

La négociation collective dans les professions agricoles

2022

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	4
I - PRESENTATION GENERALE	7
1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles	7
2 Une négociation proche du terrain	8
3 La représentativité des partenaires sociaux	9
3.1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles	9
3.2 La représentativité des organisations syndicales de salariés agricoles	10
II – LE CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2021	13
III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE	14
IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES	17
1 Les données générales	17
2 Les thèmes abordés	19
3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés	19
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	20
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	23
1 Les règles	23
2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	26
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	32

VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	35
--	----

Annexes :

Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	84
--	----

Annexe 2 Les organisations syndicales de salariés agricoles représentatives	87
---	----

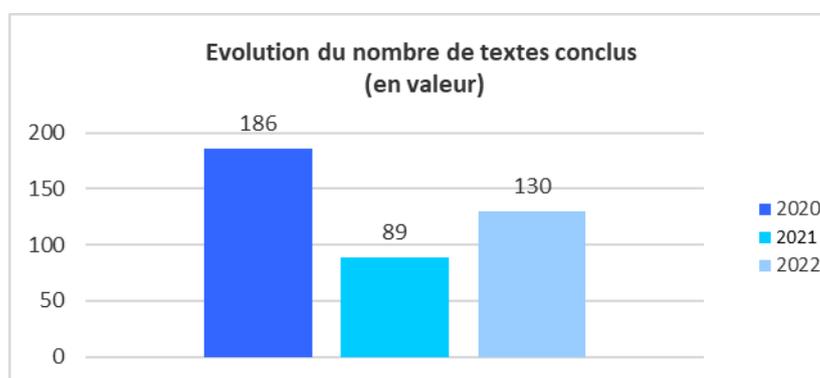
Annexe 3 Les accords d'entreprise	90
-----------------------------------	----

SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2022

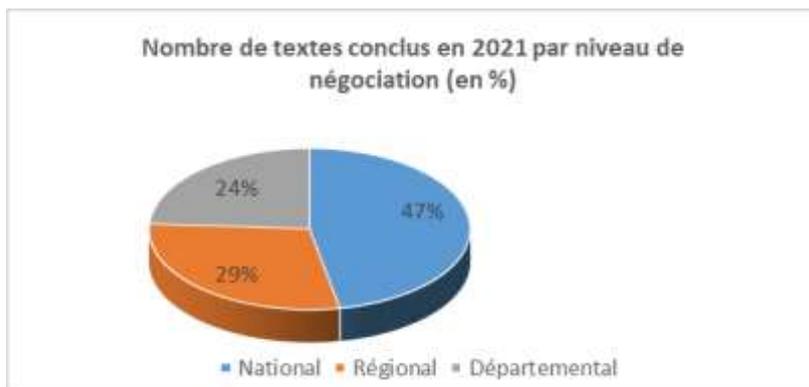
Dans un contexte marqué par la sortie de crise de la Covid et par une reprise forte de la négociation collective, en particulier en matière de salaires, **l'activité conventionnelle en agriculture s'établit à 130 textes en 2022** : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension, quel que soit le niveau de négociation, connaît ainsi une hausse de 46 % en 2022 par rapport à 2021. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 89 accords ou avenants en 2021 (dont 5 accords ou avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel). La restructuration des branches a toutefois comme conséquence une limitation du nombre d'accords par rapport à la décennie précédente.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2012 et 2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	417	341	361	331	242	239	252	244	186	89	130



La part des accords nationaux conclus en 2022 est majoritaire puisqu'avec 61 textes, elle représente 47 % du nombre total des accords contre 29 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (38 textes) et 24 % pour les accords départementaux (31 textes).



Les organisations patronales représentatives en 2022 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 2022 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 des travailleurs chrétiens (CFTC) comme ceux de **la Confédération française de l’encadrement** – confédération générale des cadres (CFE-CGC) en ont signé près de 75 % alors que ceux de la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) en ont signé près de 60 % et 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	CFTC	CFE-CGC	CGT-FO
2022	17	98	78	75	58

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2022 est globalement similaire à celle observée les années précédentes, la rémunération étant toujours le premier thème de négociation.

Thèmes	Nombre de textes en 2020	Nombre de textes en 2021	Nombre de textes en 2022
Salaires - Rémunération	129	46	75
Prévoyance et frais de santé	40	18	19
Retraite	2	-	2
Temps de travail	1	3	5
Éléments du contrat de travail	1	1	-
Classifications professionnelles	1	4	-
Prévention -sécurité	3	2	2
Formation professionnelle	1	4	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	1	4	1
Nouvelles CCN ou accords-Révisions totales de CC	3	8	17
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	1	-	4
Divers dont CoVID-APLD	3	-	2
Total	186	89	130

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arrêtés ministériels	179	198	202	145	138	265	104	85	52	73	59

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en baisse de 19 % par rapport à 2021.

Les délais d'extension globaux ont été réduits de 62,5 jours en moyenne en 2021 à 59 jours en 2022 (53,5 jours au premier et 64,6 jours au second semestre), soit une baisse de 6 %.

Les délais d'extension des avenants salariaux ont été réduits de 32,8 jours en moyenne en 2021 à 26,1 jours en 2022 (28,8 jours au premier et 24,6 jours au second semestre), soit dans le contexte d'inflation une baisse significative de 20 % qui s'explique principalement par le passage à un rythme de publication mensuel.

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 adéquate 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. La composition de la sous-commission a été mise à jour par arrêté du 5 juillet 2023.

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 2022, 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, soit 28 conventions nationales, 25 conventions régionales ou pluri-départementales et 10 conventions départementales. La réduction significative du nombre de conventions collectives sur une décennie **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 2022 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**, celles 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) jusqu'à la signature de** la Convention collective nationale (CCN) du 19 juillet 2022 des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire, ainsi de façon plus ponctuelle que celles concernant la branche des entreprises du paysage et celles de la production agricole et des CUMA.

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 souvent 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.

Lorsque les textes concernent des professions agricoles, ils sont déposés auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DREETS), **conformément à l'article D.2231-3**, al.2 du code du travail qui prévoit également que le service départemental dépositaire des conventions et accords collectifs de travail est celui dans le ressort duquel ils ont été conclus (article D.2231-5).

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, **d'une part**, être organisés en syndicats ou en associations d'employeurs et, **d'autre part**, ces syndicats ou associations d'employeurs doivent être représentatifs dans le champ professionnel et/ou territorial de la convention ou de l'accord.

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 ou 2022 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. **Puis la Cour administrative d'appel de Paris** a annulé par arrêt du 5 juillet 2023 n° 21PA00399 **l'arrêté** de représentativité de

la ministre chargée du travail du 1^{er} décembre 2020. Le ministre chargé du travail a en conséquence publié un nouvel arrêté de représentativité visant par ailleurs l'article 9 de la loi n°2022-1598 du **21 décembre 2022 portant mesures d'urgence** relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi : **l'arrêté de représentativité** du 27 juillet 2023.

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 2022

L'**année 2022** a été marquée par la sortie de crise de la Covid et par une reprise forte de la négociation collective, en particulier en matière de salaires, compte tenu de la nécessité de remettre à niveau des minima conventionnels passés sous le Smic, réévalué trois fois en 2022 en raison de la hausse des prix.

Le nombre d'accords conclus et soumis à l'extension en agriculture a ainsi connu un rebond en hausse de près de 50 % en 2022 par rapport à 2021. Les accords collectifs ont joué un rôle déterminant pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de très forte inflation.

La vitalité de la négociation collective a été encouragée et accompagnée par les pouvoirs publics. Le ministère **chargé de l'agriculture** a accompagné plusieurs branches professionnelles **engagées dans d'importants processus de fusion**. Une nouvelle convention collective nationale (CCN), la CCN du 19 juillet 2022 des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire, a ainsi été signée après deux années de négociations en commission mixte paritaire.

Le législateur a, de son côté, adopté plusieurs mesures pour encourager ces négociations, notamment **dans le cadre de la loi pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022** qui a raccourci à 45 jours le délai pour ouvrir dans la branche une négociation sur les salaires, lorsque le minima conventionnel devient inférieur au Smic. Par ailleurs, le délai maximum de **la procédure d'extension des accords portant exclusivement sur les salaires conclus en période de forte inflation** est désormais fixé à 2 mois. **Enfin, la carence d'accords salariaux permettant d'assurer un salaire minimum conventionnel au moins égal au Smic est devenu l'un des éléments d'appréciation permettant au ministre du Travail de procéder à la fusion administrative d'une branche professionnelle.**

L'**accord national interprofessionnel (ANI) du 14 avril 2022, conclu dans le cadre de l'agenda social autonome** a, pour sa part, réaffirmé significativement l'**attachement des partenaires sociaux à un « paritarisme ambitieux et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation ».**

III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Soixante et un accords ou avenants nationaux ont été conclus en 2022 et soumis à **l'extension, soit vingt-cinq de plus qu'en 2021**. Ces accords nationaux représentent 43 % des cent trente accords conclus en 2022 **et soumis à l'extension**. Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

- **l'accord** multibranches du secteur alimentaire du 13 janvier 2022 portant création **d'une** commission paritaire nationale de **l'emploi** et de la formation professionnelle interbranches du secteur alimentaire (CPNEFPI-SA) (extension par arrêté interministériel avec une exclusion au *JO* du 21 octobre 2022) ;
- **l'accord multibranches du secteur alimentaire du 13 janvier 2022 portant avenant n°2 à l'accord multibranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance et l'inscription au RNCP de certificats de qualification professionnelle transversaux du secteur alimentaire et avenant n°1 à l'accord du 1^{er} décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage dans diverses branches du secteur alimentaire** (extension par arrêté interministériel au *JO* du 13 octobre 2022) ;
- **l'avenant n° 139** du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (forfait mobilités durables) - (extension avec une réserve au *JO* du 5 juillet 2022) ;
- **l'avenant n° 58** du 19 janvier 2022 relatif à la modification de l'article 21 de la convention collective nationale du personnel occupé dans les établissements **entraînement de chevaux de courses de trot** (heures d'équivalence lors des déplacements aux courses) (étendu sans réserve) ;
- **l'avenant n° 1** du 20 janvier 2022 à l'accord collectif national sectoriel des entreprises **d'accoupage et de sélection** (branche de la Production agricole et des CUMA) (étendu sans réserve) ;
- **l'accord d'élargissement** du 1^{er} février 2022 du champ conventionnel de la branche de la Production agricole et des CUMA à la branche des Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (accord de fusion) (extension avec deux réserves au *JO* du 21 septembre 2022) ;
- **l'accord du 3 février 2022 sur la mise en place d'un plan d'épargne retraite en points** pour les employés et ouvriers des entreprises du paysage (étendu sans réserve) ;
- **l'accord du 31 mars 2022 relatif aux forfaits jours dans la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions** (en cours d'extension) ;

- l'accord collectif du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture (extension avec une réserve au JO du 3 août 2022) ;
- l'avenant n° 5 du 12 mai 2022 à 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 (étendu sans réserve) ;
- l'avenant n° 1 du 12 mai 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux (étendu sans réserve) ;
- l'accord-cadre du 14 juin 2022 sur la mise en place du télétravail dans les coopératives agricoles de la V branches (extension avec quatre réserves au JO du 3 juin 2023) ;
- l'accord du 16 juin 2022 relatif à la formation professionnelle concernant les coopératives et SICA bétail et viande (en cours d'extension) ;
- l'avenant n° 8 du 13 juillet 2022 à l'accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie (extension avec une réserve au JO du 17 juin 2023) ;
- la convention collective nationale du 19 juillet 2022 des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (en cours d'extension) ;
- les avenants n° 105 et 106 du 23 août 2022 à la convention collective nationale du 11 juillet 1975 du personnel des centres équestres (extension avec une réserve au JO du 26 juillet 2023) ;
- l'avenant n° 8 du 7 septembre 2022 à l'accord national du 15 juin 2012 du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'Agirc (recommandation) (extension avec une réserve au JO du 16 mars 2023) ;
- l'avenant n° 36 du 7 septembre 2022 à la convention collective nationale des personnels des entreprises du paysage (contrat de travail intermittent) (étendu sans réserves) ;
- l'accord du 28 septembre 2022 de déploiement des dispositions de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (étendu sans réserves) ;

- l'avenant n° 1 du 29 novembre 2022 à l'accord national du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les scieries agricoles, les exploitations forestières, le rouissage, teillage du lin (extension avec quatre réserves au JO du 16 mars 2023) ;
- l'accord du 2 décembre 2022 en faveur des travailleurs handicapés de la branche du Crédit agricole (agréé par le ministère du travail au JO du 22 août 2023).

