grille de salaires nationale. Et il appartiendra aux partenaires sociaux d'apporter des éventuelles améliorations de l'accord sur la retraite supplémentaire pour tenir compte des nouveaux contextes et attentes des entreprises agricoles.

Mais les évolutions les plus attendues devraient venir des territoires et des filières.

La convention collective nationale a été construite pour permettre aux négociateurs locaux de poursuivre librement leur dialogue social, de quelque manière que ce soit.

Pour la FNSEA, les principes sont clairs. Le dialogue social et le syndicalisme agricole reposent sur le réseau, le rôle de la FNSEA étant celui d'une tête de réseau. Ainsi, si la FNSEA est reconnue comme unique organisation patronale représentative des employeurs de la Production agricole et des CUMA, elle ne l'est que grâce à son maillage territorial et professionnel. C'est pourquoi, dès lors qu'elles respectent les règles légales et conventionnelles, toutes les FDSEA et FRSEA sont parfaitement légitimes à négocier comme elles l'entendent. La FNSEA donne des orientations politiques globales, fixe des objectifs communs, jamais elle ne donne des ordres.

Ces textes sont encore jeunes. Ils évolueront, seront complétés par d'autres textes et viendront témoigner de la capacité du secteur agricole à avoir un dialogue social riche et innovant.

Négociation de l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie (2004)

En 2021, après avoir finalisé les négociations sur la convention collective nationale, la FNSEA et les partenaires de l'interbranche agricole, ont fait le choix d'ouvrir de nouvelles négociations sur la formation professionnelle.

D'une part, les nombreuses dispositions en vigueur dans l'ancien accord étaient pour la plupart rendues caducs au regard des modifications systémiques engendrées par la réforme de 2018.

D'autre part, après 3 ans à œuvrer pour la construction et la stabilisation de l'opérateur de compétences Ocapiat, il semblait nécessaire de recentrer nos travaux sur notre politique formation de branche.

L'accord doit être un outil de développement de la formation dans nos entreprises et pour les salariés. Que ce soit aussi bien sur les questions de maintien et de développement des compétences que sur les problématiques d'alternance, la nature et la taille des entreprises, et les salariés agricoles méritent une réponse collective.

L'objectif était donc de négocier sur les dispositifs légaux, des dispositifs de branches comme Adema et sur l'apprentissage, en s'appuyant pour le déploiement des mesures sur Ocapiat. Le projet contient donc :

- une mise à niveau juridique des textes de références,
- la définition d'un cadre de référence pour la formation dans les entreprises agricoles,
- l'apport d'une vision politique aux outils paritaires sur la façon dont la question de la formation, l'insertion, la sécurisation des parcours professionnels doivent être appréhendés,
- la création de dispositifs novateurs et adaptés aux problématiques des entreprises agricoles.

Abouti, cet accord devra permettre de poser les jalons d'une politique formation de branche innovante, cohérente avec la volonté gouvernementale et la plus simple et lisible pour les employeurs et les salariés du secteur.



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

*

Bilan de la négociation collective – 2021

En 2021, le dialogue social dans la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, a été rythmé par l'application au 1 avril 2021 de la convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux (Point I - Application au 1 avril 2021 de La Convention collective nationale - CCN ETARF).

Ce déploiement s'est effectué dans le prolongement d'un contexte sanitaire particulier lié au COVID19 et d'un mode d'organisation de la négociation éprouvé l'année précédente (évolution des pratiques de négociation et de dialogue notamment en distanciel).

Pour rappel, sur la base des objectifs de restructuration du dialogue social dans la branche des ETARF contenue dans l'accord d'objectifs de 2016 et la mise en place, l'année suivante, en 2017, 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.

Ainsi, 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 (CCN ETARF), applicable le 1 avril 2021. Par conséquent, l'application à cette date de la CCN ETARF a notamment mobilisé la CPPNI ETARF et les partenaires sociaux sur 2021 pour le suivi paritaire du déploiement.

L'ensemble de ces actions paritaires s'est effectué dans le cadre de l'agenda de la CPPNI ETARF en 2021, laquelle a pu négocier par ailleurs plusieurs avenants et accords en particulier salariaux et assurer une coordination de la restructuration du dialogue social sectoriel et territorial. (II - L'action de la CPPNI ETARF).

Acteur historique du dialogue social agricole, la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, représentée par la FNEDT, est signataire d'un nombre important (une trentaine) d'accords nationaux sur des thématiques structurantes telles que les régimes de retraite complémentaire, prévoyance, frais de soins, durée du travail, OPCO, formation professionnelle,....

La branche ETARF dispose ainsi, depuis le 8 octobre 2020, d'une convention collective nationale. Par ailleurs, le réseau EDT est signataire de soixante-huit conventions collectives territoriales de branche ou interbranches.



La branche ETARF est initialement structurée autour d'accords nationaux et désormais d'une convention collective nationale mais également autour de conventions collectives locales au niveau départemental, inter-départemental ou régional.

Par l'accord de méthode de 2016, les partenaires sociaux ont souhaité consolider ces lignes de structuration en maintenant le dynamisme du dialogue social territorial. (Point III – ETARF et négociations collectives territoriales)

Enfin la branche ETARF poursuit une activité soutenue du dialogue social dans les filières agricoles et forestières par la signature d'un certain nombre d'accords inter-branches. (Point IV - La négociation inter-branches agricoles et forestières).

I - Application au 1 avril 2021 de La Convention collective nationale - CCN ETARF

La convention collective nationale ETARF est applicable à compter du 1 avril 2021 à l'ensemble des ressortissants de la branche, à la suite de son extension par arrêté du 18 décembre 2020 (publié au JO du 16 février 2021).

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

Impulsée par l'accord de méthode du 15 novembre 2016 visant à redéfinir l'architecture conventionnelle et la volonté des partenaires sociaux, 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

Cette dernière a donc effectué durant l'année 2021 le suivi paritaire de son déploiement sur l'ensemble des territoires et secteurs d'activité concernés.

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
- les travaux et services avicoles.

Par ailleurs, les négociations paritaires en 2021 ont également eu pour objectif d'accueillir dans le champ d'application de la CCN ETARF, le secteur professionnel de la propriété forestière (Cf point II – C).

