

# La négociation collective dans les professions agricoles

2023

Ministère de l'Agriculture, de la Souveraineté alimentaire et de la Forêt  
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	8
1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles	8
2 Une négociation proche du terrain	9
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	11
II – LE CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2023	13
III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE	14
IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES	16
1 Les données générales	16
2 Les thèmes abordés	18
3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés	18
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	19
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	25
1 Les règles	25
2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	26
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	28
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	33
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	36
Annexes :	
Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	78

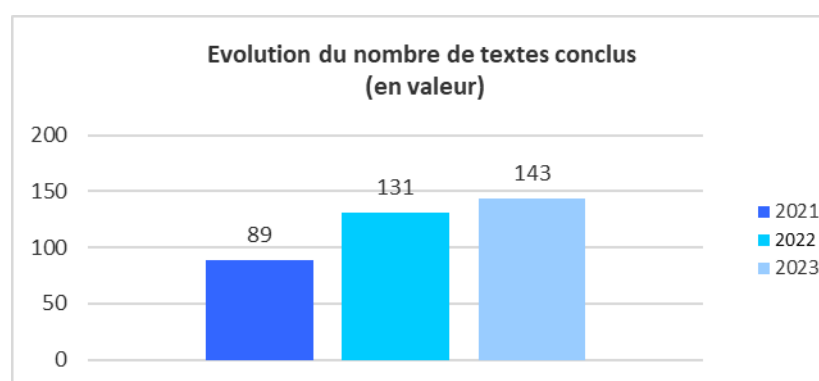
Annexe 2 Les organisations syndicales de salariés agricoles représentatives	81
Annexe 3 Les accords d'entreprise	84

SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE  
DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2023

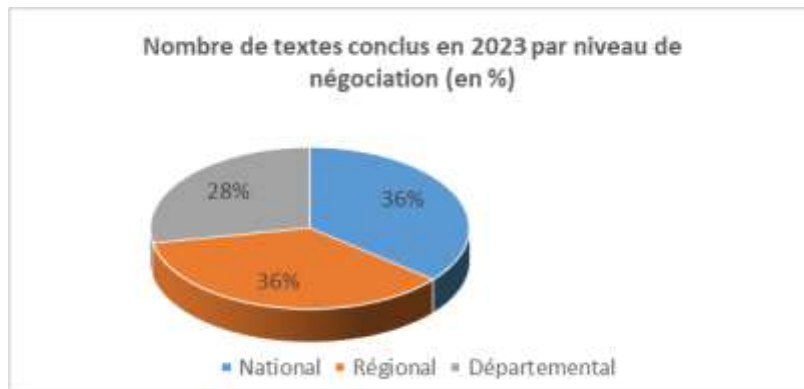
Dans un contexte marqué par un niveau **d'inflation** qui est resté élevé, **l'activité conventionnelle en agriculture s'établit à 143 textes en 2023** : **l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension**, quel que soit le niveau de négociation, connaît ainsi une hausse de 9 % en 2023 par rapport à 2022. **L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 131 accords ou avenants en 2022** (dont 1 avenant reçu après rédaction du dernier bilan annuel).

Évolution du nombre de textes conclus entre 2013 et 2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	341	361	331	242	239	252	244	186	89	131	143



Les accords nationaux conclus en 2023 soit 51 textes représentent 36 % du nombre total des accords soit le même pourcentage pour les accords régionaux ou interdépartementaux (52 textes) et 28 % pour les accords départementaux (40 textes).



Les organisations patronales représentatives en 2023 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 2023 quel que soit le niveau de **négociation (national, régional ou départemental) ou la nature de l'accord (textes de base, avenants salariaux ou avenants procédure normale)**.

**Ceux de la Confédération française de l'encadrement**-confédération générale des cadres (CFE-CGC) en ont signé un peu moins de 90 %, ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) un peu moins de 80 %, alors que ceux de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé un peu moins 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
2023	18	96	77	87	58

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2023 est globalement similaire à celle observée les années précédentes, la rémunération étant toujours le premier thème de négociation.

Thèmes	Nombre de textes en 2021	Nombre de textes en 2022	Nombre de textes en 2023
Salaires - Rémunération	46	76	67
Prévoyance et frais de santé	18	19	26
Nouvelles CCN ou nouveaux accords-Révisions totales de CC ou accords	8	17	23
Retraite	-	2	1
Temps de travail – contrat de travail	3	5	4
Classifications professionnelles	4	-	1
Prévention –sécurité-logement	2	2	1
Formation professionnelle-emploi	4	3	6
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI - Financement du paritarisme	4	1	2
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement - Dénonciation	-	4	12

Divers dont CoViD-APLD	-	2	-
Total	89	131	143

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Arrêtés ministériels	198	202	145	138	265	104	85	52	73	59	87

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en hausse de 47 % par rapport à 2022.

Les délais d'extension globaux ont été réduits de 59 jours en moyenne en 2022 à 46.8 jours en 2023 (54,1 jours au premier et 40 jours au second semestre), soit une baisse de 21 %.

Les délais d'extension des avenants salariaux ont été réduits de 26,1 jours en moyenne en 2022 à 25,4 jours en 2023 (25,3 jours au premier et 25,6 jours au second semestre) soit, dans le contexte d'inflation, une baisse de 3 %.

## 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<sup>er</sup> 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 ad hoc 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 2023, le Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture (BRCTA) du **Ministère de l'Agriculture** et de la Souveraineté alimentaire a dénombré 61 conventions collectives, soit 28 conventions nationales, 24 conventions régionales ou pluri-départementales et 9 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 *infra* 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 2023 les commissions mixtes paritaires nationales de la branche des activités hippiques 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**, ainsi de façon plus ponctuelle que celle consacrée à la négociation salariale dans la branche des entreprises du paysage.