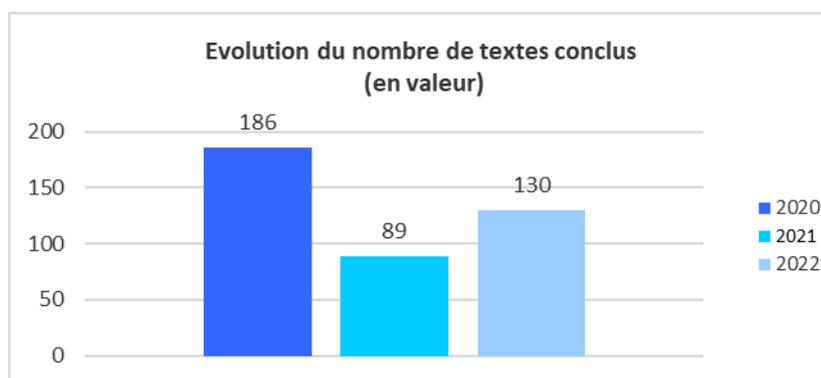
IV- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

1 Les données générales

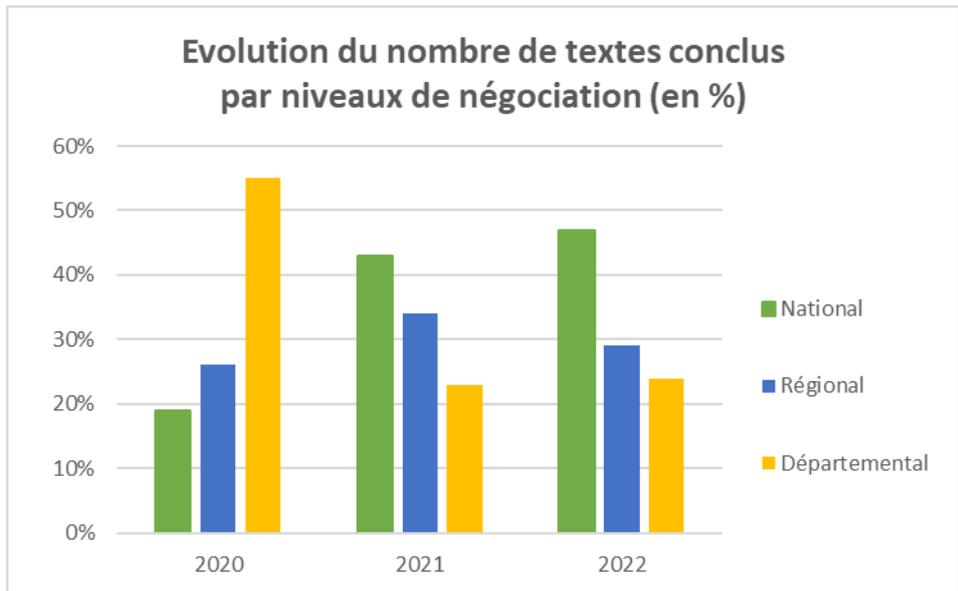
L'activité conventionnelle s'établit à 130 textes en 2022 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension connaît ainsi, quel que soit le niveau de négociation, une hausse de 46 % en 2022 par rapport à 2021. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 89 accords ou avenants en 2021 (dont 5 accords ou avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel). La restructuration des branches a toutefois comme conséquence une limitation du nombre d'accords par rapport à la décennie précédente.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2012 et 2022

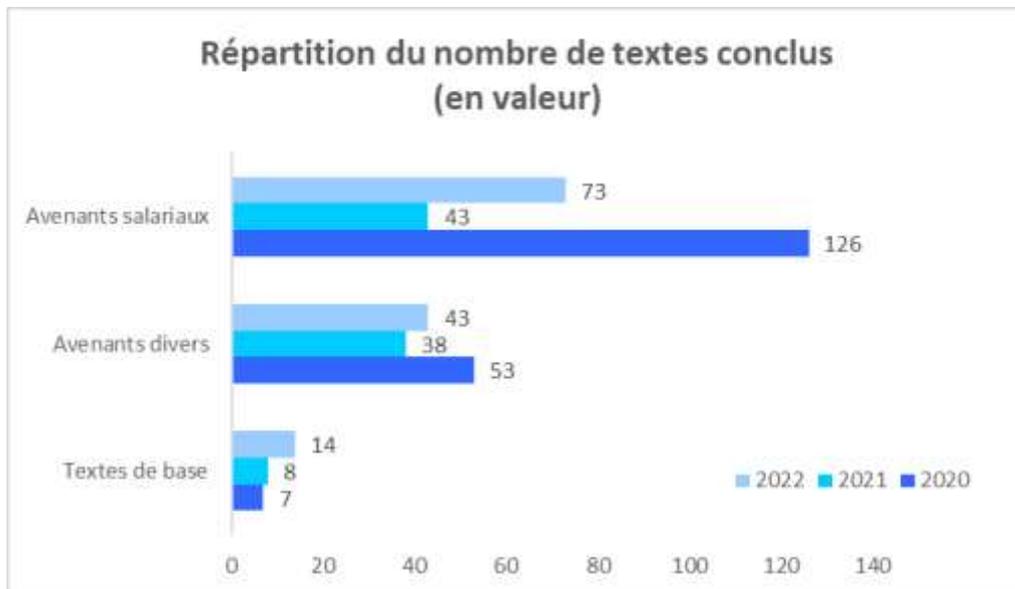
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	417	341	361	331	242	239	252	244	186	89	130



La part des accords nationaux conclus en 2022 est **majoritaire puisqu'avec 61 textes**, elle représente 47 % du nombre total des accords contre 29 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (38 textes) et 24 % pour les accords départementaux (31 textes). Il se confirme que la part des accords nationaux est désormais très largement majoritaire ce qui traduit une évolution significative par rapport à la décennie précédente où la part des accords départementaux était majoritaire.



En 2022, comme les années précédentes, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (89 % des textes négociés).



2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2020	Nombre de textes en 2021	Nombre de textes en 2022
Salaires - Rémunération	129	46	75
Prévoyance et frais de santé	40	18	19
Retraite	2	-	2
Temps de travail	1	3	5
Éléments du contrat de travail	1	1	-
Classifications professionnelles	1	4	-
Prévention -sécurité	3	2	2
Formation professionnelle	1	4	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI -Financement du paritarisme	1	4	1
Nouvelles CCN ou accords-Révisions totales de CC	3	8	17
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement	1	-	4
Divers dont CoViD-APLD	3	-	2
Total	186	89	130

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2022 est globalement similaire à celle observée les années précédentes. Avec 75 occurrences, la rémunération est toujours le premier thème de négociation et, avec 19 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 en 2022.

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 2022 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 des travailleurs chrétiens (CFTC) comme ceux de la **Confédération française de l'encadrement**-confédération générale des cadres (CFE-CGC) en ont signé près de 75 %, alors que ceux de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé près de 60 % et 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	CFTC	CFE-CGC	CGT-FO
2022	17	98	78	75	58

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 2022, 109 accords locaux et 5 accords nationaux négociés par les organismes de Mutualité sociale agricole ont été soumis à l'agrément du ministère de l'agriculture.

Parmi les accords locaux instruits, 3 ont fait l'objet d'un refus d'agrément. Les thèmes des accords non agréés concernaient le Plan d'épargne entreprise et le télétravail.

En 2022 les principaux accords locaux signés concernaient les thématiques suivantes :

- le télétravail ;
- la gestion du temps, les congés et le CET (compte épargne temps) ;
- le PEE (plan épargne entreprise) ;

Au niveau de la branche on peut noter la signature de plusieurs accords à impact financier :

- Accord intéressement 2022-2024 (signé le 28 juin 2022) :

Les bénéficiaires de cet accord sont tous les salariés (en CDI et CDD) comptant au minimum 2 mois d'ancienneté (identique au précédent accord). Le montant global de l'enveloppe d'intéressement est fixé à 2,5 % de la masse salariale brute (comme dans le précédent accord).

Pour le calcul de l'intéressement, la répartition entre la part nationale (50%) et la part locale (50%) évolue (contre 40% et 60% dans le précédent accord). A titre de

comparaison le protocole d'accord relatif à l'intéressement au régime général signé le 24 juin 2014 prévoit également une répartition 50 % (part nationale) et 50 % (part locale).

Le seuil de déclenchement de la part nationale et de la part locale demeure à 40 % (à l'identique du précédent accord)

Les indicateurs sont classés en deux domaines : domaine socle et principales activités portées par les caisses de MSA et ramenés à un total de 19 au lieu de 16 auparavant.

Le 28 septembre 2022, dans le contexte de crise économique et de hausse de l'inflation, les trois tutelles ont donné mandat à la MSA pour que s'engagent des discussions en vue d'une revalorisation des bas salaires, d'une augmentation de la valeur du point et le versement d'un complément d'intéressement, au même titre que dans les autres organismes de sécurité sociale. Le mandat comportait également des limites financières et des cadrages de la RMPP par mesure.

- Accord de branche relatif à la revalorisation de la valeur du point MSA (signé le 12 octobre 2022) :

Cet accord prévoit l'augmentation de la valeur du point de 3,5 % au 1^{er} octobre 2022 avec un effet en masse sur la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) de 0,90 % en 2022 et 2,45 % en 2023. L'effet de cette mesure salariale étant contenu dans le plafond fixé par les tutelles à une augmentation de 3,35% de la RMPP en année pleine et s'appliquant au 1^{er} octobre 2022, date d'entrée en vigueur identique à celle du régime général, l'agrément de l'accord a été donné.

- Décision unilatérale supplément d'intéressement (prise le 28 octobre 2022) :

D'un montant de 200 € pour un temps plein et destinée à être versée au plus tard le 31 décembre 2022, cette mesure a été présentée lors d'une commission paritaire le 12 octobre 2022.

Son coût global estimé à 2,44 M€ sera financé par augmentation de cadrage. Les charges patronales afférentes à ce versement seront financées par la MSA par le biais de sous-consommations sur la ligne dépenses de personnel hors intéressement.

Les effets financiers de cette mesure étant conformes au cadrage fixé par les tutelles, elle a été approuvée.

- Une seconde mesure unilatérale relative à la revalorisation des bas salaires a été prise le 29 novembre 2022 et validée par les tutelles :

Cette mesure, mise en œuvre après revalorisation de la valeur du point de 3,5% à effet du 1^{er} octobre 2022, a pour objectif d'éviter toute situation nécessitant le

versement d'une indemnité différentielle SMIC, tout en limitant l'écrasement de la grille de rémunération en proposant une mesure dégressive centrée sur les salaires les plus bas afin de lutter contre les effets de l'inflation.

Son impact sur l'évolution de la RMPP en année pleine sera de 0,37% soit, compte tenu de sa date d'effet fixée par le mandat de négociation au 1^{er} octobre 2022, de + 0.10% en 2022, avec un effet report de 0.27% sur 2023.

Les effets financiers de cette mesure étant conformes au cadrage fixé par les tutelles le 28 septembre 2022, cette mesure a également été approuvée.

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

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

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 mesures permettant de l'atteindre.

L'article L. 2241-17 du code du travail prévoit par ailleurs que les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-8 et L. 2241-15 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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.

A titre d'exemple, l'avenant salaires n° 43 du 31 mai 2022 à la convention collective nationale de la conchyliculture prévoit dans son article 3 « égalité professionnelle » que « si, à compétences et anciennetés égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont **objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en place un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés** ».

L'avenant a été étendu par arrêté interministériel au *JO* du 29 mars 2023 sous les deux réserves suivantes : sous réserve de l'application du salaire minimum interprofessionnel de croissance et sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L.2241-8 et L.2241-17 du code du travail.

VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2022, 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, il s'ensuit** une perte de lisibilité du droit conventionnel pour les entreprises et les salariés et, en même temps, un affaiblissement de la **portée régulatrice de la concurrence de l'accord collectif de branche**¹ ;
- **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 et, enfin, la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat **ont doté l'État de nouveaux moyens pour restructurer le paysage conventionnel.**

Désormais, le ministre chargé du travail peut engager **selon l'un des critères suivants** la fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues (Cf. article L.2261-32 du code du travail).

Branche :

1° comptant moins de 5 000 salariés ;

2° ayant une activité conventionnelle caractérisée par la faiblesse du nombre des accords ou avenants signés, notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel, au moins égal au salaire minimum interprofessionnel de croissance, et du nombre des thèmes de négociations couverts ;

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

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) ;

6° en l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de ses compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a également accéléré le processus de restructuration des branches en raccourcissant le calendrier incitant en particulier les branches régionales et départementales à être rattachées à une branche nationale.

De plus, 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, **d'une part**, 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 rousseurs teilleurs de lin de France et, **d'autre part**, les cinq fédérations agricoles représentatives de syndicats de salariés. 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). Ces deux nouvelles CCN sont entrées en vigueur à compter du 1^{er} avril 2021, suite à la **publication de leurs arrêtés d'extension**.

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, **l'absence de négociation d'entreprise.**

Elles permettent des avancées importantes pour les entreprises de toutes tailles et leurs salariés avec :

- pour la CCN PA/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.

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

La négociation d'une CCN spécifique aux exploitants forestiers et aux scieries agricoles s'est poursuivie et la Fédération nationale du bois (FNB) indique que ce projet regroupe trois familles professionnelles : les activités traditionnelles de la FNB à travers les scieries agricoles et les exploitations forestières, à lesquelles s'est ajouté le secteur du rouissage teillage de lin et une demande de rapprochement des pépiniéristes forestiers.

La Coopération agricole indique en revanche que son projet de CCN « unique » est reporté. **L'objectif est** de permettre aux partenaires sociaux des branches concernées par les deux accords de rapprochement en cours (insémination et contrôle laitier **d'une part**, avec comme résultat la signature de la CCN du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage - **en cours d'extension** - et fruits et légumes frais, conserveries, déshydratation et lin, **d'autre part**, de finaliser leur nouveau corpus conventionnel.