La CCN ETARF en chiffre

Selon le tableau de bord de l'emploi CCMSA/FNEDT 2021, la CCN ETARF offre une couverture conventionnelle aux 110 809 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.

Avec 14 311 entreprises de travaux agricoles, viticoles et ruraux et 6 692 entreprises de travaux forestiers et sylvicoles, les 10 804 employeurs de main d'oeuvre représentent 110 809 salariés pour 124 771 actifs.

II - L'action de la CPPNI ETARF

II – A – L'activité en 2021

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 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.

Sur 2021, la CPPNI ETARF s'est réunie sur plusieurs dates tout au long de l'année. Les dates qui suivent ne prennent pas en compte les dates de négociation paritaire issues :

- du suivi et de la négociation de certains régimes de protection sociale complémentaire
- des négociations dans le cadre des accords interbranches
- des rendez-vous et négociations dans le cadre des commissions mixtes locales ou paritaires

Ainsi, la CPPNI ETARF s'est réunie le :

- 2 février 2021
- 23 avril 2021
- 29 octobre 2021

La convention collective nationale ETARF étant applicable à compter du 1 avril 2021 à l'ensemble des ressortissants de la branche à la suite de son extension par l'arrêté du



18 décembre 2020 (publié au JO du 16 février 2021), l'agenda 2021 a été déterminé par le maintien d'un dialogue régulier notamment dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Ainsi, la FNEDT et les partenaires sociaux ont organisé plusieurs rendez-vous paritaires aboutissant à la signature de deux avenants sur les salaires.

Ces négociations paritaires conclusives de la CPPNI ETARF ont notamment été impulsées par un contexte économique en tension et deux hausses successives du SMIC.

- Le premier avenant du 2 février 2021 visait à prendre en compte la hausse de début d'année qui a abouti à une réévaluation de 1% sur toute la grille (hausse applicable à l'extension de la CCN).
- Le deuxième avenant du 29 octobre 2021 a été conclu dans le prolongement du relèvement par le gouvernement du SMIC de 2.2% à compter du 1er octobre 2021.
Ainsi, plusieurs organisations de salariés ont demandé l'ouverture des négociations dans le cadre de la CPPNI ETARF, lesquelles ont abouti à un accord pour un relèvement à 2.2 % sur l'ensemble des grilles ETARF et à 2.5 % pour les TAM Cadres des grilles « forêt ».

II - B - Application au 1 juillet 2021 d'un régime de retraite supplémentaire pour les salariés non-cadres ETARF

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.

Applicable au 1 juillet 2021 à tous les salariés ayant une ancienneté continue d'au moins 12 mois dans l'entreprise, les partenaires sociaux ont assuré le suivi du déploiement sur l'année 2021.

Ainsi, l'accord du 8 octobre 2020 met en place un Plan d'Épargne 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.



II – C - CPPNI ETARF et convention collective nationale (CCN ETARF) d'accueil

- Accueil du secteur de la Propriété forestière

L'arrêté du 8 novembre 2021 publié au Journal Officiel le 19 décembre 2021 reconnaît la FNEDT comme organisation professionnelle représentative sur le secteur de la propriété forestière. Cette étape anticipée par la branche ETARF et celle de la propriété forestière s'inscrit dans le cadre général impulsé par le gouvernement de restructuration des branches professionnelles.

Cette stratégie a permis en 2021 d'avancer avec les partenaires sociaux dans le cadre de négociations futures à l'accueil du secteur de la propriété forestière dans le dialogue social des ETARF.

Ainsi, ont été portés à l'ordre du jour de la CPPNI ETARF, deux projets d'avenants, portant tout à la fois sur l'ouverture du champ d'application de la CPPNI ETARF ainsi que de la CCN ETARF; projets d'avenants conclus en 2022.

III – La négociation collective territoriale

A côté de la CCN ETARF et des accords nationaux et conformément aux souhaits des partenaires sociaux, la branche professionnelle des ETARF est restée très active dans le dialogue social territorial à travers l'évolution des conventions collectives territoriales.

Pour rappel, sur le champ du dialogue social territorial, la FNEDT est signataire, pour les activités des travaux agricoles de 56 conventions collectives départementales ou régionales; concernant le secteur des entreprises de travaux forestiers, la FNEDT est signataire de 13 conventions collectives locales essentiellement à champ régional.

Par ailleurs, la FNEDT est reconnue organisation représentative d'employeurs par l'arrêté du 8 novembre 2021 dans le secteur de la propriété forestière. L'arrêté précité intègre 18 IDCC correspondant à des conventions collectives locales.

Ainsi, au niveau des départements et régions, les négociations annuelles se sont maintenues en particulier sur le suivi des régimes de prévoyance frais de soins territorialisés.

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

En parallèle, le réseau EDT a amorcé dès le début 2021 la négociation des accords territoriaux par le toilettage des conventions collectives locales pour adapter la convention collective nationale ETARF aux spécificités locales.



IV - La négociation inter-branches agricoles et forestières

La négociation spécifique des ETARF s'effectue dans le cadre paritaire de la CPPNI ETARF. Cependant, la Fédération a poursuivi une activité de négociations collectives en 2021 dans le cadre du champ paritaire interbranche national (négociation réunissant un ensemble d'organisations professionnelles employeurs de l'amont agricole / forestier et les organisations de salariés).

Ainsi, le dialogue social interbranche en agriculture a finalisé la négociation de plusieurs accords et a amorcé l'ouverture de discussions pour un nouvel accord formation issu des dernières réformes dans le domaine.

Ainsi, en 2021, la Fédération nationale a signé plusieurs avenants ou accords nationaux, suivants :

- Avenant à l'accord ASCPA

Cet avenant interbranche concerne l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA.

Il vise à modifier, à la suite d'une expérimentation, les règles de diffusion de la carte (campagne) par un envoi systématique aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté - 1 an auparavant (le salarié ayant 6 mois d'ancienneté devait précédemment solliciter la carte).

- Avenant à l'accord CPHSCT

Cet avenant vise l'accord national interbranche agricole sur les CPHSCT du 16 janvier 2001.

Pour une meilleure lisibilité, les partenaires sociaux ont fait le choix de réécrire complètement l'accord de 2001 ainsi que les avenants de l'accord sur les conditions de travail relatif aux CPHSCT.