**Pour des raisons historiques, liées au rôle central de l'inspection du travail dans la généralisation de la couverture conventionnelle en agriculture**, les textes conventionnels agricoles de niveau régional ou départemental sont 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<sup>er</sup> 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**. Le Conseil constitutionnel dans sa décision du 19 septembre 2024 2024/1103 (Question prioritaire de constitutionnalité) a jugé **l'article de loi** conforme à la Constitution.

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 2023

L'**année 2023** a été marquée par la poursuite du mouvement de reprise de la négociation collective après la période de la Covid, en particulier en matière de salaires, compte tenu de la nécessité de remettre à niveau des minima conventionnels passés sous le Smic, réévalué deux fois en 2023 en raison de la hausse des prix.

Le **nombre d'accords conclus et soumis à l'extension en agriculture** a ainsi connu pour la deuxième année consécutive une hausse cette fois de près de 10 % en 2023 par rapport à 2022. **Les accords collectifs ont joué un rôle déterminant pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés** dans un contexte de 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**. Deux nouvelles conventions collectives nationales (CCN) ont été signées, la CCN du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage, et la CCN du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques, cette dernière après quatre 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 du 29 novembre 2023 **portant transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise**. **La loi comporte 19 articles qui s'articulent** autour de quatre axes :

- renforcer le dialogue social sur les classifications des emplois ;
- faciliter la généralisation des dispositifs de partage de la valeur ;
- simplifier la mise en place de dispositifs de partage ;
- **développer l'actionnariat salarié.**

Des évolutions institutionnelles permettent aussi à l'Etat d'accompagner la négociation collective et les transformations dont elle est vectrice. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, **l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et ses 16 associations régionales (Aract) sont réunies au sein d'un même établissement public administratif sous la tutelle du ministère chargé du Travail, avec un objectif commun : fournir aux entreprises et administrations publiques des méthodes et outils pour améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail et les relations professionnelles et en s'appuyant sur le dialogue social.**

### III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Cinquante et un accords ou avenants nationaux ont été conclus en 2023 et soumis à l'extension, soit dix de moins qu'en 2022. Ces accords nationaux représentent 36 % des 143 accords conclus en 2023 et soumis à l'extension. Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

- **l'avenant n° 52** du 16 janvier 2023 à **l'accord national** interbranches de prévoyance (dit CCN 52) des ingénieurs et cadres des exploitations agricoles (étendu avec une exclusion au JO du 11 septembre 2024) ;
- **l'accord interbranches du 24 janvier 2023 sur l'emploi et l'attractivité** des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires (étendu sans réserve au JO du 26 juillet 2023) ;
- **l'avenant n° 2** du 26 janvier 2023 à **l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection** (branche de la Production agricole et des CUMA) (étendu avec une réserve au JO du 8 août 2023) ;
- **l'avenant n° 2** du 3 février 2023 à **l'accord national multibranches sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA** (intégration de la branche des Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ) (étendu sans réserve au JO du 26 juillet 2023) ;
- **l'avenant n° 5** du 3 février 2023 à **l'accord national multibranches sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles** (intégration de la branche des Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ) (étendu avec une réserve au JO du 26 juillet 2023) ;
- **l'avenant n° 7** du 3 février 2023 à **l'accord national multibranches relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture** (intégration de la branche des Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ) (étendu sans réserve au JO du 26 juillet 2023) ;
- **l'avenant n° 45** du 28 février 2023 à la convention collective nationale de la conchyliculture (**champ d'application de la convention**) (étendu sans réserve par arrêté interministériel au JO du 8 novembre 2023) ;
- **l'accord interbranches de méthode** du 5 avril 2023 portant sur la création de la convention collective nationale de la transformation laitière (étendu sans réserve par arrêté interministériel au JO du 11 juin 2024) ;
- **l'avenant n° 1** du 27 avril 2023 à **l'accord national agricole instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation** de la branche de la Production agricole et des CUMA (intégration de la branche des Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public) (étendu sans réserve au JO du 30 décembre 2023) ;
- **l'accord du 7 juin 2023 relatif à la période d'essai et à la titularisation** dans la branche des caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes (étendu avec une réserve au JO du 9 août 2023) ;
- **l'avenant n° 95** du 9 juin 2023 à la convention collective nationale des coopératives

laitières agricoles (création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la transformation laitière) (étendu sans réserve au JO du 30 décembre 2023) ;

- les avenants n° 95 et 96 du 16 juin 2023 à la convention collective nationale des caves coopératives vinicoles et leurs unions (étendu sans réserve au JO du 25 novembre 2023) ;
- **l'accord du 22 juin 2023 relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance à la Mutualité sociale agricole (MSA)** (étendu avec deux réserves au JO du 5 mars 2024) ;
- la convention collective nationale du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage (étendu avec une exclusion et trois réserves au JO du 2 août 2024) ;
- **l'avenant de révision du 12 juillet 2023 à l'accord multibranches du secteur alimentaire** du 1er décembre 2020 relatif à la formation professionnelle et l'apprentissage (étendu avec une réserve par arrêté du ministère du travail au JO du 28 décembre 2023) ;
- **l'accord interbranches du 17 juillet 2023 relatif à l'utilisation** par les coopératives et entreprises **de la branche bétail et viande des CQP de la branche de l'industrie et des commerces en gros des viandes** (étendu sans réserve par arrêté interministériel au JO du 14 mars 2024) ;
- **l'avenant n° 39 du 20 septembre 2023** à la convention collective nationale des personnels des entreprises du paysage (formation professionnelle) (étendu sans réserve au JO du 26 juin 2024) ;
- **l'accord du 20 septembre 2023** relatif à la formation professionnelle **et à l'apprentissage** dans la branche des entreprises du paysage (étendu sans réserve au JO du 26 juin 2024) ;
- **l'avenant n° 9 du 26 octobre 2023 à l'accord national en agriculture** sur la formation professionnelle tout au long de la vie (*en cours d'extension*) ;
- **l'avenant n° 111 du 6 novembre 2023** à la convention collective nationale du personnel des centres équestres (*en cours d'extension*) ;
- la convention collective nationale du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques (étendue avec douze exclusions ou réserves au JO du 16 mai 2024) ;
- **l'avenant n° 141 du 22 décembre 2023** à la convention collective nationale concernant les coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole **bétail et viande (création d'une prime de douche)** (*en cours d'extension*) .