Dans le même temps, afin de conserver une dynamique de convergence entre ces branches, un accord collectif interbranches **portant création d'une instance de dialogue social commune** a été conclu le 26 octobre 2021.

De plus, dans le cadre de cette instance, un **accord interbranches sur l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage** dans les territoires a été conclu le 24 janvier 2023.

La branche de l'industrie laitière (IDCC 112) a pour sa part engagé le processus de fusion avec la branche de la coopération agricole laitière, ce qui s'est traduit par la signature de l'accord de méthode du 5 avril 2023 portant sur la création de la CCN de la transformation laitière. Cet accord, en cours d'extension, prévoit par avance de maintenir l'accord du 11 mars 2020 de rattachement portant création d'une annexe à la CCN des coopératives agricoles laitières, spécifique aux coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (article 5 de l'accord du 5 avril 2023).

La Fédération nationale des distilleries coopératives viticoles (FNDCV) déclare envisager un rapprochement avec la branche des vins, cidres, jus de fruits, sirops, spiritueux et liqueurs de France (IDCC 493) « gérée dans un cadre paritaire par le Conseil national des vins et spiritueux (CNVS) ».

La branche des parcs et jardins zoologiques, quant à elle, 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 (en cours d'extension).

La Fédération nationale des **Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER) 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).

Par ailleurs, 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 de l'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. **L'absence de réunion est un des six critères permettant au ministre chargé du travail d'engager en priorité la fusion administrée des branches :**

- accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une CPPNI dans les branches de la production agricole et des CUMA et son avenant n°1 du 27 avril 2023 ;
- 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 au JO du 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 au JO du 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 (étendu au JO du 6 décembre 2022 sans réserve) ;
- 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 (**en cours d'extension**) ;
- article 3 de l'avenant du 30 mars 2023 relatif à la CPPNI des agents de direction de la Mutualité sociale agricole (agrée) ;
- accord du 25 septembre 2023 mettant en place la CPPNI de la branche du conseil et service en élevage (coopératives) (**en cours d'extension**).

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 2022

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
Premier	54	37	25
Second	73	29	34
TOTAL	127	66	59

En 2022, l'administration a publié 127 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 125 avis et arrêtés d'extension au *Journal officiel*. En 2021, 86 publications de textes au BOCC avaient été recensées, soit une hausse de 48 % en 2022.

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 plusieurs avenants salariaux ou encore par une publication de l'arrêté d'extension l'année n+1 et de façon plus marginale par des refus d'extension ou des renvois à la négociation.

En 2022, un texte examiné en sous-commission agricole a fait l'objet d'un refus d'extension (conditions de validité non remplies) et un texte a été renvoyé à la négociation.

Par ailleurs, 14 exclusions et 41 réserves ont été constatées (hors propositions d'exclusions et réserves justifiant le renvoi à la négociation).

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2012-2022

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Arrêtés ministériels	179	198	202	145	138	265	104	85	52	73	59

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en baisse de 19 % par rapport à 2021.

Délais d'extension 2022 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNCEFP	27/01/2022	28/04/2022	07/07/2022	20/10/2022	Moyenne
Délai en nombre de jours *	40,3	65,7	47,0	71,4	59,0

* 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 62,5 jours en moyenne en 2021 à 59 jours en 2022 (53,5 jours au premier et 64,6 jours au second semestre), soit une baisse de 6 %.

Délais d'extension 2022 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
22/01	28
22/02	15
22/03	27
22/04	41
22/05	37
22/06	21
22/07	28
22/08	27
22/09	25
22/10	29
22/11	21
Moyenne	26,1

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

Les délais d'extension ont été réduits de 32,8 jours en moyenne en 2021 à 26,1 jours en 2022 (28,8 jours au premier et 24,6 jours au second semestre) soit, dans le contexte d'inflation, une baisse significative de 20 % qui s'explique principalement par le passage à un rythme de publication mensuel.



BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE 2022

Production agricole / CUMA

L'année 2022 a été marquée par de nombreuses commissions mixtes en territoire pour la mise en conformité des accords collectifs étendus existants suite à l'application de la convention collective nationale.

Dans l'unité, CFTC-AGRI, SNCEA/CFE-CGC, FGTA-FO, FNAF-CGT, avons maintenu l'exigence légitime du respect des textes conventionnels signés par l'ensemble des organisations syndicales et patronales.

En effet 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. Par ailleurs, en application du principe de faveur confirmé par l'avenant n° 2 de la convention collective nationale, les mises en conformité ne peuvent en aucun cas remettre en cause les conquies des salariés.

Confrontés à une offensive patronale visant à remettre en cause de nombreuses dispositions conventionnelles locales plus favorables aux salariés, toujours dans l'unité, nous avons demandé l'ouverture de commissions mixtes nationales sous la présidence du ministère de l'Agriculture. Notre exigence du respect des textes conventionnel est légitime. Si la tenue de ces commissions mixtes nationales a permis de faire reculer les velléités patronales dans certains territoires et que des accords collectifs étendus respectant les dispositions conventionnelles ont pu être signés par l'ensemble des organisations syndicales, dans d'autres territoires des difficultés persistent. Elles sont d'autant plus importantes lors des régionalisations à marche forcée où les droits des salariés sont systématiquement nivelés vers le bas. Notre organisation n'est pas opposée aux 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.

Concernant les grilles de salaire locales nous sommes toujours confrontés à un refus systématique des représentants de la FNSEA de négocier. De plus la persistance de la FNSEA dans la non reconnaissance des grilles locales qui sont entièrement ou pour partie supérieures à la grille nationale, entraîne des pertes importantes pour les salariés nouvellement embauchés. Face à cela, dans l'unité, nous avançons de nombreuses propositions, notamment la mise en place d'une prime compensatrice indexée aux salaires. Dans certains territoires cette proposition commence à être prise en compte par le patronat et des négociations se sont engagées. L'issue de ces négociations doit être favorable aux nouveaux embauchés qui ne doivent pas connaître de baisse de rémunération. Des négociations du même type doivent s'engager partout où les grilles locales étaient supérieures. C'est une exigence incontournable pour les salariés de la production agricole qui subissent des salaires à minima et dont les qualifications ne sont peu ou pas reconnues.



Forêt/Bois

La négociation de la convention collective nationale est l'occasion pour l'organisation patronale, de continuer une offensive visant à terme un rattachement de la branche forêt-bois à un autre secteur économique. Depuis de nombreuses années la FNB affiche sa volonté de quitter les accords nationaux interbranche agricole alors même que les champs professionnels des entreprises relèvent du « monde agricole ». Cette attitude patronale est économiquement, socialement et environnementalement irresponsable dans le contexte actuel.

Pour notre organisation les salariés de la forêt et du bois doivent rester dans le champ agricole. La convention collective nationale ETARF est applicable depuis 2021, elle peut accueillir le champ professionnel de la branche forêt-bois. Nous revendiquons ainsi que soit négocié un accord collectif professionnel étendu rattaché à la convention collective nationale des ETARF, en lieu et place du projet de convention collective nationale de la FNB.

Parcs zoologiques

Dans le cadre de la restructuration des branches, des accords d'élargissement du champ d'application de la convention collective nationale PA/CUMA aux parcs zoologiques ont été signés par l'ensembles des organisations syndicales et professionnelles.

Dans la continuité de la structuration de la couverture conventionnel en agriculture, la négociation collective est engagée pour que, suivant la volonté des négociateurs, la convention collective nationale des parcs zoologiques soit un accord collectif professionnel étendu au même titre que l'accoupage et l'aquaculture. C'est d'ailleurs dans ce sens que les accords ont été négociés et signés. Lors de la sous-commission d'extension des accords agricoles, l'intégration du terme « fusion » modifiait totalement le sens de l'accord collectif et la volonté des signataires. Unanimement, les organisations syndicales et professionnelles se sont opposées à la proposition du ministère d'intégrer le terme de « fusion », demandant un renvoi à la négociation si nécessaire. Cette position unanime n'a pas été prise en compte par le ministère du Travail qui a imposé sa propre écriture de l'accord, ce qui constitue une grave remise en cause de la négociation collective. Nous poursuivons nos engagements pour la mise en conformité de l'accord collectif professionnel des parcs zoologiques.



La place des pouvoirs publics dans la négociation collective agricole

Les Directions départementales et l'inspection du travail jouent un rôle indispensable 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. 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 l'absence de soutien de leur hiérarchie. Notre fédération réaffirme son attachement à l'implication des pouvoirs publics dans les commissions mixtes agricoles. Nous exigeons que les DREETS et les inspecteurs du travail disposent des moyens nécessaires notamment par l'arrêt de la casse du service public et l'embauche de personnel. 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 12 juillet 2023



BILAN 2022 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE Contribution CFTC-AGRI

L'année 2022 est marquée par la continuité de la crise sanitaire, les conséquences de la guerre en Ukraine et une inflation galopante.

Avec 3 augmentations successives de la valeur du SMIC (0,9 % en janvier ; 2,65 % en mai ; 2,01 % en août), l'activité des branches s'est principalement concentrée à « courir après » et donc à négocier les grilles de salaires pour se mettre en conformité.

Négocier les salaires plusieurs fois dans l'année a souvent été difficile dans les branches et on constate la plupart du temps un tassement des grilles (resserrement des écarts de salaires).

Dans le Paysage, la CFTC se félicite de la mise en place d'une retraite supplémentaire à l'instar de l'accord production agricole signé l'année précédente, ainsi que de l'augmentation de la participation patronale au financement de la complémentaire santé.

Au niveau de l'interbranche agricole, un avenant (8) à l'accord national sur la Formation professionnelle tout au long de la vie a été signé le 13 juillet 2022. Il révisé l'accord du 2 juin 2004 en vue de définir les nouvelles bases d'une politique interbranches en matière de formation professionnelle, suite à la *Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*. Même si pour la CFTC cet accord manque d'ambition politique, nous l'avons signé afin de donner un cadre de négociation à chaque branche. Nous invitons chacune d'elles à se saisir de cet accord en vue de l'enrichir pour répondre à leurs besoins.

Restructuration des branches

Un accord d'élargissement du champ conventionnel de la branche de la Production agricole et des CUMA à la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public a été signé le 1^{er} février 2022. Cet accord vise à définir le calendrier et la méthode d'intégration des parcs et jardins zoologiques dans le champ de la CCN Production agricole/CUMA, tout en

permettant la préservation d'un accord sectoriel propre, permettant de prendre en compte les spécificités du secteur.

Un avenant (5) à la convention collective nationale 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 (ETARF) a été signé le 12 mai 2022 en vue d'élargir le champ d'application au secteur professionnel de la propriété forestière et en définir les modalités.

Les travaux de rapprochement des conventions collectives des activités hippiques (Trot, Galop et Centres équestres) se poursuivent, ainsi que ceux des « 4 branches » des coopératives Fruits frais, Conserveries, Lin et Déshydratation.

La création d'une convention collective nationale concernant les exploitations forestières, scieries agricoles et le rouissage-teillage de lin est toujours en négociation.

Au niveau territorial

Avec l'entrée en vigueur en avril 2021 des conventions collectives nationales PA/CUMA d'une part et ETARF d'autre part, les conventions collectives départementales, interdépartementales, et sectorielles... sont devenues des accords collectifs territoriaux étendus.

La plupart de ces accords sont en cours de révision, en particulier pour prendre en compte les éventuelles dispositions plus favorables des CCN et les nouvelles classifications.

Si quelques accords ainsi révisés ont d'ores et déjà pu être signés, les négociations sont souvent très difficiles, voire bloquées, en particulier en ce qui concerne la production agricole et les CUMA où les représentants des employeurs continuent de refuser systématiquement de négocier les grilles de salaires, contrairement à la possibilité permise par l'article 5.1 de la CCN.

Par ailleurs, des travaux de regroupements d'accords se sont poursuivis dans certaines régions mais demeurent toujours compliqués car souvent synonymes de remises en cause d'un certain nombre d'acquis sociaux.

La CFTC, avec les autres organisations syndicales CFE-**CGC, FO et CGT**, n'a eu **de cesse d'alerter sur cette situation et de faire des propositions pour trouver une issue. Nos démarches n'ont jamais trouvé écho auprès des organisations patronales de la branche et nous ont conduits à demander au ministère de l'Agriculture, la tenue d'une commission mixte paritaire.**

Sur les travaux de la sous-commission d'extension des accords agricoles et des CMP

La CFTC tient à saluer le travail des services du ministère de l'Agriculture et des services déconcentrés du ministère du Travail dans leur mission d'appui au dialogue social. Nous rappelons que nous sommes très attachés à cette mission et demandons, à ce titre, que des moyens supplémentaires soient alloués aux administrations concernées afin de pouvoir s'y consacrer pleinement. En effet, nous continuons de constater que dans certains territoires des DDETS/DREETS n'arrivent plus à l'assumer.

La CFTC demande aussi aux services du premier ministre, en charge de la publication des accords sur Légifrance, de mettre tout en œuvre pour permettre un accès et une identification simple et rapide de l'ensemble des accords agricoles territoriaux.