Basé sur les stipulations de mise en place et de fonctionnement, l'avenant précise les éléments sur le financement des heures de délégation.

- Régime CCN de 52

Concernant la prévoyance et les régimes frais de soins, la FNEDT a été signataire d'accord permettant le suivi et visant l'équilibre des régimes complémentaires, en particulier sur la CCN 52 en 2021.



- Avenant à l'accord national formation

La FNEDT est engagée dans l'ouverture de négociation interbranche portant sur un avenant n°8 à l'Accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la Formation professionnelle tout au long de la vie.

Cet avenant s'inscrit dans la prise en compte des mesures de la Loi du 5 septembre 2018, lesquelles transforment profondément les schémas, les outils, les modalités de gouvernance de la formation professionnelle continue en France.

Il a pour objet de définir les bases d'une politique de branche en matière de formation professionnelle.

Août 2022

28 juillet 2022

Bilan de la négociation collective 2021 de la Fédération Nationale du Bois sous ses deux aspects :

- Les négociations ayant abouti à la signature d'accords conventionnels ;
- Les négociations conduites dans le cadre de la restructuration des conventions collectives.

- **La poursuite de la gestion de la crise sanitaire et l'accompagnement des entreprises**

L'année 2021 a été une année où beaucoup d'interrogations se sont posées sur l'état de l'évolution de la situation économique et ses conséquences sur la politique sociale de la branche.

En effet, l'observatoire du chômage partiel créé en 2020 en pleine pandémie, a permis de suivre la situation des entreprises en fonction de leurs caractéristiques (arrêt total d'activité, arrêt partiel d'activité, adaptation des organisations du travail et gestion d'une reprise en flux plus ou moins tendus).

Il est apparu nécessaire que les négociations sociales soient en cohérence avec les constats enregistrés qui ont montré la grande diversité des situations.

D'un côté, des activités débutaient ou confortaient leur reprise en fonction de la relance et des besoins de leurs clients et de l'autre côté, certains secteurs étaient toujours en situation de difficultés car liés à des donneurs d'ordre ou des marchés toujours défaillants (aéronautique, automobile, hôtel – café - restaurant ...).

Cette hétérogénéité de contextes a fait apparaître la nécessité d'adapter la politique sociale, afin de pouvoir répondre à tous les cas de figures.

La branche s'est d'abord engagée dans des négociations relatives à l'Allocation Partielle de Longue Durée pour que les entreprises puissent trouver un accompagnement financier de l'Etat sur une période suffisante pour qu'elles conservent les emplois en étant confortées financièrement.

Un accord a été signé permettant jusqu'en juin 2022 d'entrer dans ce dispositif qui peut perdurer jusqu'en juin 2025.

Parallèlement, les négociations salariales ont débuté dans le souci de permettre, dans la mesure du possible, une revalorisation des salaires pour les entreprises qui ont maintenu leur activité dans cette période difficile et ont participé au plan de relance pour pouvoir satisfaire les commandes de leurs clients.

Là encore, un accord national a pu être conclu le 20 avril 2021 pour les Scieries Agricoles et le personnel au temps des exploitations forestières.

Les négociations paritaires se sont poursuivies selon les nouveaux modes de fonctionnement, en audio et visioconférence afin de s'adapter aux nouvelles conditions imposées par la pandémie.

La poursuite des relations avec nos partenaires habituels a permis, de son côté, l'accompagnement des entreprises pour des actions ciblées.

Ainsi :

- AKTO a actualisé le dispositif « FNE » spécifique des Pouvoirs Publics qui a évolué au fur et à mesure en fonction des modifications apportées sur les modalités de prises en charge et d'accompagnements auprès des entreprises;
- AESIO/HARMONIE/OCIANE (ex MUTEX) a fourni les éléments nécessaires aux partenaires de la branche pour l'accord « Frais de santé » agricole avec présentation des bilans financiers, actualisation des niveaux de prestations prises en charge et maintien d'une politique financière attractive ;

- **Politique sociale du secteur**

- **Au national**

17 décembre 2020 – Signature d'un accord national 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 du Lin - Régime Agricole MSA

25 juin 2021 - Déclaration commune des partenaires sociaux des Scieries Agricoles et des Exploitations Forestières réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) sur l'exportation des grumes

- **Politique salariale**

- **Au national**

20 avril 2021 – Signature d'un accord national sur les **salaires minima conventionnels** dans les secteurs des Scieries Agricoles– Régime Agricole MSA, applicable au 1^{er} juin 2021.

- **En région**

8 janvier 2021 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Basse-Normandie**.

12 janvier 2021 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Limousin**.

26 janvier 2021 – 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**.

10 février 2021 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des exploitations forestières de la région **Lorraine**.

19 février 2021 – 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**.

11 mars 2021 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des exploitations forestières du **Massif de Gascogne**.

16 mars 2021 – 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**.

25 mars 2021 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône-Alpes**.

15 juin 2021 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Bretagne**.

22 juin 2021 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Poitou-Charentes**.

- Prévoyance

- **Au national**

25 juin 2021 – Signature d'un accord relatif au régime de frais de sante dans les Scieries Agricoles, les Exploitations Forestières, le Rouissage, Teillage du Lin, applicable au 1er janvier 2022

- **En région**

30 juin 2021 – Examen des paramètres du régime de prévoyance et préconisation d'HUMANIS-MALAKOFF pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Basse-Normandie**.

9 septembre 2021 – Examen des paramètres du régime de prévoyance et préconisation d'HUMANIS-MALAKOFF pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône-Alpes**.

- Restructuration des Conventions Collectives Agricoles

→ **La fixation des conditions d'application 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 :**

A la suite de la fusion des accords Ouvrier, ACT, AM et Cadres par l'accord du 15 septembre 2020, les partenaires sociaux ont fixé des principes selon lesquels l'accord national sera étudié pour être appliqué dans les conventions territoriales.

Ainsi, ils ont rappelé les principes suivants :

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.

Les partenaires sociaux dans les commissions mixtes territoriales 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.

Les commissions mixtes devront procéder à leur examen dans un délai maximum de 5 ans.