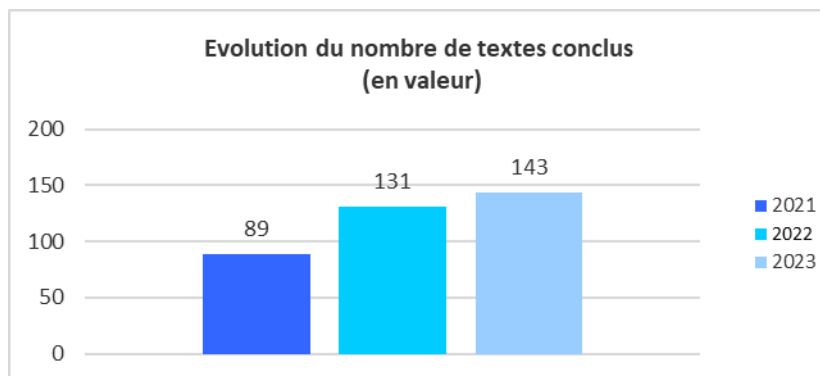
## IV- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

### 1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 143 textes en 2023 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension connaît ainsi, quel que soit le niveau de négociation, une hausse de 9 % en 2023 par rapport à 2022. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 131 accords ou avenants en 2022 (dont 1 avenant reçu après rédaction du dernier bilan annuel). La restructuration des branches a eu comme conséquence une limitation sensible du nombre d'accords par rapport à la décennie précédente, mais la progression constatée en 2022 se confirme en 2023.

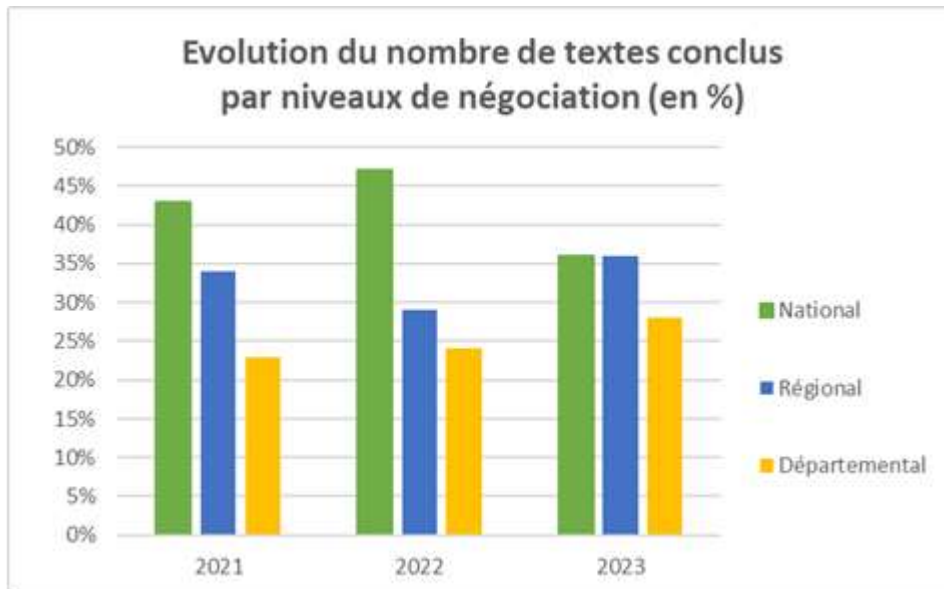
Évolution du nombre de textes conclus entre 2013 et 2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	341	361	331	242	239	252	244	186	89	131	143

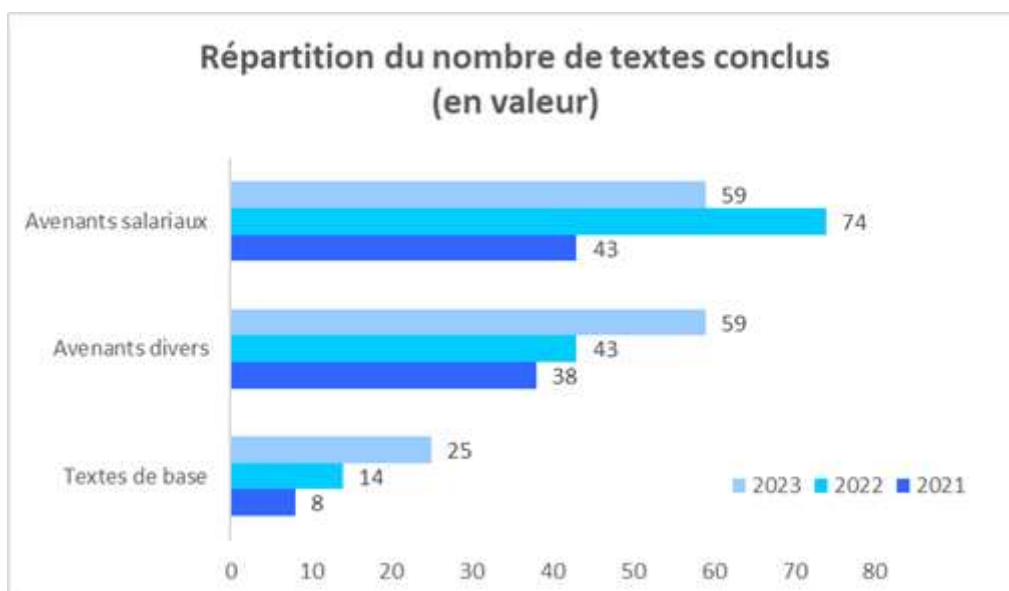




Les accords nationaux conclus en 2023 soit 51 textes représente 36 % du nombre total des accords soit le même pourcentage pour les accords régionaux ou interdépartementaux (52 textes) et 28 % pour les accords départementaux (40 textes).