Contribution dialogue social agricole CFE-CGC AGRO

1. La restructuration des branches agricoles se poursuit :

- **Un accord d'élargissement du champ conventionnel** de la Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma du 15 septembre 2020 (IDCC 7024)

La CFE-CGC AGRO, par l'intermédiaire de son syndicat le SNCEA/CFE-CGC, a fortement contribué au rapprochement des branches Production agricole/CUMA et Parcs et jardins zoologiques privés se concrétisant par un accord d'élargissement du 1er février 2022.

Par l'accord d'élargissement conclu, les partenaires sociaux posent en principe que la branche de la Production agricole et des Cuma (IDCC 7024) est la branche de rattachement, dont le champ d'application sera modifié pour intégrer les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public situés sur le territoire national. Lorsque ce rattachement sera effectif, la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (IDCC 7017) ne sera toutefois pas abrogée : elle devient un accord collectif sectoriel étendu, dont les dispositions ne pourront être que plus favorables que celles contenues dans la Convention collective nationale du 15 septembre 2020.

- Adaptation des accords collectifs (ex-Conventions collectives (CC) par rapport aux dispositions des Conventions collectives Production agricole/Cuma et ETARF

Différentes conventions collectives sont devenues des accords collectifs suite à l'entrée en vigueur des deux conventions collectives nationales (CCN) : la CCN Production agricole et Cuma et la CCN Entreprises de travaux et services agricoles ruraux et forestiers (Etarf).

En 2022 la CFE-CGC AGRO, par l'intermédiaire de son syndicat le SNCEA/CFE-CGC, a été signataire de nombreux avenants venant adapter les dispositions de ces accords locaux par rapport aux dispositions nationales.

La volonté de conserver les avantages conventionnels catégoriels a été la priorité.

Elle s'est attelée dans toutes les régions, à faire en sorte qu'un dialogue social territorial persiste et a engagé en interne un travail juridique de comparaison entre les conventions collectives nationales et les conventions collectives locales dans le but de les préserver par des accords locaux.

Elle souligne le travail effectué par ses nombreux négociateurs locaux, souvent salariés d'exploitations agricoles, pour assurer au mieux l'articulation entre les normes nationales et les normes locales. Ce maillage territorial de négociateurs permet d'assurer un dialogue social adapté aux réalités du terrain car les évolutions les plus importantes viennent des territoires et des filières.

La nécessité de continuer à négocier les salaires sur un plan local a donné naissance à des accords locaux comme le Cantal (IDCC 9151) Avenant n° 83 du 1er février 2022, la Creuse (IDCC 9231) Avenant n° 43 du 7 septembre 2022, la Haute-Loire et Lozère (IDCC 8832) Avenant n° 87 du 10 février 2022.

De nombreuses réunions en commission paritaire ou commission mixte paritaire se sont par conséquent tenues au cours de cette année. La CFE-CGC AGRO, par l'intermédiaire de son syndicat le SNCEA/CFE-CGC a répondu présent et est devenu la première organisation en termes de participation aux réunions.

Les conventions et accords collectifs concernant les professions agricoles sont déposés au service départemental de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du lieu où ils ont été conclus. Cependant, ces dernières par manque de moyen et de vigilance transmettent ces accords pour extension dans des délais non raisonnables, ce qui est préjudiciable pour les salariés.

2. Production agricole : mise à jour de l'accord formation professionnelle

Un avenant n° 8 du 13 juillet 2022 modifie l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture.

Au regret de notre syndicat, cet accord a majoritairement pour objet de l'adapter aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, et ne crée pas de droit réel pour les personnels d'encadrement.

3. Entreprises du paysage : la branche modifie les conditions de recours par les entreprises au travail intermittent

Un avenant du 7 novembre 2022 complète le texte initial.

La CFE-CGC AGRO, par l'intermédiaire de son syndicat le SNCEA/CFE-CGC a signé cet avenant s'assurant qu'il reprenait les garanties existantes au bénéfice du salarié intermittent (avenant obligatoire au contrat pour toute modification des dates de début et de fin de périodes travaillées, la notification de la répartition des heures de travail, la détermination des droits liés à l'ancienneté).

4. Scieries agricoles, les exploitations forestières et le rouissage-teillage du lin:

➤ L'activité partielle de longue durée (APLD) reconduit

La CFE-CGC AGRO, par l'intermédiaire de son syndicat le SNCEA/CFE-CGC a, par la signature de cet avenant, contribué à assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

➤ Autre thème de Négociation

Après la sortie des Scieries agricoles et des Exploitations Forestières de l'opérateur de compétence (OPCO) OCAPIAT dont le périmètre sectoriel est, entre autres, l'agriculture, se profile une sortie de l'accord portant sur les dispositions relatives à l'organisation de la négociation collective en agriculture ce que nous dénonçons fortement.

La négociation interbranche agricole est à privilégier chaque fois que les thèmes s'y prêtent.

5. Les négociations portant sur les salaires :

Les partenaires sociaux agricoles ont été majoritairement au rendez-vous concernant la négociation sur les salaires minima conventionnels. Concernant la production agricole/CUMA, dans certains départements où les salariés bénéficiaient de salaires plus élevés que la grille de salaire nationale, **aucun accord n'a été trouvé** malheureusement pour compenser cette perte de revenus.

Dans le secteur du paysage, nous regrettons une politique salariale, qui n'est pas en faveur de l'encadrement. Concernant les centres équestres, une reprise des négociations salariales est à constater malgré là encore un écrasement de la grille en défaveur des techniciens, agents de maîtrise et cadres.

NEGOCIATION COLLECTIVE

Dans le cadre de la réforme de la négociation collective des accords de branches la FGTA/FO a toujours été force de propositions avec l'objectif final de contractualiser.

Aujourd'hui Le maillage territoriale des accords, au plus près des salariés dans les départements, ex-régions est remis en cause, nous assistons à la dénonciation d'un grand nombre de ces accords signé par la FGTA/FO au profit d'accord dans le nouveau périmètre des régions.

Les dénonciations émanent essentiellement du collège employeur.

Conscient que certains accords avaient du mal à vivre, nous assistons à une dégradation généralisée des acquis dans l'ensemble de nos secteurs.

Certes la réforme des inspections du travail, avec une diminution des inspecteurs, ne facilite pas la tenue des commissions mixtes selon les régions.

Le maintien d'un dialogue sociale constructif et apaisé est aussi de la responsabilité des pouvoirs publics qui doivent mettre les moyens nécessaires à la bonne tenue des commissions mixtes.

Pour la FGTA/FO ce qui apparait clairement dans la négociation des nouveaux accords régionaux, c'est la volonté de niveler les acquis sur le moins disant. Le résultat conduit à la perte d'acquis négociés depuis des années sous couvert d'un équilibre globalement plus favorable des accords.

Les négociations sont de plus en plus difficiles au regard des champs professionnels couvert pas ceux-ci par exemple « polyculture élevage/viticulture/horticulture ».

La réalité économique de ces secteurs n'est pas du tout la même, cela conduit, dans le cadre des fusions, à la baisse réelle d'acquis et par un nivellement par le bas.

La FGTA/FO est signataire des accords, non pas par conviction mai très souvent par défaut. La négociation collective ne devrait pas se tenir après dénonciation des accords locaux mai bien après la fin des négociations, ceci devrait être un préambule à toutes négociations.

Localement notre champ de négociation se restreint de plus en plus. Les accords nationaux de branches ne permettent plus le dialogue par exemple sur les qualifications. Celles-ci sont une partie essentielle de la rémunération. Selon les régions le poids économique de certaines entreprises n'est pas le même que sur l'ensemble du territoire. Des marges de manœuvres existent mais ne sont globalement pas appliquée en région.

Nous assistons également à un décrochage entre les PME (-50 salariés) et les grandes entreprises.



Parallèlement nous négocions des accords d'entreprises qui répondent aux réalités économiques de celles-ci.

Un point essentiel, dans le contexte économique actuel de forte inflation reste les salaires. Nous constatons un tassement généralisé des grilles de salaires. Le travail réel au regard des qualifications mises en œuvre n'est pas ou peu revalorisé.

Cela est une des causes de la non-attractivité de certain métier dans le secteur général de l'agriculture. Le SMIC devient la « bonne valeur de rémunération » et la référence d'embauche.

Il apparaît urgent d'intégrer une clause dans les accords permettant aux partenaires sociaux de négocier dès le mois suivant la hausse du SMIC. Cela doit se faire dans le cadre d'une négociation spécifique « Négociation des minima de branche ». Au fil des années les écarts hiérarchiques se sont considérablement réduits, il est impératif de recréer des écarts entre les niveaux pour redonner du sens entre la grille des minima et les classifications. Nous constatons que les écarts entre indices ne sont que de quelques centime (0,2/0,3 !!), cela ne correspond pas au fondement de la reconnaissance des qualifications.

Le mécanisme des extensions qui peut être long dans certains cas prive les salariés du bénéfice des négociations dans des délais qui ne devraient pas dépasser deux mois.



Contribution de la FNSEA
Bilan de la négociation collective – 2022

Si la sortie de la crise sanitaire a été propice à une reprise importante du dialogue social, le **contexte inflationniste, lié principalement au coût de l'énergie, des intrants** et de diverses matières premières, a créé une situation tendue rendant toute négociation difficile. A cela est venue **se superposer une succession d'aléas climatiques** : du gel printanier en passant par les orages de grêles et s'achevant par une sécheresse historique.

Ainsi, en 2022, l'essentiel de la négociation collective au national a consisté à trouver la **bonne mesure entre assurer le maintien du pouvoir d'achat et la prise en compte des difficultés économiques** que continuent à subir les entreprises agricoles et dont l'avenir reste encore plein d'incertitudes.

A quatre reprises, les partenaires sociaux ont ouvert des négociations sur la grille de salaires nationale et elles ont débouché sur 3 accords dont pour deux avec la signature de l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

	CCN 15/09/2020	Avt 4 18/01/2022	Avt 5 15/06/2022	Avt 6 27/01/2023*
Palier 1	10.15 €	10.57 €	10,85 €	11,27 €
Palier 2	10.23 €	10.66 €	10,94 €	11,36 €
Palier 3	10.38 €	10.82 €	11,11 €	11,53 €
Palier 4	10.60 €	11.06 €	11,35 €	11,77 €
Palier 5	11.10 €	11.57 €	11,88 €	12,29 €
Palier 6	11.65 €	12.15 €	12,47 €	12,87 €
Palier 7	12.35 €	12.90 €	13,21 €	13,62 €
Palier 8	13.24 €	13.82 €	14,16 €	14,56 €
Palier 9	14.35 €	14.98 €	15,34 €	15,76 €
Palier 10	15.90 €	16.61 €	17,02 €	17,46 €
Palier 11	18.10 €	18.91 €	19,36 €	19,86 €
Palier 12	20.70 €	21.62 €	22,15 €	22,70 €

* issu des négociations débutées en août 2022.

A chaque négociation, l'objectif de la FNSEA, en tant que syndicat patronal responsable, a été de donner un cap aux entreprises, en restant dans des augmentations raisonnables tout en évitant le tassement de la grille pour continuer notamment à rester suffisamment attractifs dans un climat préoccupant pour le recrutement.

Dans cette situation, il est paru à la FNSEA difficile d'aborder d'autres sujets dans la négociation. Elle compte sur 2023 pour s'ouvrir à des sujets plus divers qui viendront compléter le régime

Par ailleurs, dans le cadre de la restructuration conventionnelle, la branche des parcs zoologiques privés a souhaité se rapprocher d'une autre branche plus importante lui assurant, malgré tout, la pérennité de ses spécificités et à cette fin, elle a manifesté un intérêt pour la branche Production agricole et Cuma.

Après quelques mois de négociation pour fixer les règles et les principes du rattachement de la branche Production agricole et Cuma aux parcs zoologiques privés, les partenaires sociaux concernés sont parvenus à un accord le 1^{er} février 2022, dit **accord d'élargissement de champ conventionnel de la branche de la Production agricole et des CUMA à la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.**

Cette intégration entraîne des conséquences sur les champs d'application d'un certain nombre d'accords nationaux agricoles.

D'une part, conformément à l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole, l'ouverture des branches comprises dans cette interbranche à d'autres secteurs professionnels est conditionnée à leur adhésion à trois des accords fondateurs de l'interbranche que sont :

- l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants (AFNCA),
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et à ses avenants (ANEFA/CPNE),
- 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 (Association Sociale et Culturelle Paritaire en Agriculture).

Des avenants modifiant le champ d'application de ces accords intégrant les parcs zoologiques sont donc la suite logique de l'accord du 1^{er} février 2022.

D'autre part, l'accord instituant la Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de Production agricole et des Cuma du 7 juin 2017 pour la Production agricole et les Cuma et la Convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma du 15 septembre 2020 devront être révisés pour tenir compte de l'élargissement de leur champ d'application aux parcs zoologiques.



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

*

Bilan de la négociation collective – 2022

Acteur du dialogue social agricole, la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux - ETARF, représentée par la FNEDT, est couverte par les stipulations d'une Convention collective nationale applicable depuis avril 2021. Cette CCN est complétée par un nombre important (une trentaine) d'accords nationaux structurants et des dispositifs conventionnels au niveau des départements ou des régions.