Les partenaires sociaux dans les commissions mixtes territoriales devront prendre position sur l'application totale, l'application partielle ou le maintien de dispositions spécifiques en fonction de l'examen du dossier dans le délai prévu de 5 ans.

La CPPNI de la branche actera périodiquement les régions et départements qui relèveront progressivement des classifications de l'accord national.

→ Les renégociations, restructurations conduites pendant l'année 2021

- **Convention Collective des Exploitations Forestières de Basse et de Haute Normandie** :

Les partenaires sociaux à la suite des négociations conduites au titre du régime de prévoyance applicable dans les deux régions, ont retenu pour chacune d'elle un régime de garantie incapacité de travail, invalidité et décès identique.

L'organisme gestionnaire du régime a proposé une tarification identique et doit procéder à la communication des comptes réactualisés en fonction des décisions prises d'unification des deux régimes antérieurs.

→ Les perspectives pour l'année 2022

- Finalisation d'un accord national sur la prévoyance dans les Scieries agricoles, les Exploitations forestières et le secteur du Lin ;
- Finalisation de la 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, et poursuite de l'examen des conditions d'application de l'accord de classifications de 2020 ;
- Examen de l'opportunité de prolonger l'accord APLD en fonction des données économiques disponibles.



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 2021.

A l'instar de 2020, l'année 2021 s'est à nouveau 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 nombreux échanges intervenus entre la Direction et les organisations syndicales en dehors des champs habituels d'échanges et ayant entre-autre porté 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.

Au niveau du Groupe Groupama, couvrant un effectif total de 31 106 salariés au 31 décembre 2021 (y compris le périmètre mutualiste Groupama et les filiales internationales), les négociations menées au niveau « France », qui représente 25 263 salariés, ont été importantes :

En effet, l'année 2021 a été particulièrement dense en matière de négociation ou de réexamen d'accords de niveau Groupe.

Les négociations menées au niveau du Groupe ont été poursuivies sur l'accord Groupe GPEC / Formation Professionnelle et ont abouti à la signature d'un accord GPEC en date du 4 février 2021.

Le réexamen de l'accord Diversité et Égalité des chances s'est également poursuivi et a abouti à un accord du 4 juin 2021.

Le réexamen de l'accord sur la Mobilité Interentreprises a été introduit et s'est finalisé par la signature d'un accord du 18 octobre 2021.

Le réexamen de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail a été initié en septembre 2021 et s'est poursuivi sur 2022, pour aboutir à un accord du 13 avril 2022.

La négociation de l'accord relatif à la mise en place d'un dispositif de don de jours solidaires au profit des jeunes confrontés à des difficultés d'ordre social ou professionnel a été initiée en février 2021, pour aboutir à un accord du 26 avril 2021.

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

- Maintenir des augmentations individuelles pour 2022 en y consacrant une enveloppe sensiblement supérieure à celle de 2021 ;
- 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 2021 ou au début de l'année 2022.

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.

Les avantages 2021 en matière salariale et d'épargne retraite s'inscrivent dans le prolongement de ceux accordés en 2020, 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.

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. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de sa politique de Qualité de Vie au Travail et de prévention.

Afin de renforcer le dispositif existant, le Groupe avait décidé en 2020 de confier le service à un nouveau prestataire, QUALISOCIAL, dès le 1^{er} janvier 2021, en lien avec Groupama Protection Juridique pour les questions relatives aux aidants familiaux. Le prestataire a changé, mais l'appellation et la vocation du dispositif « Céla » sont restés les mêmes.

En parallèle, le changement de prestataire du dispositif CELA a permis d'innover sur ces services complémentaires :

- La mise en place de webinaires animés par des psychologues sur des thèmes en lien avec la qualité de vie au travail : 3 webinaires en 2021 sur les thèmes suivants : Résilience Emotionnelle, Harmonisation des Temps de Vie, Comprendre le stress pour mieux le maîtriser, et un prévisionnel de 12 webinaires pour l'année 2022 à destination de populations ciblées (ensemble des salariés, managers, RH)
- La mise à disposition d'un espace de ressources QVT (CARE4PEOPLE) dans deux entreprises pilotes dès septembre 2021 (GOC et GGVIE) avec un objectif de déploiement au sein de l'ensemble des entreprises du groupe au 1^{er} semestre 2022.

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)

Dans un contexte sanitaire resté difficile, contraignant à l'organisation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation à distance sur le premier semestre, le dialogue social au sein de la branche est resté soutenu en 2021.

Il a permis la conclusion de deux accords de branche :

1/ L'accord relatif au télétravail en MSA

La période de crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 a conduit à la mise en œuvre impérieuse d'un travail à distance exceptionnel massif dans l'ensemble des organismes MSA.

Si les conditions de mise en œuvre de ce travail à distance exceptionnel ne peuvent être comparées à du télétravail régulier, cet événement a inévitablement accéléré l'expérience de tous en matière de travail à distance, a fait évoluer les modes de fonctionnement et a conduit les partenaires sociaux à ouvrir une nouvelle négociation sur le télétravail.

Cet accord de branche, conclu le 20 octobre 2021 entre la FNEMSA et l'ensemble des organisations syndicales représentatives (la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, la CGT, FO, l'UNSA2A) traduit la volonté des partenaires sociaux de donner une nouvelle impulsion au télétravail, considérant qu'il peut entraîner une amélioration des conditions de travail et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, tout en contribuant à l'amélioration de la performance de la MSA.

Le télétravail étant déployé, avant la crise, de manière très différenciée dans les organismes MSA, il a été négocié un accord incitatif qui définit au niveau de la branche des recommandations. Les organismes MSA sont incités à s'appuyer sur ces recommandations pour le déploiement du télétravail. Cet accord pose cependant l'obligation d'ouvrir une négociation locale dans les 6 mois de l'agrément de l'accord de branche.