En 2023, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (83 % des textes négociés) mais avec un nombre significatif d'accords, en particulier territoriaux.



## 2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2021	Nombre de textes en 2022	Nombre de textes en 2023
Salaires - Rémunération	46	76	67
Prévoyance et frais de santé	18	19	26
Nouvelles CCN ou nouveaux accords-Révisions totales de CC ou accords	8	17	23
Retraite	-	2	1
Temps de travail – contrat de travail	3	5	4
Classifications professionnelles	4	-	1
Prévention –sécurité-logement	2	2	1
Formation professionnelle-emploi	4	3	6
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- CPPNI - Financement du paritarisme	4	1	2
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement - Dénonciation	-	4	12
Divers dont CoViD-APLD	-	2	-
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>131</b>	<b>143</b>

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2023 est globalement similaire à celle observée les années précédentes. Avec 67 occurrences, la rémunération est toujours le premier thème de négociation et, avec 26 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire demeure le deuxième thème de négociation. Le nombre de nouvelles CCN et surtout de nouveaux accords territoriaux continue à augmenter et constitue le troisième thème de négociation.

## 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 2023 quel que soit le niveau de négociation (national, régional ou départemental) ou la nature de l'accord (textes de base, avenants salariaux ou avenants procédure normale).

Ceux de la Confédération française de l'encadrement-confédération générale des cadres (CFE-CGC) en ont signé un peu moins de 90 %, ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) un peu moins de 80 %, alors que ceux de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé un peu moins 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
2023	18	96	77	87	58

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) représentative dans quelques branches a également signé 10 textes sur 143 et SUD un texte.

#### 4 La négociation en Mutualité sociale agricole

Pour l'année 2023, 142 accords locaux ont été déposés sur l'outil de contrôle de légalité (CLD) et 11 accords nationaux négociés par les organismes de Mutualité sociale agricole et décisions unilatérales de l'employeur ont été soumis à l'agrément du ministère de l'agriculture.

Parmi les accords locaux instruits, 5 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 2023 les principaux accords locaux signés concernaient les thématiques suivantes :

- le vote électronique
- la gestion du temps, les congés et le CET (compte épargne temps)
- le télétravail
- l'assurance complémentaire santé
- le PEE (plan épargne entreprise)
- l'organisation et les moyens du CSE

Au niveau de la branche on peut noter une bonne dynamique en 2023 avec la signature de 8 accords et 3 décisions unilatérales avec pour la majorité un impact financier :

Avenant n°22 portant révision de la convention collective de travail des agents de direction de la MSA et de l'avenant n°1 portant révision de l'accord relatif à l'indemnité de responsabilité de l'agent de direction nommé pour suppléer l'agent comptable) signés le 30 mars 2023 et avenant n°1 portant révision de l'accord relatif à l'indemnité de responsabilité du délégué de l'agent comptable signé le 15 juin 2023

Ces deux accords ont pour objectif de tirer les conséquences de la réforme du régime de responsabilité des gestionnaires publics, en vigueur depuis le 1er janvier 2023, qui a notamment supprimé la responsabilité personnelle et pécuniaire des agents comptables, rendant l'indemnité de responsabilité des agents comptables sans objet.

- L'avenant n°22 portant révision de la convention collective de travail des agents de direction de la MSA prévoit notamment le remplacement de l'indemnité de responsabilité de l'agent comptable par une indemnité de maniement des fonds, consécutivement à l'entrée en vigueur au 1er janvier 2023 de la réforme du régime de responsabilité des gestionnaires publics. La nouvelle indemnité a été calculée de manière à ce qu'elle soit égale à l'ancienne, une fois les prélèvements sociaux effectués.

L'impact financier est de 395 389 € pour les primes de maniement des fonds, soit un surcoût de 204 626 € par rapport au montant des indemnités de responsabilité des suppléants aux agents comptables (IRAC) versées en 2021. Le financement est réalisé sur les fonds FNGA du chapitre A, sans qu'aucune enveloppe complémentaire ne soit demandée.

- L'avenant n°1 portant révision de l'accord relatif à l'indemnité de responsabilité de l'agent de direction nommé pour suppléer l'agent comptable prévoit une indemnité égale à la moitié de celle du directeur comptable et financier.

L'impact financier est de 22 289 €, soit un surcoût de 11 536 € par rapport au montant des indemnités de responsabilité des agents comptables (IRAC) versées en 2021.

En complément des deux accords précédents, cet avenant prévoit à compter du 1er janvier 2023, au profit du délégué du directeur comptable et financier, une indemnité de maniement des fonds égale à la moitié de celle perçue par le directeur comptable et financier de l'organisme, en remplacement de l'indemnité de responsabilité qui est supprimée.

L'impact financier est de 181 650 €, soit un surcoût de 91 672 € par rapport au montant des indemnités des délégués des agents comptables (IRAC) versées en 2021.

Avenant n°36 portant révision de la convention collective de travail du personnel de la MSA du 22 décembre 1999 et décision unilatérale du 5 juillet 2023 attribuant une prime de 600 points annuels aux médecins du travail signé le 15 juin 2023

L'avenant n°36 à la convention collective du personnel de la MSA signé par la CFDT, la CFE-CGC-Synapsa, l'UNSA et FO le 15 juin 2023 instaure la création d'un métier de niveau 6 d'Infirmier en Santé au Travail Responsable de secteur PSSP et l'octroi d'un complément de

points mensuel de 30 à 50 points à l'infirmier en santé au travail dès lors que celui-ci est amené à réaliser des visites et examens dans le cadre d'une délégation formalisée au travers d'un protocole conclu avec le médecin du travail.