En 2022, selon le tableau de bord de l'emploi CCMSA/FNEDT, les ETARF représentent 21 524 entreprises, 14 795 entreprises de travaux agricoles, viticoles et ruraux et 6 729 entreprises de travaux forestiers et sylvicoles et les 11 157 employeurs de main d'œuvre.

La branche ETARF offre ainsi une couverture conventionnelle aux 112 367 salariés (et 116 292 actifs) des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers en France.

En 2022, l'agenda de la CPPNI Etarf a été rythmé par de nombreux rendez-vous de négociation dans le cadre de la CCN ETARF mais également dans le cadre de négociation d'accords nationaux sectoriels ou interbranche, sans oublier l'activité paritaire au niveau local.

Ainsi, depuis la signature de la CCN ETARF le 8 octobre 2020 et son application au 1 avril 2021 (I – évolution de la convention collective ETARF), l'actualité du dialogue social dans la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, a été impactée par le contexte économique inflationniste et l'évolution de son champ professionnel (Point II - a – Négociation dans le cadre de La Convention collective nationale - CCN ETARF).

Le contexte économique et inflationniste a incité les partenaires sociaux à ouvrir des négociations à chaque évolution du smic intervenue trois fois en 2022. Ainsi, la FNEDT et les organisations syndicales de salarié ont tenu plusieurs rendez-vous paritaires aboutissant à la signature d'avenants sur les salaires.

La branche a également été marquée par l'impact de la crise sanitaire H5N8 sur les prestataires de services en aviculture, qui a conduit la FNEDT et les partenaires sociaux à la négociation d'un accord APLD. (II – b – Négociation des accords nationaux)

Par ailleurs, poursuivant un agenda dynamique autour de la nouvelle architecture conventionnelle du dialogue social ETARF, l'année 2022 a permis d'accueillir le secteur de la propriété forestière, deux avenants spécifiques ayant été mobilisés pour adapter le champ professionnel de la CPPNI et de la CCN.

Concernant la négociation interbranche et la politique de formation de la branche, la FNEDT a finalisé la signature d'un avenant n°8 à l'Accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la Formation professionnelle tout au long de la vie. (Point III - La négociation interbranches agricoles et forestières).

Enfin, La FNEDT est historiquement présente dans le dialogue social territorial en étant signataire de 87 conventions collectives départementales ou régionales. (56 conventions collectives départementales ou régionales pour le secteur des entreprises de travaux agricoles - ETA; 13 conventions collectives locales essentiellement à champ régional pour le secteur des entreprises de travaux forestiers). A ces conventions, viennent désormais s'ajouter 18 IDCC correspondant à des conventions collectives locales pour le secteur de la propriété forestière.

Dans ce cadre, la FNEDT a maintenu un rythme important sur l'adaptation des accords territoriaux étendus à la nouvelle convention collective nationale ainsi que le suivi des régimes complémentaires frais de santé - prévoyance. (Point IV - ETARF et négociations collectives territoriales)

I - Evolution de la convention collective nationale - CCN ETARF

Après plusieurs années de négociation, la branche professionnelle des ETARF s'est dotée d'une première convention collective nationale avec la signature de la FNEDT et les organisations syndicales représentatives de salarié du texte conventionnel finalisé le 8 octobre 2020.

Cette négociation conclusive a été l'aboutissement d'un travail de dialogue et de concertation initié avec les partenaires sociaux, impulsée par l'accord de méthode du 15 novembre 2016 visant à redéfinir l'architecture conventionnelle en agriculture.

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).

En cohérence avec le maintien du dialogue social territorial et l'évolution des dispositifs conventionnels locaux, c'est la CPPNI dédiée aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux par l'accord du 4 juillet 2017 qui assure le suivi et les négociations relatives à la Convention collective nationale.

Depuis 2022, par avenant du 12 mai (avenant 5), la convention collective nationale ETARF (CCN ETARF) assure également la couverture du secteur de la propriété forestière. Cet accord est le fruit des négociations paritaires amorcées en 2021, et qui ont pour objectif de positionner la CCN ETARF comme dispositif d'accueil à d'autres secteurs professionnels.

Ainsi, le nouveau champ d'application de la CCN vise 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
- la propriété forestière
- les travaux et services avicoles.

II – Les négociations dans le cadre de la CPPNI ETARF

En 2022, dans la suite logique de construction d'une branche professionnelle d'accueil à d'autres secteurs d'activité, une nouvelle impulsion a été donnée par les partenaires sociaux par la conclusion d'un premier avenant en date du 12 mai 2022 qui a eu pour objectif de permettre à la CPPNI ETARF d'assurer le développement du dialogue social du secteur de la propriété forestière.

L'instance paritaire de négociation s'est réunie quatre fois en 2022, à savoir :

- 19 janvier 2022
- 27 avril 2022 (groupe de travail)
- 16 mai 2022
- 15 septembre 2022

II – A - Négociation dans le cadre de CCN ETARF

• Les accords salariaux 2022

Le dialogue social dans les ETARF a été marqué par le contexte économique inflationniste et les hausses successives du SMIC pendant l'année 2022.

En réponse sur la même période, la FNEDT a tenu avec les partenaires sociaux trois commissions nationales paritaires (CPPNI) ayant à l'ordre du jour la question de la négociation sur les salaires de la branche (19 janvier, 16 mai et 15 septembre)

Ainsi, ces rendez-vous sociaux fixés en 2002 sur la branche ETARF ont eu pour objectif de prendre en compte la hausse du SMIC afin d'accompagner et limiter les effets de l'inflation sur la rémunération des salariés pour l'ensemble des grilles de classification, tout en contenant l'impact sur la compétitivité des entreprises.

- Avenant du 19 janvier 2022

Ce premier avenant visait à prendre en compte la hausse de début d'année qui a abouti à une réévaluation sur toutes les grilles.

- Avenant du 16 mai 2022

Ce deuxième avenant a été conclu dans le prolongement du relèvement par le gouvernement du SMIC au 1 mai.

- **Accueil de la branche propriété forestière**

Pour rappel, 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 d'avancer avec les partenaires sociaux sur l'accueil du secteur de la propriété forestière dans le dialogue social des ETARF. Deux projets d'avenant ont été présentés à l'ordre du jour de la CPPNI, portant respectivement sur l'ouverture du champ d'application de la CPPNI ETARF ainsi que sur celui de la CCN ETARF.

Ces deux avenants ont été conclus en 2022 et désormais étendus.

- Avenant 5 du 12 mai 2022 de la convention collective nationale 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

Le présent avenant vise à élargir le champ d'application la convention collective nationale 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 au secteur professionnel de la propriété forestière.

Il a pour conséquence d'intégrer le champ d'application du secteur de la propriété forestière dans celui de la CPPNI ETARF.

II -B - Négociations des accords nationaux -

En complément du suivi et de la négociation de la CCN, la branche ETARF négocie sur un champ territorial national, des accords spécifiques, professionnels ou sectoriels.

En 2022, les partenaires sociaux de la CPPNI ETARF ont négocié un accord APLD, sur le secteur des services à l'aviculture, ainsi qu'un avenant sur le champ d'application de la CPPNI ETARF.

- **Signature d'un accord APLD sur le secteur des entreprises de service à l'aviculture**

Depuis le début de l'année 2022, une nouvelle épizootie d'influenza aviaire hautement pathogène a sévi sur le territoire français impactant fortement les activités économiques de la branche dans le Sud-Ouest de la France et les Pays de la Loire.

Parmi les acteurs des filières avicoles, les prestataires de services de ramassage de volailles ont vu chuter leur activité au cours du deuxième trimestre 2022 et ont dû anticiper en quelques semaines un arrêt total de l'activité.

Sur la seule région Pays de Loire, la branche professionnelle identifie 17 entreprises employeurs de 575 salariés permanents.

Dans le cadre de la crise sanitaire H5 N8, les partenaires sociaux de la branche ETARF ont souhaité trouver une solution d'accompagnement par le dialogue social. Ces derniers ont finalisé la négociation d'un accord collectif relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture (Accord APLD).

Par la finalisation d'un accord APLD, le secteur avait besoin d'un dispositif de soutien à l'activité économique des entreprises permettant aux entreprises éligibles de bénéficier d'une allocation dans le cadre d'une diminution de l'horaire de travail des salariés en contrepartie d'engagements en matière de maintien en emploi ou de formation.

- **Avenant 1 du 12 mai 2022 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux**

Cet avenant modifie le contour du champ d'application professionnel de l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux (CPPNI ETARF).

Il a pour objet de faire correspondre le champ d'application de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux aux évolutions du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale 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.

III - La négociation inter-branches agricoles et forestières

En complément du dialogue social de branche au niveau national ou le maintien au niveau territorial, les familles professionnelles de l'agriculture poursuivent les négociations professionnelles dans un cadre interbranche ou de filière (négociation réunissant un ensemble d'organisations professionnelles employeurs de l'amont agricole – forestière et les organisations syndicales de salariés).

En 2022, l'activité de négociation interbranche en agriculture a été ralenti par un agenda resserré imposé par des questions d'actualité autour de la négociation de branche telle que les accords rémunération ou encore l'accord APLD pour le secteur de l'aviculture.

Néanmoins la politique de formation sur le secteur de l'agriculture a incité la FNEDT à finaliser une 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.

Enfin, en 2022, plusieurs avenants ou accords nationaux interbranches ont été étendus ou signés par la Fédération nationale EDT, à savoir :

- **La FNEDT signataire de l'avenant 8 de l'accord Formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture**

La FNEDT est signataire de l'avenant n°8 à l'Accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la Formation professionnelle tout au long de la vie (étendu par arrêté du 13 juin 2023 et publié au Journal officiel le 17 juin 2023).

Cet accord interbranche du 13 juillet 2022 par la FNEDT définit la politique de formation à destination des ETARF. Il 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.

- **Extension de l'avenant 1 à l'accord ASCPA**

L'avenant 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 création de l'ASCPA a été étendu par arrêté du 23 novembre 2022 publié au Journal Officiel du 6 décembre 2022.

Cet avenant interbranche améliore l'accès au dispositif agricole relatif aux actions sociales et culturelles et la 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 ans auparavant (le salarié ayant 6 mois d'ancienneté devait solliciter la carte).

- **Extension de l'avenant à l'accord CPHSCT**

L'avenant du concernant l'accord national interbranche agricoles sur les CPHSCT du 16 janvier 2001 a été étendu par arrêté du 12 août 2022 publié au Journal officiel du 26 août 2022.

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.

IV – La négociation collective territoriale

Dialogue social territorial ETARF

la FNEDT est signataires, 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, par l'arrêté du 8 novembre 2021, la FNEDT est l'organisation professionnelle représentative sur le secteur de la propriété forestière, intégrant 18 IDCC correspondant à des conventions collectives locales.

Dans le prolongement du déploiement de la convention collective nationale CCN ETARF et des accords nationaux, la branche professionnelle des ETARF est restée très active dans le dialogue social territorial.

En 2022, au niveau des départements et régions, les négociations annuelles se sont maintenues. Les ordres du jour des négociations locales ont essentiellement porté sur deux axes, à savoir :

- le suivi des régimes de prévoyance frais de soins territorialisés.
- la négociation des accords territoriaux par l'adaptation des spécificités des conventions collectives locales à la convention collective nationale CCN ETARF.

Sur ce dernier point, les organisations syndicales de salariés et la Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires rappellent notamment l'existence d'accords interbranches agricoles. Ils expriment leur attachement à un dialogue social de proximité afin de compenser l'absence de négociation dans les entreprises agricoles, essentiellement structurées en très petites entreprises (TPE).

Ainsi, la volonté des partenaires sociaux est d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux. Par le tableau de suivi joint, l'état des négociations locales concerne est publié en date de septembre 2023.

IDCC	Champ d'application des secteurs de la branche ETARF	Etat des négociations
8117	ETARF Ile de France	En révision
8214	ETAR Marne	En révision
8233	Entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Haute-Normandie.	Avenants négociés
8241	Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles de la région Centre.	Avenants négociés FPF
8252	Entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Basse-Normandie.	Avenants négociés
8262	ETAR de la Cote-d'Or, de la Nièvre et de l'Yonne	En révision
8313	ETAR du Nord - Pas-de-Calais.	Avenants négociés
8415	ETF FPF de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges	Accord Territorial révisé
8422	ETAR de la région Alsace	En révision
8434	ETARF de la région Franche-Comté	En révision
8523	Exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire	Accord Territorial révisé
8525	ETARF Pays de la Loire	En révision
8531	ETF de la région Bretagne	Avenants négociés
8532	Entreprises de travaux agricoles et ruraux de la région Bretagne	Avenants négociés
8731	ETF de la région Midi-Pyrénées	Avenants négociés
8741	ETF de la région Limousin.	Avenants négociés
8912	ETARF de la région Languedoc-Roussillon et du département de Vaucluse	Négociations locales
9021	ETAR du département de l'Aisne	Avenants négociés
9071	ETAR de l'Ardèche	En révision
9081	ETAR du département des Ardennes.	En révision
9091	ETAR du département de l'Ariège.	En révision
9151	ETARF Cantal	Avenants négociés
9181	ETAR du département du Cher	En révision
9231	ETAR du département de la Creuse.	Accord Territorial révisé
9241	ETAR du département de la Dordogne.	En révision
9261	ETAR du département de la Drome	En révision
9281	ETAR du département d'Eure-et-Loir.	En révision
9321	ETAR Gers	En révision
9331	ETAR de la Gironde	En révision
9361	ETAR du département de l'Indre	En révision
9371	ETAR du département d'Indre-et-Loire	En révision
9383	ETAR de l'Isère	Accord Territorial révisé
9401	ETAR du département des Landes.	Accord Territorial révisé
9412	ETAR du département de Loir-et-Cher	En révision
9471	ETAR du département de Lot-et-Garonne.	En révision
9541	ETAR du département de Meurthe-et-Moselle	En révision
9553	ETAR du département de la Meuse	En révision
9573	ETAR du département de la Moselle	En révision
9601	ETAR du département de l'Oise	Avenants négociés
9641	ETAR du département des Pyrénées-Atlantiques.	En révision
9651	ETAR des Hautes-Pyrénées	Accord Territorial révisé
9712	ETAR du département de Saône-et-Loire.	Accord Territorial révisé
9802	ETAR du département de la Somme	Avenants négociés
9871	ETAR du département de la Haute-Vienne	Accord Territorial révisé
9881	ETAR du département des Vosges	En révision
8416	ETAR départements de la Lorraine	En révision

- **Les négociateurs locaux EDT pour les ETARF**

Le maintien d'un dialogue social local et des dispositifs conventionnels locaux implique une forte présence des négociateurs locaux EDT dans les commissions paritaires ou mixtes pour représenter les intérêts de la branche ETARF. Il en est de même pour les mandats issus du paritarisme de gestion à champ départemental ou régional.