▪ L'accord recommande :

- d'ouvrir et de favoriser l'accès au télétravail à tous les salariés susceptibles d'en bénéficier, sous réserve que soient préservées la performance de l'entreprise, la communauté de travail et la continuité de la mission de service public,
- d'apprécier uniquement l'autonomie du salarié pour déterminer si l'accès au télétravail est possible, sans exiger une ancienneté minimum,
- de maintenir une présence minimum au sein de l'unité de travail habituelle au moins deux jours par semaine. Ainsi, le nombre de jours de télétravail hebdomadaires pourra atteindre au maximum 3 jours,
- d'élargir les lieux de télétravail envisageables, à savoir au domicile du télétravailleur, dans une autre résidence déclarée par le salarié, dans un espace de co-working ou dans les locaux d'un autre organisme MSA,
- de verser une indemnité par jour de télétravail fixée à 2,50€ au titre de la prise en charge des frais,

- de transmettre au télétravailleur un guide lui permettant de vérifier visuellement que son installation électrique est conforme, sans qu'il soit nécessaire la réalisation d'une visite de conformité électrique par un professionnel.

2/ L'avenant relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Formation Professionnelle

La MSA est confrontée depuis plusieurs années à de profondes mutations qui ont de fortes incidences sur les métiers et les organisations.

Dans ce contexte, l'efficacité de la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et de la Formation Professionnelle demeure un enjeu majeur pour permettre aux organismes MSA d'anticiper les métiers de demain, d'attirer et de fidéliser les salariés, en cohérence avec la nouvelle ambition institutionnelle en matière de ressources humaines développée dans le projet stratégique MSA 2025.

Dans la continuité d'un précédent accord de branche de 2015, qui a permis à la MSA de développer, dans un cadre commun et harmonisé, une démarche de GPEC, un avenant n°2 a été signé le 10 novembre 2021 entre la FNEMSA et quatre organisations syndicales (la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, FO et l'UNSA2A).

Cet avenant vise à conforter la dynamique engagée et à l'inscrire dans la nouvelle ambition de la MSA en matière de ressources humaines.

Il s'articule autour de trois engagements :

1/ Engagement destiné à attirer et fidéliser les salariés

Pour permettre à la MSA d'être plus attractive, la promotion de la MSA en tant qu'employeur se concrétisera par la mise en œuvre de nouvelles actions :

- En matière de recrutement, par le renforcement de l'efficacité du processus de diffusion des offres de postes et de la présence de la MSA sur les sites de recrutement spécialisés et les réseaux sociaux et par l'acquisition d'un outil informatique performant de gestion des recrutements
- En matière de gestion des carrières, par la généralisation du parcours d'accueil et d'intégration à tous les nouveaux salariés et la promotion de l'outil de revue de carrières, d'identification des potentiels salariés et managériaux et la promotion des parcours possibles entre les métiers

2/ Engagement destiné à diversifier les recrutements futurs

A cet effet, le développement de l'alternance et des relations écoles seront favorisés par la promotion des dispositifs de l'alternance et notamment par la valorisation des missions de tuteur et maîtres d'apprentissage (temps dédié, attribution d'une prime).

3/ Engagement destiné à anticiper l'évolution des métiers et des compétences

L'évolution des métiers, consécutive aux mutations en cours dans l'environnement de la MSA, et la déclinaison opérationnelle des orientations RH du projet stratégique MSA 2025 seront accompagnées par l'optimisation de l'utilisation et des financements des dispositifs de formation et de gestion des compétences, pour faciliter la construction des parcours professionnels.

Par ailleurs, il peut être souligné que la négociation collective au niveau des organismes locaux MSA est restée impactée par la crise sanitaire, le nombre d'accords conclus en 2021 étant sensiblement similaire à celui de 2020. Ainsi, 84 accords locaux ont été signés au sein des organismes MSA, portant principalement sur les thèmes suivants : le télétravail, l'égalité professionnelle, le compte épargne temps, le droit à la déconnexion, l'épargne salariale et la prévoyance complémentaire.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Dans un contexte toujours perturbé par la crise sanitaire, les partenaires sociaux de la coopération agricole sont restés très mobilisés pour répondre aux enjeux d'emploi, de formation professionnelle et d'attractivité.

1- Négociation et dialogue social interbranche coopération agricole

Face aux problématiques croissantes de recrutement et d'adaptation des besoins de qualification de la main d'œuvre aux mutations en cours dans l'agriculture, les partenaires sociaux des branches de la Coopération Agricole ont renforcé leurs actions d'outillages conventionnels en lien avec l'emploi et la certification des compétences. On peut notamment évoquer la finalisation de deux chantiers. Le premier concerne l'étude prospective des métiers stratégiques, innovants et en tension de la Coopération agricole réalisée par l'observatoire paritaire des métiers et des compétences de la coopération agricole, outil de pilotage stratégique qui a vocation à anticiper les besoins en compétences de nos coopératives et à communiquer sur les métiers et leurs évolutions pour en favoriser l'attractivité. L'autre chantier concerne la rénovation du certificat de qualification professionnelle (CQP) de conseiller agricole, dont les nouveaux référentiels compétences ont été récemment validés par la Commission Paritaire Nationale Interbranches de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la coopération agricole (CPNIEFP) pour tenir compte de la particulière évolution des compétences que connaît ce métier en tension, transverses aux branches de la coopération agricole.

Le déploiement du volet emploi-formation du plan de relance a été une priorité pour faire aux salariés des coopératives agricoles des fonds publics orientés vers le développement des compétences et la formation de salariés. La Coopération Agricole s'est engagée dans les dispositifs « 1 jeune, 1 solution » et « 1 jeune, 1 mentor ». Le premier engagement a donné lieu à la signature d'un partenariat entre Dominique CHARGE et Thibaut GUILLUY, Haut-Commissaire à l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises visant à favoriser l'emploi de jeunes stagiaires, alternants ou salariés dans les coopératives agricoles. Le deuxième engagement, complémentaire au premier, fait l'objet d'un partenariat avec le Collectif Mentorat et 4 associations partenaires pour développer l'engagement de salariés et agriculteurs coopérateurs du réseau dans le « mentorat » en vue de lutter contre les inégalités sociales et territoriales et favoriser la connaissance et l'attractivité de nos métiers.

S'agissant du projet de restructuration des branches coopératives, malgré la crise sanitaire et la modification des priorités qu'elle a induite en matière sociale, le projet de convention collective coopérative, autour d'un socle commun et d'annexes spécifiques, a été réaffirmé. Pour y parvenir, une instance de dialogue social des branches de la Coopération agricole a été mise en place par un accord collectif interbranches conclu le 26 octobre 2021. Les coopératives laitières ont, quant à elles, poursuivi leur projet de rapprochement avec la branche des industries laitières.