Dans l'hypothèse la plus haute où 100% des infirmiers en santé au travail bénéficieraient de cette rémunération complémentaire de 50 points, ceci représenterait un montant annuel brut de 1 377 855 €. Le montant total chargé s'établirait à 2 135 675 €. Cette mesure sera financée sur les fonds alloués au titre du chapitre A du FNPR (évaluatif) de la COG, sans qu'aucune enveloppe supplémentaire ne soit sollicitée.

#### Décision unilatérale du 5 juillet 2024 attribuant une prime de 600 points annuels aux médecins du travail mettant en œuvre ces délégations

La décision unilatérale du DG de la CCMSA, délégué de la FNEMSA adoptée le 5 juillet 2023 attribue en complément une prime de 600 points annuels aux médecins du travail mettant en œuvre ces délégations afin de recentrer leur activité sur la réalisation de visites et examens faisant appel à leur expertise médicale spécifique.

L'absence d'instance paritaire de négociation dans le champ conventionnel des praticiens de la MSA, faute d'arrêté de représentativité, a conduit le Conseil d'administration de la FNEMSA à autoriser le Délégué Général à adopter une décision unilatérale.

L'impact financier basé sur le nombre de médecins du travail et médecins du travail chefs, qui est actuellement de 221,93 ETP, et dans l'hypothèse où 100% des médecins du travail et médecins du travail chefs concluraient des protocoles de délégation, représenterait un montant annuel brut de 1 312 392 €. Le montant total chargé s'établirait à 2 034 207 €.

Cette mesure sera financée sur les fonds alloués au titre du chapitre A du FNPR (évaluatif) de la COG, sans qu'aucune enveloppe supplémentaire ne soit sollicitée.

#### Accord de branche relatif à l'emploi des salariés en situation de handicap au sein de la MSA signé le 22 juin 2023

Cet accord vise à poursuivre l'accompagnement des organismes de MSA dans la réalisation de leurs actions en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Le présent accord a pour objectif de maintenir le taux l'emploi direct en MSA des personnes en situation de handicap à 6% minimum et à concourir au développement d'une politique d'inclusion. Le taux est actuellement de 8,03% à la MSA.

Les principales dispositions prévoient des actions de prévention, des actions de signalement, des actions de maintien dans l'emploi ou reclassement professionnel, des dispositifs de formation aux modalités pédagogiques adaptées, une vigilance accrue de la hiérarchie à ce que l'évolution de carrière ne présente pas d'anomalie par rapport à celle des autres salariés de même niveau. En matière de recrutement, l'accord rappelle l'accessibilité des annonces de recrutement, l'adaptation du recrutement tout en soulignant que le recrutement est effectué en priorité sur la base des compétences et non du handicap.

Il met en place une culture d'entreprise handi-accueillante.

**Accord de branche relatif à la mise en place de la reconversion ou promotion par l'alternance signé le 22 juin 2023**

Cet accord a pour objectif de préciser les modalités du dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance, dit dispositif pro-A (ex-période de professionnalisation), qui est mis en place en MSA, en application de l'avenant n°2 du 10 novembre 2021 relatif à la GPEC et à la formation professionnelle portant révision de l'accord du 2 août 2005.

L'OPCO prend en charge le financement de ce dispositif (actions de formation, frais pédagogiques, d'hébergement et de transport, rémunération de l'alternant). Cependant, il n'est pas prévu que l'OPCO prenne en charge la prime versée aux tuteurs. L'impact financier relatif à la prime versée aux tuteurs et tutrices, basé, d'une part sur 20 bénéficiaires pro-A et d'autre part sur le montant de la prime de 60 points, soit 901 € (montant brut chargé) s'établirait à un montant brut chargé annuel de 18 020 €. Le financement se fera sur les fonds alloués au titre du chapitre A de la COG, sans qu'aucune enveloppe supplémentaire ne soit sollicitée.

Enfin, et c'est assez rare pour être signalé, pour pouvoir s'appliquer cet accord devra être étendu en vertu de l'obligation pesant sur les dispositifs « pro-A », prévue à l'article L.6324-3 du Code du travail.

**Accord de branche relatif à la valorisation financière des missions d'auditeurs occasionnels réalisées par des agents de direction dans le cadre de la force d'appui à l'audit institutionnel signé le 28 septembre 2023**

Cet accord met en place une force d'appui à l'audit institutionnel afin d'assumer pleinement le plan d'audit institutionnel et les missions de suivi prévus dans la charte de l'audit interne en renforçant l'équipe d'auditeurs actuelle. Il précise les modalités de mise en œuvre de la force d'appui et prévoit le montant de la valorisation.

Cet accord vise les agents de direction en poste en caisse de MSA ou à la CCMSA. Une convention cadre tripartite entre MSA employeur, CCMSA et l'auditeur occasionnel est conclue. Le nombre de missions est plafonné à 3 par auditeur sur une période de 3 à 4 années ; leurs durées et les modalités d'exercices sont précisées par cette convention.

50 points par mission sont attribués à l'auditeur occasionnel, soit 500€ brut.

Le nombre de missions potentiel est de 12 missions (audit et suivi) par an. Ces 12 missions annuelles pourront être réalisées par 12 agents de direction ou moins, si un agent de direction était amené à réaliser plusieurs missions sur une même année.

L'impact financier est évalué à 9 327€ par année.

## Mesures salariales

En cohérence avec ce qui a été prévu pour la fonction publique et pour les caisses nationales de sécurité sociale du régime général, les ministres en charge de l'agriculture, de la santé et des comptes publics ont donné leur accord, le 2 octobre 2023, à la caisse centrale de MSA pour que s'engagent des discussions avec les partenaires sociaux en vue d'un triple objectif : augmentation de la valeur du point d'indice de 1,5 % ; attribution d'une prime de pouvoir d'achat ; et révision de la grille de classification de la MSA qui date de 1999.