Par conséquent, ce sont près de 110 négociateurs EDT qui assurent le dialogue social sur l'ensemble du territoire au service des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Septembre 2023

31 juillet 2023

Bilan de la négociation collective 2022 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.
 - o La poursuite de la gestion de la sortie de la crise sanitaire et de la relance de l'activité des entreprises

La gestion de la politique sociale de la FNB s'est inscrite en 2022 dans le cadre des évolutions constatées dans ses différents domaines d'intervention.

Ainsi la politique salariale conduite par la FNB en 2022 s'est inscrite dans un contexte triplement difficile lié à des évolutions tant économiques, que sociales qui ont nécessité un calendrier de négociation particulièrement serré, afin d'accompagner les entreprises sur les 2 critères importants sur ce dossier :

- La revalorisation d'un smic qui s'est déclenché à 4 reprises sur une période courte et,
- Une évolution de l'inflation qui a créé des attentes certaines au sein de la population salariée compte tenu des demandes et des tensions enregistrées en matière de maintien du pouvoir d'achat.

Pour pouvoir apporter les réponses adaptées aux partenaires sociaux, et bien sûr aux entreprises, les réunions des commissions sociales se sont tenues à un rythme soutenu et, surtout dans un contexte extrêmement différent de celui dans lequel ces négociations se conduisaient jusqu'à présent.

En effet, il est nécessaire de rappeler que les négociations se déroulaient généralement dans le cadre d'une réunion annuelle avec un barème qui se déclenchait à la date habituelle des négociations entre partenaires sociaux.

L'année 2022 a dû intégrer dans ce contexte l'évolution de 4 SMIC, qui sur la période concernée ont abouti à son augmentation à hauteur de 7,76% en 10 mois.

Cette évolution inédite a entraîné de fait, une augmentation des rémunérations et donc des taux horaires moyens des salariés qui eux-mêmes généraient lorsqu'ils dépassaient 2% une revalorisation du SMIC et, donc la nécessité de réadapter les salaires minima conventionnels pour les rendre compatibles avec la nouvelle valeur du SMIC.

C'est la première fois, depuis bien des années, que les négociations se sont déroulées quasiment tous les trimestres dans un contexte économique qui d'abord a été estimé plutôt favorable, car encore lié aux résultats de l'activité de l'année 2021, mais qui très vite a dû prendre en compte les premiers signaux de tension sur le marché, liés aussi bien aux augmentations des matières premières qu'à l'évolution des commandes d'une clientèle dont les marchés commençaient à se tendre.

Cette situation a été très flagrante à compter du mois de juillet, et surtout au mois de septembre où a été constatée une évolution des carnets de commandes qui posait interrogation pour la fin de l'année 2022 et un exercice 2023 que chacun estimait très tendu.

Dans ce contexte, la commission sociale et les commissions paritaires se sont tenues en respectant les principes suivants :

- Les accords nationaux ont été négociés dès le début de l'année 2022, alors que les habitudes antérieures les positionnaient surtout entre les mois d'avril et les mois de juillet, pour tenir compte à la fois des négociations territoriales avec le smic qui se déclenchait habituellement au cours du mois de janvier pour les négociations agricoles ;
- Les négociations des salaires minima de l'accord national agricole ont été conduites dès le mois de janvier et ont abouti à un premier accord de revalorisation des rémunérations au 1er février puis des négociations ont été à nouveau ouvertes pour aboutir un 2ème accord au 1^{er} juillet ;
- Enfin un 3e accord a été négocié le 29 septembre pour une application probable jusqu'à la fin de l'exercice 2022 avec une nouvelle revalorisation dont la date a été fixée au premier novembre 2022.

Le contexte particulier dans lequel ces négociations ont dû être conduites, traduit le cadre tout à fait exceptionnel d'une année où la FNB a pu signer 3 accords nationaux pour accompagner les entreprises dans cette spirale inflationniste.

Pour conclure, l'évolution du contexte économique pour le dernier trimestre laisse beaucoup d'inquiétude en suspens compte tenu des difficultés liées à de multiples facteurs qui devront être intégrés dans les futurs mandats.

Les références des accords cités dans le présent rapport :

- Politique sociale du secteur

- Au national

- 20 janvier 2022 : Négociation de la Convention Collective Nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

- 28 avril 2022 : Négociation de la Convention Collective Nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

- 2 juin 2022 : Négociation de la Convention Collective Nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

- 29 septembre 2022 : Négociation de la Convention Collective Nationale et d'un projet d'avenant à l'accord APLD des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

- 29 novembre 2022 : Signature d'un avenant à l'accord national du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les Scieries Agricoles, les Exploitations Forestières et du Rouissage, le Teillage de Lin

- Politique salariale

- Au national

- Accord national scieries agricoles et exploitations forestières régime MSA :

- Avenant n°2 du 14 janvier 2022 à l'accord du 15 septembre 2020 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier / ACT / Am / Cadres dans Les Scieries Agricoles Et Les Exploitations Forestières ;
- Avenant n°3 du 2 juin 2022 à l'accord du 15 septembre 2020 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier / ACT / Am / Cadres dans Les Scieries Agricoles Et Les Exploitations Forestières ;
- Avenant n°4 du 29 septembre 2022 à l'accord du 15 septembre 2020 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier / ACT / Am / Cadres dans Les Scieries Agricoles Et Les Exploitations Forestières.

En région

11 janvier 2022 - **Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Auvergne.

21 janvier 2022 – **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.

1^{er} février 2022 – **Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Centre.

3 février 2022 – **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.

8 avril 2022 – **Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Bretagne.

12 avril 2022 – **Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels** pour le personnel des exploitations forestières de la région Lorraine.

12 avril 2022 – **Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles de la région Lorraine.

20 avril 2022 – 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.

7 juin 2022 – 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.

27 juin 2022 – 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.

28 juin 2022 – 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.

6 septembre 2022 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Centre.

- o Prévoyance

En région

8 septembre 2022 : Signature d'un avenant relatif à la prévoyance pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Midi Pyrénées

- o Restructuration des Conventions Collectives Agricoles

La poursuite de la négociation d'une convention collective nationale spécifique aux exploitants forestiers et aux scieries agricoles

Il est rappelé que ce projet recouvre 3 familles professionnelles :

- les activités traditionnelles de la FNB à travers les scieries agricoles et les exploitations forestières,
- auxquelles s'est ajouté le secteur du Rouissage Teillage de Lin,

- et une demande de rapprochement des pépiniéristes forestiers.

Des négociations ont été conduites pendant toute l'année 2022 pour examiner les différents chapitres qui doivent être abordés lors de la négociation d'une convention collective nationale et, les échanges ont été relativement constructifs entre partenaires sociaux.

Les différents aspects relatifs au contrat de travail, à la durée du travail, au régime de protection sociale ont fait l'objet d'un calendrier d'examen assez précis et l'objectif poursuivi par les partenaires est d'aboutir à une possible signature en 2023.

Un des sujets qui reste en débat est le principe de l'application de la convention collective nationale à défaut de convention collective territoriale.

Les débats se poursuivent en intégrant la philosophie de la Direction Générale du Travail (DGT), ce qui va permettre d'avancer en connaissance de cause de part et d'autre de la table des négociations.

La mise en œuvre concrète au sein des régions et départements

L'année 2022 a été essentiellement consacrée à tirer les conséquences de certaines évolutions des partenaires professionnels du monde du bois dans les rapprochements qu'ils ont initiés de leur côté.

Ainsi les propriétaires forestiers sylviculteurs ont décidé de rejoindre politiquement la convention collective nationale du 8 octobre 2020 qui a été conclue par les entrepreneurs de travaux agricoles et les entrepreneurs de travaux forestiers.

Ce rapprochement doit en principe prendre ses effets à la fin de l'année 2022 et surtout au cours de l'année 2023. Il aura des conséquences sur nos conventions collectives **territoriales avec des modifications des champs d'application professionnels**

Le début de cette restructuration agricole a été entamé au sein de 2 régions, en vue d'en tirer toutes les conséquences.

- La région Grand-Est a d'abord signé un avenant conventionnel, par lequel les entrepreneurs de travaux forestiers et les propriétaires forestiers sylviculteurs sortaient du champ d'application professionnel et territorial de la convention collective interdépartementale de Lorraine dont ils étaient signataires.

L'**avenant n°7 à la convention collective interdépartementale de Lorraine du 12 avril 2022** a donc redéfini le champ d'application professionnel de l'ancienne convention collective qui reste uniquement signée par la FNB pour les exploitants forestiers.

Parallèlement un second avenant, a été conclu par les entrepreneurs de travaux forestiers pour maintenir les dispositions conventionnelles antérieures dans le cadre de la déclinaison de leur convention collective nationale.

Cette scission du champ d'application de la convention collective permet donc, à chaque famille professionnelle de reprendre l'autonomie de ses négociations et la gestion de ses propres dispositions conventionnelles, qu'elles soient nationales ou locales.

Ces textes ont été importants dans le sens où ils ont été les premiers dans le secteur à définir une méthodologie de restructuration, compte tenu de la nouvelle configuration des conventions collectives nationales par rapport à celles territorialement préexistantes.

- La région Midi-Pyrénées de son côté va examiner les mêmes modalités de scission et une réunion va aborder les premières réflexions relatives au **calendrier de mise en œuvre de ces principes.**
- La région Rhône-Alpes va également suivre la même logique avec l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine réunion paritaire.

Ce nouveau contexte conventionnel correspond à une nouvelle orientation liée à la restructuration des branches qui repose sur deux principes :

Tout d'abord, l'existence et la signature de conventions collectives nationales permettant le regroupement d'activités réunies autour d'une cohérence de champs économiques et sociaux,

Ensuite, le maintien, l'évolution ou la disparition de conventions collectives territoriales qui regroupaient des entreprises trop peu nombreuses à effectif trop réduit pour justifier encore une couverture conventionnelle spécifique.

Ces deux principes avaient été intégrés par la Fédération Nationale du Bois, dès l'ouverture des négociations d'une convention collective nationale spécifique aux exploitants forestiers et aux scieries agricoles.

Les perspectives pour l'année 2023

- Finalisation de la négociation d'un accord national sur la prévoyance dans les Scieries agricoles, les Exploitations forestières ;
- 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, et poursuite de l'examen des conditions d'application de l'accord de classifications de 2020. Des rencontres sont déjà prévues en Normandie et Rhône-Alpes.



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 2022.

L'année 2022 a été marquée par un retour à la tenue de réunions en grande partie en présentiel et ce après le contexte de la crise sanitaire pendant les années 2020 et 2021 où celles-ci se sont tenues en distanciel.

Au niveau du Groupe Groupama, couvrant un effectif total de 31 260 salariés au 31 décembre 2022 (y compris le périmètre mutualiste Groupama et les filiales internationales), les négociations menées au niveau « France », qui représente 25 496 salariés, ont été importantes :

En effet, l'année 2022 a été dense en matière de négociation ou de réunions de suivi des accords collectifs Groupe.

En matière de négociation, l'année 2022 a surtout été marquée par les NAO et ce dans un contexte très particulier de reprise forte de l'inflation. Ces dernières se sont traduites par la signature d'un accord en octobre 2022 sur le périmètre de l'UDSG et par la signature d'accords dans la quasi-totalité des entités du Groupe.

Sur le périmètre de l'UDSG, les mesures suivantes ont donné lieu à la signature d'un accord :

- Revalorisation des SMF (classe 1 : 9%, classe 2 : 5%, classes 3&4 : 4%, classe 5 : 3%, classes 6&7 : 2%)
- Une augmentation générale de 3% des classes 1 à 7 ayant 6 mois d'ancienneté au 01/01/2023 avec un plancher de 1000€ (à taux plein)
- **Une revalorisation des minimas d'augmentation** individuelle et de changement de classe de 51€ à 55€ pour les classes 1 à 4 et de 82€ à 86€ pour les classes 5 à 7.
- Concernant les Augmentations Individuelles, l'ANG prévoit un minimum de 0,7%. Cette enveloppe pourra être revue à la hausse lors des négociations d'entreprise en fonction du contexte économique qui lui est propre.