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

Un avenant n°131 portant une revalorisation de la RAG au titre de 2021 et un avenant 132 portant sur le financement du dialogue social ont été conclus. En outre, une ouverture de négociation sur le télétravail a été actée en vue notamment d'aider les petites et moyennes coopératives à mettre en œuvre cette organisation du travail dans un cadre juridique sécurisé.

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 2021, la branche a conclu le même jour 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. En outre, un parcours d'intégration pour les nouveaux salariés et les salariés en poste destinés à sensibiliser à la prévention des TMS est en construction en cours de construction. Les travaux s'appuient notamment sur la capture motion.

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

Un accord sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles a été conclu le 11 mai 2021. En matière de formation professionnelle, le dispositif conventionnel a été enrichi par un accord du 28 avril. On peut également souligner que dans le prolongement des travaux de rénovation menés par les partenaires sociaux, plusieurs CQP laitiers ont pu être réinscrits au RNCP.

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

Les travaux relatifs à la nouvelle convention collective nationale du Conseil et Service en Elevage destiné à organiser le rapprochement des dispositions de la convention collective du contrôle laitier et de la sélection et reproduction animales se sont poursuivis, notamment sur les sujets classification. En outre, des travaux sont en cours sur le renouvellement d'une CNOP.

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

Après deux accords conclus fin 2020, l'un concernant les congés d'ancienneté et l'autre relatif au toilettage de la CCN des caves coopératives, deux accords ont été conclus. L'un concerne la mise en place de la CPPNI et l'autre prévoit une revalorisation des salaires minima.

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

Le travail paritaire de réécriture d'une convention collective commune autour d'un socle commun et d'annexes spécifiques se poursuit avec notamment une réelle progression sur les sujets classification, représentation du personnel. En matière de négociation annuelle des salaires minima de branche, on notera la conclusion d'avenants de revalorisation applicables sur chacun des anciens champs conventionnels à l'exception du lin qui a cependant fait une recommandation patronale

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

Après le choc de l'année 2020, l'année 2021 s'est trouvée de nouveau très marquée par la pandémie, exigeant une nouvelle fois réactivité et adaptation, en faveur d'un dialogue social dont la crise a montré combien il était indispensable, pour les entreprises et les salariés.

Dans ce contexte marqué par de fortes incertitudes, de nombreuses CPPNI et travaux paritaires ont été tenus, permettant aux partenaires sociaux de la branche d'aboutir à la conclusion de 8 accords de branche, pouvant s'articuler autour de 5 thématiques :

1. RETRIBUTION ET PRESERVATION DU POUVOIR D'ACHAT DES SALARIES

Le 4 février 2021, et pour une deuxième année consécutive, la négociation salariale de branche a abouti à la signature d'un accord prévoyant une mesure d'augmentation en faveur de tous les salariés, envoyant un signal important sur la capacité des partenaires sociaux à trouver un consensus, y compris dans un contexte encore très marqué par les incertitudes sur la maîtrise de la pandémie, et ses impacts sur la situation économique.

Les parties ont néanmoins partagé, fin 2021, se trouver dans un contexte général différent de ce qu'elles avaient anticipé ensemble, conduisant à de nouvelles discussions visant à préserver le pouvoir d'achat des salariés de la branche, au-delà des mesures collectives discutées dans le cadre de la négociation salariale de branche.

Elles ont abouti, le 30 novembre 2021, en une seule séance de CPPNI, à la signature d'un accord unanime en faveur du versement d'une prime « PEPA » de 800€ dans les 39 Caisses régionales et 5 entités associées qui composent la branche Crédit Agricole, tenant compte du contexte général à savoir, le rebond de l'inflation sur la fin d'année 2021, l'engagement des salariés sur l'année, le contexte sanitaire et la perspective de la NAO 2022.

Ce versement a constitué un signe important de reconnaissance pour l'ensemble des salariés de la branche Crédit Agricole, investis en proximité auprès des clients sur les territoires, qui plus est dans un cadre contraint pendant plusieurs mois par le contexte sanitaire.

2. ORGANISATION DE L'ALTERNANCE ET MODALITES D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE AUX APPRENTIS

En lien avec le « Projet 6000 », dans le cadre duquel le Groupe Crédit Agricole s'est engagé à se mobiliser pour quasiment doubler le nombre d'alternants à horizon 2022, les Caisses régionales et entités associées de la branche Crédit Agricole sont fortement engagées dans l'insertion des jeunes par l'alternance.

A la fin de l'année 2020, elles comptaient 3 073 alternants, preuve des actions entreprises depuis de nombreuses années pour recruter les talents de demain à travers cette voie d'excellence et agir en employeur responsable sur tous les territoires.

L'ensemble des engagements de la branche a permis de faire de l'alternance, et notamment de l'apprentissage, un tremplin vers l'emploi au Crédit Agricole, et une voie d'avenir pour les jeunes désireux de rejoindre les métiers de la banque.

- Dans la continuité de cet engagement constant, la branche Crédit Agricole et l'ensemble de ses Organisations syndicales représentatives ont donc renégocié et

conclu, le 14 octobre 2021 : L'accord relatif à l'organisation de la formation en alternance, qui définit notamment la durée et la répartition de l'action de professionnalisation, en lien avec les besoins des entreprises de la branche,

- L'accord relatif à l'application de la Convention Collective Nationale aux apprentis, qui apporte des précisions sur les relations contractuelles qui lient les Caisses régionales aux apprentis, et sur les modalités de la transformation des contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée, à l'expiration du contrat d'apprentissage.

3. INCIVILITES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Les incivilités, phénomène sociétal par nature, sont une composante de l'activité commerciale en proximité des clients dans les Caisses régionales. Historiquement, les partenaires sociaux de la branche ont donc fait le choix de préempter ce sujet, en parallèle de travaux ayant conduit à un autre accord emblématique, sur les conditions de travail.

Dès 2007, les Caisses régionales s'appuyaient sur un accord de branche recensant notamment les dispositifs de prévention possibles en matière d'incivilités, et les modalités d'accompagnement des salariés victimes.

Cet accord a été renégocié le 31 mars 2021 pour une durée de 5 ans.