Suite à l'échec des négociations avec les organisations syndicales, le directeur général de la MSA a pris deux décisions unilatérales en tant que délégué général de la FNEMSA :

### Décision unilatérale supplément relative à la revalorisation de la valeur du point MSA (prise le 16 octobre 2023) :

Cette décision unilatérale a pour objectif de revaloriser la valeur du point servant de base au calcul de la rémunération du personnel de la MSA de 1,5% à compter du 1er juillet 2023.

La valeur du point servant de base au calcul de la rémunération du personnel de la Mutualité Sociale Agricole, égale à 9,8558€ depuis le 1er octobre 2022, s'établit désormais à 10,0037 €.

L'impact budgétaire de la mesure représente un coût équivalent à 7 millions d'euros non chargé.

Compte tenu de la date d'effet de la mesure au 1er juillet 2023, l'effet en masse représentera 1,3% de RMPP en année pleine, soit 0,65% sur chaque exercice 2023 et 2024.

La mesure proposée s'inscrit dans le cadre des autorisations de cadrage accordées par les autorités de tutelles fixées par courriel en date du 2 octobre 2023.

### Décision unilatérale relative au versement d'une prime en faveur du pouvoir d'achat pour 2023 signée le 18 octobre 2023

Cette décision prévoit l'attribution, avant le 31 décembre 2023, d'une prime d'un montant moyen de 550 €, en faveur de l'accompagnement du pouvoir d'achat, aux salariés qui disposent d'une rémunération brute annuelle inférieure à 39 000€ dans la limite d'une enveloppe non reconductible de 6,3 M €.

Le montant de la prime allant de 300 € à 800 € est établi en fonction de 4 niveaux de rémunération.

Les charges patronales d'un montant de 3,5 M€ afférentes à cette prime seront autofinancées sur les crédits 2023 non consommés.

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

Enfin, les négociations se poursuivent sur le sujet de la révision de la classification des postes en vue de l'adapter à la réalité des métiers exercés aujourd'hui par les agents des caisses de MSA. Cette révision participera à l'attractivité de l'institution MSA.

*Accord de branche relatif à la revalorisation de la mission de formateur occasionnel institutionnel signé le 14 décembre 2023*

Cet accord a pour objectif d'accorder une place centrale aux formateurs occasionnels en harmonisant les dispositifs de valorisation des formateurs occasionnels, et plus précisément les montants des primes qui leur sont accordées, et les conditions d'éligibilité qui y sont attachées.

Le montant de la prime pour les formateurs occasionnels des organismes de formation MSA est de 15 points / jours d'animation et de 8 points/ demi-journée.

Les formateurs occasionnels ne peuvent pas effectuer plus de 30 jours de formation par année civile. Les temps de préparation et d'animations s'effectuent sur le temps de travail.

L'impact financier, basé sur le volume des formations réalisé pour l'année 2022 s'élèverait à 151 200 euros. Cette mesure sera financée sur les fonds alloués au titre du chapitre A du FNGA et du FNPR de la COG, sans qu'aucune enveloppe supplémentaire ne soit sollicitée.



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

### 1 Les règles

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

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

1° Sur les salaires ;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parmi celles-ci, **l'article L. 2241-8** du code du travail 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.

Et la loi du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel **relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise** dispose en son article 2 que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels établissent, avant le 31 décembre 2024, un bilan de l'action de la branche en faveur de la promotion et de l'amélioration de la mixité des emplois, prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail, assorti de propositions d'actions visant notamment à améliorer l'accompagnement des entreprises dans l'atteinte de cet objectif. Ce bilan et les propositions associées sont élaborés en lien avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La convention collective nationale du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage rappelle ainsi en son article 6 que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est garantie conformément aux dispositions légales.

Les femmes et les hommes se voient attribuer dans les mêmes conditions le recrutement, la classification et la rémunération prévues par la présente convention et bénéficient des mêmes conditions de travail, de formation, de promotion, conformément aux dispositions légales.

La présente CCN renvoie à la législation applicable la détermination des mesures visant à la suppression des écarts de rémunération et les mesures tendant à remédier aux inégalités constatées.

Les mêmes principes s'appliquent en matière de représentation du personnel lors des élections professionnelles.

La convention collective nationale du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques souligne pour sa part dans son article 2.2.1 que les employeurs s'engagent en matière de rémunération à ne faire aucune discrimination entre les hommes et les femmes, pour un travail de valeur égale, conformément aux articles L. 3221-2 à L. 3221-10 du code du travail.

Les femmes se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, la classification et le coefficient hiérarchique affectés à leur emploi par la présente convention et bénéficient des mêmes avantages et conditions de formation et des mêmes possibilités de promotion, sans que les absences pour maternité puissent y faire obstacle.

## VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2023, le secteur agricole comptait 61 conventions collectives : 28 conventions nationales, 24 conventions régionales ou pluri-départementales et 9 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'ensuivait 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<sup>1</sup> ;**
- **d'autre part, ce morcellement mettait en évidence la faible capacité de petites organisations professionnelles d'employeurs à engager des négociations sur des sujets complexes ;**
- **enfin, les branches qui n'atteignaient pas une taille significative pouvaient 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 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), pour les branches présentant les caractéristiques suivantes :

1° un effectif couvert inférieur à 5 000 salariés ;

2° 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 ;

3° un champ d'application uniquement régional ou local ;

4° moins de 5% des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;

---

<sup>1</sup> 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

5° 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° l'absence de capacité à assurer effectivement la plénitude de leurs compétences en matière de formation professionnelle et d'apprentissage. Ce dernier critère a été introduit par la loi liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

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.

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 (FPF), l'Union nationale des entreprises du paysage (UNEP), la Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) et l'Union syndicale **des rouisseurs teilleurs de lin de France (USRTL) 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 de la production agricole et des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CCN PA/CUMA) puis le 8 octobre 2020 à celle de la convention collective nationale des 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 CCN sont entrées en vigueur à compter du 1er avril 2021, suite à la publication de leurs arrêtés **d'extension**.