Des échanges intenses au niveau du Groupe

La Commission de Dialogue Social (CDS), émanation du Comité de Groupe, constitue l'instance de négociation au niveau du Groupe. Les accords négociés et signés dans le cadre de cette instance ont vocation à être appliqués à l'ensemble des entreprises et collaborateurs du Groupe en France. Au cours de l'année 2022, cette instance s'est réunie 3 fois, dans le cadre de la finalisation de la négociation portant sur le réexamen de l'accord QVT et dans le cadre de réflexions sur la communication syndicale.

Dans ce cadre et au niveau du périmètre français, le réexamen de l'accord QVT s'est poursuivi et a abouti à la signature d'un accord QVT en date du 13 avril 2022.

Différentes commissions de suivi des accords Groupe se sont tenues en 2022

Commission de suivi de l'accord Diversité : En application de l'accord Groupe du 4 juin 2021 relatif à la diversité et à l'égalité des chances au sein de Groupama, un bilan annuel a été réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi de l'accord le 29 juin 2022.

A cette occasion, la Direction a présenté les engagements pris par le Groupe **et les actions mises en œuvre en faveur de la diversité** par le Groupe et par les entreprises : actions de recrutement, gestion des âges, focus sur les jeunes et **l'alternance, salariés en situation de handicap, égalité professionnelle, équilibre vie personnelle / vie professionnelle** ainsi que le bilan des indicateurs 2021.

La Direction a par ailleurs souligné le bon résultat des entreprises du Groupe en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (avec un taux d'emploi direct de 6,05% en 2022).

Commission de suivi accord mobilité : en application de l'accord Groupe du 18 octobre 2021 relatif à la mobilité interentreprises à Groupama, un bilan annuel a été réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi de l'accord en date du 22 mars 2022.

A cette occasion, la Direction a rappelé les **grands axes de l'accord nouvellement signé**, a **présenté les actions mises en œuvre en faveur de la mobilité interentreprises** dans le Groupe (restitution questionnaire mobilité, nouvelle communication employeur, (enjeux, kit de déploiement interne, refonte du site Mouvy) **ainsi que le bilan des indicateurs 2021**. Ainsi, l'année 2021 montre 118 mouvements qui concernent 26 entreprises.

Commission de suivi accord GPEC Formation : en application de l'accord du 19 février 2021 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences au niveau du Groupe Groupama en France, un bilan annuel a **été réalisé dans le cadre de la commission de suivi de l'accord en date du 29 juin 2022**.

A cette occasion, la Direction a présenté le rapport annuel GPEC actualisé des **grands événements de l'année 2022 en matière de facteurs d'évolution de l'environnement (nouveaux modèles et acteurs économiques, évolutions en matière RH), de RSE, de synergies formation, et avec la présentation de Pro'Fil et des indicateurs 2021 de la formation professionnelle**.

Commission de suivi Accord Qualité de vie au travail : En application de l'accord Groupe du 13 avril 2022 relatif à la qualité de vie au travail au sein du Groupe Groupama, un bilan annuel a été réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi en date du 15 septembre 2022.

A cette occasion, la direction a présenté les actions mises en œuvre en faveur de la Qualité de Vie au Travail par le Groupe et par les entreprises (prévention primaire, secondaire et tertiaire, conciliation vie personnelle / vie professionnelle, télétravail, droit à la déconnexion, l'accompagnement au changement, prévention des RPS dans les entreprises, expression des managers) ainsi que le bilan des indicateurs 2021.

Ses travaux se sont plus particulièrement portés en 2022 sur le partenariat avec QUALISOCIAL (déploiement de la plateforme de ressources QVT CARE4PEOPLE, organisation de webinaires), la présentation de l'animation du réseau de référents QVT, la présentation d'une enquête de l'OEMA sur l'Agilité, la présentation du nouvel accord de branche relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de Travail dans les sociétés d'assurances.

Concernant le centre d'écoute psychologique (CELA), un bilan de l'utilisation du service a été présenté lors de la commission de septembre 2022.

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.

Compte tenu de son organisation fortement décentralisée et de ses activités à la fois multiples et diversifiées, le Groupe Groupama a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe, Unité de Développement Social Groupama), qui ont ensuite vocation à être complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises, dans le cadre de sa propre politique sociale.

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

La négociation de branche 2022 a été marquée par le contexte d'inflation élevée et par une forte demande de la part des organisations syndicales de mesures salariales significatives, une grande part des débats paritaires a donc porté sur ce thème.

L'année 2022 a également été l'année de la reprise des négociations de branche dans le champ conventionnel des Agents de Direction MSA suite à la publication d'un arrêté de représentativité permettant de réunir à nouveau l'instance paritaire, après deux années et demi d'interruption.

Concernant la négociation salariale, les partenaires sociaux ont cherché à définir des mesures salariales permettant à la fois une première étape de rénovation du système de classification afin de repositionner les bas salaires au-dessus du SMIC, de conserver les écarts de salaire actuels entre les différents niveaux de classification, d'améliorer l'attractivité des salaires à l'embauche et de mettre en œuvre une mesure salariale générale.

Ces négociations menées activement pendant le 1^{er} semestre 2022 ont ensuite fait l'objet d'une réorientation afin de tenir compte d'un mandat de négociation fixé par les autorités de tutelles.

Ainsi, la FNEMSA et l'ensemble des organisations syndicales ont conclu un accord de revalorisation du point de 3.5% au 1^{er} octobre 2022 lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 12 octobre 2022.

Si dans le cadre du mandat précité, des négociations ont également été ouvertes avec les partenaires sociaux en vue du versement d'une prime de supplément d'intéressement jusqu'à 200 € et d'une revalorisation des bas salaires versée en 2022, ces dernières n'ont pu aboutir à la conclusion d'accords de branche, les organisations syndicales considérant qu'elles ne répondaient pas aux enjeux et problématiques auxquels sont confrontés les salariés de la MSA.

Ces mesures ont fait l'objet d'une mise en œuvre à travers l'adoption de décisions unilatérales.

En conséquence de cette réorientation des négociations et de l'absence d'évolution apportée au système de classification, ce chantier prioritaire reste intégralement à mener dans les années à venir.

Les négociations relatives à la mise en place de l'accord d'intéressement 2022-2024 ont été ouvertes lors de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du 30 mars 2022, l'accord précédent arrivant à échéance Cet accord d'intéressement prévoit :

- Le principe d'une répartition entre part nationale et part locale. Le taux de répartition a été modifié par rapport à l'accord antérieur afin d'intégrer la demande de plusieurs organisations syndicales de prise en compte du nombre croissant d'interactions entre caisses MSA à travers les mutualisations de proximité et/ou les dispositifs d'entraide et de task-force : 50% pour la première contre 40% dans le précédent accord, 50% pour la seconde contre 60% précédemment ;
- Le seuil de déclenchement de la part nationale et de la part locale est fixé à 40% ;
- **Le montant global de l'enveloppe d'intéressement est maintenu à 2.5%** de la masse salariale (ce montant inscrit dans la COG 2021-2025 étant établi, pendant toute sa durée, sur la base de ce pourcentage) ;
- **La condition d'éligibilité est fixée à 2 mois d'ancienneté** ;
- Les modalités de décompte des absences demeurent inchangées :

Les absences maladie notamment quelle que soit leur durée minorent le montant des primes individuelles versées ;

Les absences liées à l'épidémie de covid-19 sont neutralisées (absences des salariés en situation de dispense d'activité, absences des salariés dans l'impossibilité de continuer à travailler et bénéficiant à ce titre du versement des indemnités journalières de sécurité sociale dans les conditions dérogatoires mises en place dans le cadre de la crise sanitaire) ;

Une extension de cette neutralisation aux périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique est également prévue.

Concernant les indicateurs servant au calcul de l'intéressement 2022-2024, les ambitions stratégiques de la MSA et les orientations de la COG 2021-2025 donnant une place importante à la qualité du service socle de la protection sociale (famille, vieillesse, maladie, ATMP, recouvrement et relation de service), le dispositif proposé est construit à partir d'indicateurs mesurant la performance des domaines socles positionnés comme étant à fort enjeu pour l'institution auxquels s'ajoutent, plusieurs indicateurs propres aux principales activités des caisses de MSA afin de promouvoir le pilotage général de la performance des organismes MSA.

L'accord a été signé par les organisations syndicales FGA-CFDT, CFE-CGC-SNEEMA, UNSA2A-SNPSA, le 28 juin 2022.

Dans le champ conventionnel des Agents de Direction MSA, les partenaires sociaux ont souhaité ouvrir une négociation visant à procéder à la révision de la convention collective des agents de direction de la MSA avec un triple objectif :

- Intégrer différentes évolutions législatives et jurisprudentielles, certaines dispositions conventionnelles étant devenues obsolètes ou incomplètes :
 - mise en place d'une Commission Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) en lieu et place de la Commission Paritaire Mixte (CPM)
 - révision des dispositions relatives à la période d'essai,
 - suppression des dispositions conventionnelles prévoyant une indemnité spécifique de licenciement pour inaptitude physique,
 - mise en place d'une prime de maniement des fonds, à la place de l'indemnité de responsabilité de l'Agent Comptable. Cette négociation s'est imposée suite à la réforme du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics qui a conduit à la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics (RPP) au profit d'un régime de responsabilité unifiée des gestionnaires publics, ordonnateurs et comptables.

- Uniformiser certaines dispositions de la convention des agents de direction de la MSA avec les règles applicables dans le champ conventionnel du personnel MSA pour une meilleure efficacité et une optimisation de la gestion des Ressources Humaines :
 - simplification du dispositif de complément familial,
 - extension aux agents de direction pacsés du bénéfice de la prime de mariage,
 - **bénéfice d'un 27ème jour de congé payé désormais ouvert au profit des agents de direction ayant plus de 20 ans d'ancienneté, au lieu de 25 ans prévus auparavant,**
 - ouverture du congé à demi-salaire aux salariées dont la durée du congé maternité est supérieure à 4 mois (situations de naissances multiples ; 3ème enfant).

- Expliciter les droits dont bénéficient les agents de direction permettant à la fois à ces derniers mais également aux employeurs de disposer **d'une meilleure connaissance de ces droits** :
 - clarification de la procédure de nomination des agents de direction,
 - précision du rôle de la commission de discipline et du conseil d'administration de l'organisme dans le cadre de la procédure conventionnelle de licenciement,
 - **insertion d'une échelle des sanctions en cas de faute disciplinaire d'un agent de direction dans l'exercice de ses fonctions,**
 - insertion des dispositions légales relatives aux congés pour événements familiaux, congé de deuil parental et congé paternité.

Les négociations au sein de la Commission Paritaire Mixte ont été menées **durant toute l'année 2022 et ont pu s'achever par la conclusion d'un avenant** au 1er trimestre 2023, par les deux organisations syndicales représentatives, le SNADMSA et la CFE-CGC-SYNAPSA.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

1. Négociation et dialogue social interbranche coopération agricole

Présentes sur l'ensemble de la chaîne alimentaire, de la production agricole à la transformation, les coopératives agricoles sont des créateurs incontournables d'emploi directs et indirects, notamment dans les zones rurales. A 93% constituées de TPE/PME, dont 80% employant moins de 50 salariés, ces entreprises participent au maintien d'une agriculture et d'une industrie agroalimentaire française.

Forts de ce constat, dans un contexte économique et social particulièrement tendu, sur fond de crise sanitaire et géopolitique, de révolution numérique et de transition agroécologique, les partenaires sociaux des branches de La Coopération Agricole, particulièrement sensibles aux difficultés de recrutement que rencontre la filière agroalimentaire, ont négocié un accord **interbranche sur l'emploi et l'attractivité des coopératives et des conseils en élevage** dans les territoires.

Formalisé le 24 janvier 2023, cet accord vise à :

- Renforcer le socle conventionnel interbranche de la coopération agricole mis en place depuis plusieurs années, notamment en matière de logement ;
- **Accroître l'efficacité et la lisibilité des dispositions existantes notamment en matière de garanties d'emploi et de préservation des compétences ;**
- En étendre le périmètre de déploiement notamment aux entreprises de conseil en élevage ;
- Créer des mesures adaptées aux nouveaux enjeux sociaux et **environnementaux de préservation des compétences, d'attractivité et de fidélisation de nouveaux talents.**

Cet accord interbranche coopération agricole entend promouvoir l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires par :

- Un renforcement de la mutualisation des fonds de la PEAEC agricole à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour améliorer le logement des salariés en zone rurale ;

- La création d'un budget spécifique activités sociales et culturelles, à hauteur de 0,2% de la MSB, dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Le toilettage et la modernisation de l'accord sur la sécurité de l'emploi en facilitant notamment la mobilité professionnelle ;
- La promotion de la mobilité durable en mettant à disposition des coopératives et de leurs salariés des solutions alternatives de transport, notamment en développant des propositions régionales de co-voiturage ;
- La promotion du mentorat afin de soutenir la réussite éducative des jeunes et accompagner leur insertion professionnelle, par la mise à disposition d'un forfait annuel d'heures rémunérées pour les salariés de coopératives qui décident de devenir mentors.