Cette renégociation a permis à nouveau d'enrichir le texte conventionnel à l'aune de l'enjeu relationnel de nos métiers, et de l'importance de prévenir/traiter un phénomène qui prend une certaine ampleur statistique, avec de possibles résurgences dans les contextes de crise tel que celui connu en 2020.

En parallèle, depuis 2011, la négociation d'accords sur les conditions de travail a permis aux entreprises de la branche de positionner ce sujet à un niveau stratégique, et de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue des conditions de travail de leurs salariés.

Au-delà du caractère novateur de leur contenu, la singularité de la méthode pour aboutir à chacun des accords est majeure : un diagnostic de la perception des salariés sert de base à la négociation, et il est co-construit et partagé avec les partenaires sociaux.

En 2020, le diagnostic s'est ainsi articulé autour de 3 grands volets :

- La perception des conditions de travail par les salariés au travers de l'analyse quantitative et qualitative du baromètre social national IER 2019 (Indice d'Engagement et de Recommandation),
- Le bilan de la mise en œuvre de l'accord dans chacune des entreprises de la branche depuis 2011,
- Le bilan des deux précédents plans de travail 2011/2015 puis 2016/2021 de l'Observatoire national.

Le 31 mars 2021, un nouvel accord a été signé, permettant de réaffirmer l'engagement des entreprises de la branche à placer le travail et les conditions d'exercice de l'activité des salariés au cœur de leurs systèmes, de leurs organisations et de leurs projets de transformation, ainsi qu'à permettre le dialogue sur le travail.

4. LA PROMOTION DE LA MIXITE EN ENTREPRISE

Le 7 juin 2021, la branche Crédit Agricole s'est dotée d'un nouvel accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : il s'agit du 6^{ème} accord de branche depuis le premier sur ce thème signé en 2004.

Grâce à ce nouvel accord, les Caisses régionales et les entités associées de la branche Crédit Agricole disposent notamment d'orientations concrètes afin d'animer localement leur politique d'évolution de carrière des collaborateurs.

Une « boîte à outils » sur les initiatives vertueuses en matière de mixité des parcours de carrière est ainsi mise à leur disposition, dans l'objectif ambitieux, également prévu par l'accord, d'atteindre 40% de femmes dans les plus hauts niveaux de qualification fin 2025 (elles représentent à ce jour respectivement 28% et 23% des deux plus hauts niveaux de classification de la grille de classification des emplois).

Dans cette perspective, le nouvel accord invite ainsi les Caisses régionales et entités de la branche à suivre localement un indicateur axé sur la mixité des inscriptions à l'ensemble des parcours qualifiants (experts, managers, Cadres de Direction).

5. L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le travail à temps partiel vise à concilier les aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, avec les exigences de développement de l'entreprise et la satisfaction des attentes des clients.

Le 9 novembre 2021, un nouvel accord de branche venant consolider le dispositif de travail à temps partiel a été conclu.

Il prévoit des engagements nouveaux concernant, notamment, l'adaptation des objectifs et de la charge de travail des salariés à temps partiel et un réajustement du processus de demande de passage à temps partiel.

Il met également fin à la proratisation du supplément familial de salaire en fonction du temps de travail, considérant que les charges de famille justifiant du versement de cet élément de rémunération conventionnelle sont identiques pour les salariés à temps complet et à temps partiel.

CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2021 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE

La branche du Paysage est dotée d'une Convention collective Nationale depuis 2008.

En 2021, la CPPNI s'est réunie à 3 reprises malgré la poursuite de la crise sanitaire.

- ✓ Une réunion a eu lieu à distance (CPPNI du 16 mars 2021);
- ✓ Une réunion en mixte présentiel/ à distance (CPPNI du 11 mai 2021),
- ✓ Et la commission mixte paritaire du 8 septembre 2021 s'est tenue en présentiel.

En 2021, 3 avenants ont été négociés et signés pour la branche du Paysage :

1. L'avenant n°31, du 16 mars 21 : dans un souci de rééquilibrage du régime sur la partie mensualisation, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité modifier la répartition des taux de cotisations entre « mensualisation » et « incapacité temporaire de travail », du régime de prévoyance et de frais de santé des ouvriers et employés du Paysage, sans changement sur le total.

Signataires : Unep, CNATP Ainsi que les organisations syndicales suivantes FGTA-FO, CFTC-AGRI, SNCEA/CFE-CGC ; FGA CFDT

Extension : l'avenant n°31 a été étendu par arrêté du 9 juin 2022 paru JO du 24 juin 2022.

2. L'avenant de salaires n° 32, du 8 septembre 2021 a opéré une revalorisation significative des salaires ouvriers (à partir de O2) et une revalorisation proportionnée sur les TAM- cadres :

- pour le salaire O1 et E1 : une augmentation de 3 %
- pour les O2 à O6 et E2 à E4 : + 5 %
- pour les TAM : + 3 %
- pour les Cadres : + 2 % sauf pour le niveau C (+3 %).

Signataires : Unep et les organisations syndicales suivantes FGTA-FO, CFTC-AGRI, SNCEA/CFE-CGC ; FGA CFDT

Extension : l'avenant n°32 a été étendu par arrêté du 24 novembre 2021 paru au JO du 1^{er} décembre 2021

3. L'avenant n° 33 du 8 septembre 2021 a instauré la possibilité de conclure un contrat de travail intermittent comportant par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Ce dispositif tend à assurer aux entreprises et aux salariés intervenant par intermittence une stabilité de la relation de travail, grâce à la conclusion d'un contrat à durée indéterminée. Il permet à un salarié de cumuler un autre emploi pendant les périodes basses ou nulles en entreprise du paysage.

Le salarié intermittent bénéficie des mêmes avantages sociaux et d'accompagnement de carrière (formation, évolution, rémunération...) que les salariés employés en CDI toute l'année.