De plus, la fusion engagée en 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 après la signature de la CCN du 19 juillet 2022 des salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (CCN EOFMT) et son extension, faisant suite à l'avis favorable du 2 juillet 2024 du **groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux** susceptibles de résulter de **l'extension d'accords ou conventions de branche**.

Par ailleurs, la fusion engagée en 2018 entre les branches **de l'insémination et du contrôle laitier** a abouti à la signature de la CCN du 6 juillet 2023 du conseil et service en élevage (**après publication de l'arrêté d'extension, la CCN entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025**).

Enfin, la fusion engagée également en 2018 entre les branches du trot, du galop et des centres équestres a abouti à la signature de la CCN du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques (**après publication de l'arrêté d'extension, la CCN est entrée en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> juin 2024**).

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 de la coopération agricole.

**La négociation d'une CCN** spécifique aux exploitants forestiers et aux scieries agricoles **s'est** poursuivie. 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, auxquelles se sont ajoutés le secteur du rouissage teillage de lin et une demande de rapprochement des pépiniéristes forestiers.

En revanche, la Coopération agricole a indiqué que son projet de CCN unique était reporté. **L'objectif** est de permettre aux partenaires sociaux des branches concernées par les rapprochements toujours en cours (fruits et légumes frais, conserveries, déshydratation et lin) 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.

En outre, 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 étendu 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) a déclaré 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<sup>er</sup> février 2022**.

Le secteur de la propriété forestière a achevé le 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 Fédération nationale des **Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER)** a **fait état de la signature d'une « déclaration » sur l'intention des SAFER de rejoindre la** branche des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (branche dite ADITIG - IDCC 2666) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

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 un temps envisagée avant d'être abandonnée 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 ;
- 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) ;
- 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 (étendu au JO du 29 octobre 2024) ;
- 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) (et article 4 de la convention collective nationale du 6 juillet 2023) (étendu au JO du 7 août 2024 avec une exclusion) ;
- article 1.5 de la convention collective nationale du 16 novembre 2023 des personnels des activités hippiques, relatif à la CPPNI (étendu au JO du 16 mai 2024) .

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 :

[Liste des adresses des CPPNI - Avril 2022](#)



## VII- L'ACTIVITÉ DU MINISTÈRE CHARGÉ DE L'AGRICULTURE

Dans le cadre de la procédure d'extension des accords et des avenants, le ministère chargé de l'agriculture assure successivement :

- 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 2023

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
Premier	63	37	46
Second	64	40	41
TOTAL	127	77	87

En 2023, l'administration a publié 127 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 164 avis et arrêtés d'extension au *Journal officiel*. En 2022, 127 publications de textes au BOCC avaient également été recensées.

**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 2023, un texte examiné en sous-commission agricole a fait l'objet d'un refus d'extension (conditions de validité non remplies), un texte a fait l'objet d'une double opposition avec comme conséquence un renvoi à la sous-commission suivante, un texte a été renvoyé à la sous-commission suivante à la demande de la direction de la sécurité sociale (DSS) et un texte a été renvoyé à la négociation.

Par ailleurs, les arrêtés d'extension pris par le ministère chargé de l'agriculture ont été assortis de 27 exclusions (14 en 2022) et 107 réserves (41 en 2022) (hors propositions d'exclusions et réserves justifiant le renvoi à la négociation). Cette augmentation significative s'explique principalement par le grand nombre d'accords territoriaux examinés réécrivant intégralement d'anciennes conventions collectives départementales ou régionales.

#### Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Arrêtés ministériels	198	202	145	138	265	104	85	52	73	59	87

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en hausse de 47 % par rapport à 2022.

#### Délais d'extension 2023 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNCEFP	26/01/2023	20/04/2023	06/07/2023	19/10/2023	Moyenne
Délai en nombre de jours *	58,1	46,8	25,7	57,1	46,8

\* 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 59 jours en moyenne en 2022 à 46,8 jours en 2023 (54,1 jours au premier et 40 jours au second semestre), soit une baisse de 21 %.

## Délais d'extension 2023 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
23/01	41
23/02	22
23/03	31
23/04	20
23/05	28
23/06	27
23/07	24
23/08	22
23/09	37
23/10	25
23/11	28
Moyenne	25.4

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

Les délais d'extension ont été réduits de 26,1 jours en moyenne en 2022 à 25,4 jours en 2023 (25,3 jours au premier et 25,6 jours au second semestre) soit, dans le contexte d'inflation, une baisse de 3 %.

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

Cette partie constitue un espace rédactionnel ouvert aux organisations syndicales de salariés **et aux organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national**, membres de la sous-commission agricole de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (CNNCEFP).

**Afin d'enrichir le bilan annuel réalisé par l'administration, les partenaires sociaux ont été invité à présenter leur vision de la négociation collective au cours de l'année écoulée.**

Ont été rassemblées dans cette partie les contributions des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs qui ont été en mesure de s'associer à cette démarche. Les propos tenus sous cette rubrique n'engagent que les organisations qui les ont produits, l'administration n'ayant assuré ici qu'un rôle éditorial.



## **BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE 2023**

### **Production agricole / CUMA**

L'année 2023 s'inscrit dans la poursuite des mises en conformité des accords collectifs étendus territoriaux depuis l'extension de la convention collective nationale en avril 2021.