Le déploiement de cet accord à durée indéterminée est en cours. Un bilan des actions menées sera fait annuellement.

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

Alors que le déploiement de la nouvelle classification s'est poursuivi, la grille des rémunérations annuelles garanties (RAG) a fait l'objet de 2 revalorisations en janvier puis en juin. En outre, les partenaires sociaux ont signé un accord-cadre, le 14 juin 2022, concernant la mise en place du télétravail dans les coopératives agricoles de la V Branches avec, en annexe, un guide d'aide à la mise en œuvre du dispositif pour les coopératives qui souhaitent y recourir.

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

Un accord collectif majorant les salaires minima conventionnels a été signé en début d'année. Alors que la construction du parcours d'intégration pour les nouveaux salariés comprenant notamment une vidéo de présentation du secteur d'activité et d'un outil de sensibilisation aux TMS est en cours de finalisation, la partie patronale a pris l'initiative d'organiser des visites de coopératives pour mieux appréhender les métiers au sein de ces coopératives.

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

Deux accords sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles ont été signés en janvier et en juin. Un gros travail de déploiement expérimental de la nouvelle certification du Titre à finalité professionnelle de Fromager a **été réalisé et, avec l'aide de l'ANFOPEIL et du réseau des ENIL, la première session a pu être lancée en 2022. Quant à l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière, il est en passe d'être reconduit pour un an.**

5. Négociation dans la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions – IDCC 7005

Après un accord salaire signé en toute **fin d'année 2021 et une poursuite des travaux** de la classification notamment concernant le niveau expert, un nouvel accord de revalorisation des minima a été trouvé en 2022. En outre, un nouvel accord sur le forfait jours a été conclu et une nouvelle CNOP a été signée le 1^{er} juillet 2022.

6. 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. Les partenaires seront invités à se positionner sur un texte définitif en octobre 2023.

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. L'essentiel a été validé, il restera notamment à rédiger un guide sur les classifications, les sujets de durée du travail et les annexes sectorielles lin-chanvre et déshydratation.

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

Le dialogue social de branche de l'année 2022 s'est trouvé particulièrement marqué par le contexte économique, et notamment le rebond de l'inflation imprévisible, ayant donné lieu à une suspension provisoire des négociations nationales sur le premier semestre, dans l'attente d'une négociation exceptionnelle sur les salaires.

Les discussions entre négociateurs de branche se sont toutefois poursuivies tout au long de l'année 2022 et ont permis de conclure 5 accords de branche pouvant s'articuler autour des 4 thématiques ci-dessous, et de mener une négociation majeure sur le dispositif conventionnel de classification et de rémunération.

1. Rétribution et préservation du pouvoir d'achat des salariés

Le 28 juin 2022, et pour une troisième année consécutive, un accord de branche sur les salaires a été signé au niveau de la branche, prévoyant une mesure d'augmentation pérenne en faveur de l'ensemble des salariés des 39 Caisses régionales et 5 entités associées.

Les discussions se sont tenues dans le cadre d'une négociation exceptionnelle, en lien avec le rebond imprévisible de l'inflation, du fait de la hausse des prix de l'énergie et des matières premières, exacerbée par le conflit en Ukraine.

Les partenaires sociaux se sont accordés sur des mesures d'un niveau inédit, pour tenir compte d'un contexte qui l'était tout autant, intégrant un plancher annuel bénéficiant à 50% des effectifs de la branche. Ils ont une nouvelle fois réaffirmé ensemble la vocation de la branche à porter le modèle social des Caisses régionales en offrant des solutions, par le dialogue social, à ses entreprises et ses salariés.

Cette augmentation est par ailleurs venue compléter les autres mesures intervenues en faveur de la rétribution et de la préservation du pouvoir d'achat des salariés des entreprises de la branche.

2. Modernisation du dispositif conventionnel de classification et rémunération

Le dispositif conventionnel de classification et rémunération, qui constitue l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale, a été modernisé par accord du 6 décembre 2022.

Il permet au Crédit agricole d'offrir une diversité de parcours de carrière répondant à la fois aux aspirations de ses salariés, comme à ses ambitions centrées sur le service de proximité et l'expertise au cœur de la relation client.

Au titre des évolutions les plus marquantes, les salariés positionnés sur les 3 premiers niveaux de la grille de classification ont été repositionnés favorablement sur le 4^{ème} niveau de la grille. Cette modification, encadrée par un accord de translation spécifique, s'est accompagnée d'une évolution de leur rémunération.

Cette évolution constitue un véritable marqueur d'attractivité et de valorisation des premiers niveaux d'emploi au Crédit agricole.

Par ailleurs, le dispositif conventionnel de classification valorise désormais de nouveaux parcours de carrière en lien avec le développement de l'expertise, les nouvelles organisations de travail mais aussi la diversité des métiers offerts par la branche Crédit Agricole :

- Une classification spécifique est ainsi créée concernant les « modes projets », tant pour la fonction d'animation que celle de gestion des projets
- Un nouveau parcours de carrière est également créé pour les métiers cadres « experts », sans rôle de management hiérarchique, jusqu'au plus haut niveau de responsabilité.

En complément, les différents dispositifs de garanties conventionnelles ont été revalorisés par ce nouvel accord, ainsi que la prime de naissance.

La nouvelle grille de classification a enfin permis la modernisation des intitulés des 3 familles professionnelles afin de donner davantage de sens et de réalité à leur dénomination.

3. Promotion de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et dispositifs de solidarité

En tant qu'employeurs majeurs sur les territoires, les Caisses régionales de Crédit agricole et les entités associées qui composent la branche, ont pour ambition de promouvoir et de développer l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein. Cette ambition est au cœur de l'accord de branche unanime du 2 décembre 2022 sur le handicap, renégocié pour la quatrième fois en 2022.

Cet accord pérennise :

- D'une part, la politique active « Handicap et Emploi au Crédit Agricole » (HECA). Il maintient l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 6% minimum, sans qu'aucune entité ne puisse se situer en-dessous de 5%, tout en se fixant des objectifs de recrutement toujours plus ambitieux.
- D'autre part, le cadre conventionnel dédié à la solidarité, permettant aux entreprises de la branche de disposer d'orientations et de dispositifs « fléchés » en vue de la mise en place de mécanismes et actions en faveur des salariés aidants (congé proche aidant, don de jours de congés, moyens de communication et de sensibilisation...), mais aussi du micro-don de salaire ou de l'accompagnement au retour et au maintien dans l'emploi des salariés atteints de cancer.

Un suivi qualitatif et quantitatif des actions locales déployées dans le cadre de la déclinaison de ces dispositions sera désormais présenté.

4. Accompagnement des processus sociaux des fusions, restructurations, coopérations et réorganisations

Un nouvel accord de méthode a été signé le 12 juillet 2022, permettant d'associer le dialogue social de proximité aux opérations de fusions, restructurations, coopérations et réorganisations dans le cadre de processus sociaux adaptés à leurs enjeux et impacts.

La présentation d'un bilan quantitatif et qualitatif avait permis, en ouverture des discussions, de cerner les domaines d'intervention des coopérations et les enjeux, pour les Caisses régionales, de pérenniser la dynamique initiée autour de ce modèle.

Sans dénaturer l'esprit et le fond de l'accord, les négociations ont notamment permis d'intégrer la précaution d'aligner tant que possible les calendriers de consultation des CSE impliqués dans une même opération ou encore de prendre en compte des nouvelles attributions du CSE dans le cadre de la loi « Climat & Résilience ».

Les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement à cet accord qui a démontré son utilité dans le cadre de ces diverses opérations, et son caractère équilibré, entre la méthodologie nationale et la liberté du dialogue social local, dans le contexte des ordonnances « Travail » de 2017 (qui confie aux acteurs locaux le soin de définir leurs propres règles de fonctionnement).

CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2022, DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE

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

En 2022, la branche a eu un dialogue social particulièrement nourri . La CPPNI s'est réunie à 5 reprises :

- ✓ Le 3 février 2022
- ✓ Le 26 avril 2022
- ✓ Le 18 mai 2022,
- ✓ Le 7 septembre 2022 (en CMP)
- ✓ Et le 30 novembre 2022

A côté des CPPNI, deux réunions de CPAO ont eu lieu, pour mener l'appel d'offres Prévoyance Santé des TAM Cadres du paysage.

Ces négociations ont permis d'aboutir à la signature de **6 accords en 2022** :

1. Accord du 3 février 2022 (applicable au premier août 2022) : mise en place un plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points, au bénéfice des salariés ouvriers et employés des entreprises du Paysage.

Les salariés cadres et TAM de la branche du Paysage bénéficiaient déjà d'un plan d'épargne retraite, à cotisations définies exprimés en points et relevant de l'article L.932-24 du Code de la Sécurité sociale, régi par l'accord du 15 juin 2012. Fortement attachés à ce principe de mutualisation qui existe au niveau de la branche du Paysage, les organisations salariales et l'Unep ont décidé de parachever cet objectif de mutualisation. A cet effet, ils ont mis en place un plan d'épargne retraite à cotisations définies exprimé en points, au bénéfice des salariés non-cadres des entreprises du Paysage (y compris les apprentis et sans condition d'ancienneté). Le taux de cotisation est de 1 % du salaire brut tranche A, réparti à hauteur de 0,62 % à la charge de l'employeur et 0,38 % à la charge du salarié.

2. Avenant n° 34, en date du 7 septembre 2022, qui modifie la répartition de la complémentaire santé des ouvriers et employés

L'article 20 des dispositions spécifiques aux ouvriers et employés de la CCN du paysage est modifié et prévoit désormais : « La cotisation mensuelle de la garantie Frais de Santé est prise en charge à 60% par l'employeur et 40% par le salarié », au lieu de 50/50 jusqu'alors.

3. Avenant n°35, en date du 7 septembre 2022, qui modifie la répartition de la complémentaire santé des TAM Cadres, avec une prise en charge à 60 % par l'employeur et à 40 % par le salarié, au lieu de 50/50 jusqu'alors.
4. Avenant n°36 à la CCN , en date du 7 septembre 2022, qui modifie l'article 66 de la CCN et précise les postes pour lesquels le recours au contrat de travail intermittent est possible. L'avenant précise que le contrat de travail intermittent mentionne une ou plusieurs périodes travaillées par an. L'avenant ajoute que les dates de début et de fin de périodes travaillées sont précisées aux termes du contrat de travail.
5. Avenant n°37 de salaires, en date du 7 septembre 2022, qui a réévalué les minimas conventionnels pour janvier 2023.

Cet avenant a également modifié la CCN s'agissant du Minimum Garanti. Depuis le 1er janvier 2023, pour les repas et l'indemnisation des déplacements, le Minimum Garanti (MG) applicable est désormais celui en vigueur, et non celui du premier janvier de l'année en cours. En cas de réévaluation du SMIC en cours d'année, le montant du MG sera donc actualisé.

6. Avenant n°8, du 7 septembre 2022, à l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'Agirc du 15 juin 2012. Cet accord recommande Agrica (CPCEA) pour la période 2023-2028.

Cet accord a amélioré certaines garanties santé: pharmacie non remboursée, médecines douces, implantologie/parodontologie non remboursées par le régime de base.

Le mode de calcul de la cotisation complémentaire santé a été modifié pour simplifier son calcul. Elle est désormais fixée à 3,33% du PMSS (plafond de la sécurité sociale).

L'avenant a procédé à la mise à jour réglementaire des dispositions relatives au régime de prévoyance (prise en compte des revenus de remplacement pour la définition de l'assiette des cotisations et du salaire servant de base au calcul des prestations, ainsi qu'en cas de suspension de contrat de travail) et au régime frais de santé (Forfait Patient Urgences et dispositif MonPsy).

L'avenant a procédé à l'actualisation des dispositions relatives à la retraite supplémentaire au regard de la loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance des entreprises dite « loi PACTE » et de ses textes d'application.

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 SICAs de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (7006), des conserveries coopératives et SICAs (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 vinicoles 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 (FNSCCM)	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	CFDT; CGT; CFE-CGC; CGT-FO.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021.

coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (8435)		
Caves coopératives viticoles 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 27 juillet 2023, JO du 4 août 2023.
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 -	CFDT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021,

Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (7515)		<i>JO</i> du 13 novembre 2021.
---	--	--------------------------------

Annexe 3

Les **accords d'entreprise**

Dans son bilan de « la négociation collective en 2022 » (<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 2022, 1 450 textes émanent du secteur agricole, dont 65% 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 (31%)** constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.
- Il **s'agit d'accords et d'avenants** dans 70% des cas, de décisions unilatérales dans 21%. **62% de ces textes portent sur l'épargne salariale**, 14% sur les salaires et primes et 13% sur le temps de travail.
- Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (46%) et les autres dispositifs de durée **et d'aménagements** (43%). Près de 46% des textes traitant des salaires et primes concernent le système de primes. Le système de rémunération (45 %) **et l'évolution des salaires (33 %)** sont moins abordés qu'en 2021 (respectivement moins un point et moins sept points).