Signataires : Unep, CNATP et les organisations syndicales suivantes FGTA-FO, CFTC-AGRI, SNCEA/CFE-CGC ; FGA CFDT

Extension : l'avenant n°33 a été étendu par arrêté du 2022 paru au JO du 2022

Par ailleurs, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du paysage s'est réunie à plusieurs reprises en 2021 pour étudier les classifications de la convention collective, conformément à l'article L. 2241-15 du code du travail qui prévoit un examen au moins tous les 5 ans des classifications. Cet examen, exigé par la loi, a conduit à la conclusion que les classifications de la CCN demeurent adaptées. Néanmoins, il est apparu important aux partenaires sociaux de rappeler les principes de classification à « critères classants » prévue par la CCN.

Enfin en 2021, la CCPNI a également envisagé la mise en place d'un Plan épargne retraite (PER) à cotisations définies en points pour les employés et ouvriers du paysage, quels que soient leur statut (y compris les apprentis), leur âge, avec un taux de cotisation de 1 %.

Le principe d'une mise en place en 2022 a été acté en CMP du 8 septembre (et finalisée via l'accord du 3 février 2022).

Annexe 1

Liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles en 2021-2025

Le secteur des activités agricoles (niveau national et multi-professionnel) :

Secteur professionnel	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Activités agricoles	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	Arr. du 19 mars 2021, JO du 28 mars 2021.

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

Secteurs professionnels	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Exploitations forestières et scieries	Fédération Nationale du Bois (FNB)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Propriété forestière	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (EDT)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.

Les branches nationales (avec leur IDCC national) :

Branches	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (7001)	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (7002)	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (7006), des conserveries coopératives et SICA (7003), des coopératives agricoles de teillage du lin (7007) et des entreprises agricoles de deshydratation (7023)	Fédération française de la Coopération Fruitière, Légumière et Horticole (FELCOOP) Fédération syndicale du teillage agricole du Lin (FESTAL) Fédération Nationale des Deshydrateurs (FND)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 12 décembre 2021.

Coopératives agricoles laitières (7004) et coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (8435)	La Coopération Agricole (LCA) Fédération Régionale des Coopératives Laitières du Massif Jurassien (FRCL MJ)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 12 décembre 2021.
Caves coopératives viticoles et leurs unions (7005)	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA))	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Personnel des organismes de contrôle laitier (7008) et des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale (7021)	Syndicat National des Centres d'Insémination Animale (SNCIA) France Conseil Elevage (FCEL)	Arr. du 23 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Personnel des centres équestres (7012), des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (7013) et des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (7014)	Groupement Hippique National (GHN) Association des Entraîneurs de Galop (AEDG) Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot (SEDJ)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (7017)	Association Française des Parcs Zoologiques (AFdPZ)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 12 décembre 2021.
Entreprises du paysage (7018)	Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 12 décembre 2021.
Conchyliculture (7019) et de la coopération maritime (2494)	Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC) Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritime (FNSSCM)	Arr. du 23 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Centres de gestion agréés et habilités agricoles (7020)	Conseil National du Réseau CERFRANCE (CN CERFRANCE)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 23 octobre 2021.
Production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (7024)	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	Arr. du 19 mars 2021, JO du 28 mars 2021.
Entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) (7025)	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Accords nationaux applicables dans les caisses de Crédit agricole (7501)	Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.

Maisons familiales rurales (7508)	Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation (UNMFREO)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Etablissements agricoles privés relevant du CNEAP (7520) et des organismes de formation et de promotion agricole (7509)	Fédération Familiale Nationale pour l'Enseignement Agricole Privé (FFNEAP) Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricoles (GOFPA)	Arr. du 23 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.

Annexe 2

Liste des OSS reconnues représentatives dans les branches agricoles en 2021-2025

Les branches de la production agricole, n° AGRI :

Branches	Organisations représentatives	Référence de l'arrêté
Production agricole (n° AGRI)	CGT; CFDT; CFTC; CFE-CGC ; CGT-FO .	Arr. du 6 janvier 2022, JO du 8 janvier 2022.

Les branches nationales (avec leur IDCC national) :

Branches	Organisations représentatives	Référence de l'arrêté
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (7001)	CGT-FO ; CGT; CFDT; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (7002)	CFDT; UNSA; CGT-FO ; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (7006), des conserveries coopératives et SICA (7003), des coopératives agricoles de teillage du lin (7007) et des entreprises agricoles de deshydratation (7023)	CFDT; CGT; CFTC .	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021.
Coopératives agricoles laitières (7004) et coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (8435)	CFDT; CGT; CFE-CGC; CGT-FO.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021.
Caves coopératives vinicoles et leurs unions (7005)	CGT; CFDT; CGT-FO; CFTC ; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Personnel des organismes de contrôle laitier (7008) et des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale (7021)	CFDT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 26 décembre 2021.

Centres de gestion agréés et habilités agricoles (7020)	CFDT; CGT-FO.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Accords nationaux applicables dans les caisses de Crédit agricole (7501)	CFE-CGC; CFDT; SOLIDAIRES.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Personnel de la Mutualité sociale agricole (7502)	CFDT; CGT-FO; CGT; UNSA ; CFE-CGC.	Arr. du 22 novembre 2021, JO du 18 décembre 2021.
Agents de direction de la Mutualité sociale agricole (75X1)	SNADMSA; CFE-CGC.	Arr. du 22 novembre 2021, JO du 18 décembre 2021.
Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (7503)	CGT; CFE-CGC; CGT-FO; CFTC; UNSA.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Maisons familiales rurales (7508)	CFDT; CGT-FO; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Personnels des établissements agricoles privés (7509-7520)	CFDT; CFTC; SPELC.	Arr. du 1er décembre 2020, JO du 3 décembre 2020.
Centres initiatives en milieu rural (7513)	SOLIDAIRES; CGT.	Arr. du 13 décembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Organismes de la Confédération paysanne (7514)	SOLIDAIRES; CGT.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Accord collectif national - Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (7515)	CFDT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.

Annexe 3

Les accords d'entreprise

Dans son bilan de « la négociation collective en 2021 » (<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 2021, 990 textes émanent du secteur agricole, dont 63% sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (44%) et la signature de l'employeur seul (30%) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.
- Il s'agit d'accords et d'avenants dans 70% des cas, de décisions unilatérales dans 22%. 62% de ces textes portent sur l'épargne salariale, 14% sur le temps de travail et 12% sur les salaires et les primes.
- Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (63%) et les autres dispositifs de durée et d'aménagements (42%). Plus de 36% des textes traitant des salaires concernent le système de primes.