Dans certains départements, les mises en conformité ont respecté le préambule de la CCN, à savoir la non remise en cause des conventions territoriales et donc des conquies des salariés. Dans ces départements la CGT a été signataire des accords collectifs territoriaux. La démarche unitaire avec le SNCEA CFE/CGC, la CFTC AGRI, et la FGTA FO a permis dans bon nombre de départements d'imposer le respect des textes conventionnels et législatifs, et de dépasser les difficultés et situations de blocage. C'est le cas par exemple dans les Ardennes. La volonté patronale d'appliquer la grille nationale des salaires aboutissait à une perte de rémunération pour les nouveaux embauchés. L'engagement unitaire dans la négociation collective dans ce département a permis de mettre en place une prime compensatrice, garantissant ainsi le même niveau de rémunération. Nous avons la volonté qu'une telle prime soit mise en place dans la Marne et pour la Champagne délimitée pour dépasser les situations de blocage que nous connaissons pour ces accords collectifs et garantir ainsi le maintien des rémunérations plus favorables des grilles de salaires locales. C'est le même engagement unitaire qui a permis de maintenir les conquies des travailleurs à la tâche en Bourgogne, dont l'accord territorial se rapproche plus d'un accord d'autonomie au travail. Alors que la convention collective nationale a été signée par l'ensemble des organisations professionnelles et syndicales, le respect du préambule et donc de la non remise en cause des conventions collectives territoriales dans les négociations collectives reste une bataille. Nous sommes confrontés à de nombreuses reprises à une volonté patronale de réduire les droits des salariés, allant, notamment lors des régionalisations à marche forcée. Cela a été le cas dans la région Centre où nous avons été obligés de faire appel à un droit d'opposition afin que les négociations se poursuivent et que les conquies soient conservés pour les nouveaux embauchés. Dans trois départements, le 47, le 30 et le 01, les remises en cause sont allées jusqu'à la dénonciation des conventions collectives, mettant ainsi une épée de Damoclès au-dessus des organisations syndicales. Moyen déloyal du patronat d'imposer des reculs sociaux.

Au niveau national la grille des salaires est négociée après chaque revalorisation du SMIC. Au fil du temps depuis 2020, la grille nationale déjà

faible a connu en 3 ans un tassement, smicardisant encore un peu plus les salariés agricoles. Les qualifications ne sont pas reconnues. Les bas salaires, les conditions d'emploi souvent précaires, les conditions de travail dégradées... nécessitent d'améliorer les droits sociaux au niveau de la convention collective nationale. Plusieurs thèmes de négociation ont été demandés par les organisations syndicales. Alors qu'en août 2023, 6 vendangeurs sont morts au travail et que plusieurs dizaines de salariés ont subi la traite d'êtres humains en Champagne, il y a urgence à négocier un accord pour les travailleurs saisonniers. Alors que la FNSEA s'y était engagée celle-ci a annulé les négociations de cet accord. Pourtant la proposition de projet de loi du député Chassaigne, déposée en décembre 2023, serait une bonne base de travail pour un accord au niveau des enjeux.

D'autres thèmes ont été maintenus, celui proposé par le collège employeur concernant le « partage de la valeur ». Nous avons demandé à ce que cet accord soit plus large que ce que propose la loi, notamment la négociation d'un treizième mois, d'une prime d'ancienneté... Le projet d'accord s'est limité au seul contenu de la loi, et qui plus est de manière non obligatoire pour les employeurs. Cette négociation n'a donc pas abouti.

Un accord sur les conditions de travail est toujours en cours de négociation. Au vu du nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles, cet accord est impératif. Sa mise en place permettrait de véritables mesures en termes de santé et sécurité au travail et l'accueil des salariés. Cet accord ne doit pas se limiter à de simples bonnes intentions.

La situation particulière des conditions d'emploi et de travail des gardiens de troupeaux nécessite un accord spécifique au niveau national. Cet accord est en cours de négociations.

Les mobilisations des agriculteurs fin décembre 2023 et début 2024, portant notamment l'arrêt des normes environnementales et sociales ont abouti à des mesures dites de simplification de la part du ministère, qui vont avoir de graves conséquences sur la santé des salariés remettant en cause des droits sociaux : pérennisation des TODE qui ne sont rien d'autre qu'une trappe à bas salaire, l'agriculture mise en métier en tension actant ainsi l'imposition de normes, sur des conditions sociales dégradées et ouvrant la porte à une surexploitation des salariés étrangers, la généralisation des dérogations à la durée du travail... sont autant de mesures qui répondent aux injonctions patronales. Malgré les demandes répétées des organisations syndicales auprès du ministère que nos avis et exigences sociales soient prises en compte avec des véritables réunions de travail tripartites, celles-ci sont restées lettre morte.

## **ETARF**

Les négociations nationales ont porté essentiellement sur les salaires largement inférieurs aux besoins des salariés et de la reconnaissance de leurs qualifications. Alors que le nombre de salariés est en croissance continue dans la branche, il y a nécessité d'engager un agenda de négociations pour améliorer la convention collective nationale.

## **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 que celui de l'agriculture.





Cette attitude patronale est économiquement, socialement et environnementalement irresponsable.

Pour notre organisation, les salariés de la forêt et du bois doivent rester dans le champ agricole. Par ailleurs la négociation de la convention collective stagne, sans réelle négociation notamment du fait de la partie patronale. La convention collective nationale ETARF est applicable depuis 2021. Elle peut accueillir le champ professionnel de la branche forêt-bois. Ce que nous revendiquons à partir de réalités sociales et économiques évidentes. 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 fantôme de convention collective nationale de la FNB.

### **COOPERATION AGRICOLE**

Les négociations se sont poursuivies dans la coopération sur divers accords regroupant l'ensemble des branches. Régulièrement nous réaffirmons notre revendication d'une convention collective nationale regroupant l'ensemble du secteur coopératif avec la mise en annexe des conventions collectives existantes afin de garantir les droits conquis et permettre la prise en compte des spécificités professionnelles. Dans ce sens, nous combattons les projets de fusion des conventions collectives entre l'industrie privée et la coopération agricole que tentent de nous imposer à marche forcée certaines chambres patronales jetant par-dessus bord les réalités des secteurs coopératifs. Une telle démarche revient à mettre en cause les spécificités liées au statut de la coopération et à l'enterrer définitivement, et les conquis dans ces branches. L'accord interbranche concernant l'action sociale est une avancée. De notre point de vue il pourrait évoluer de manière plus conséquente en intégrant l'accord commun avec l'ASCPA (Action Sociale et Culturelle) de la production agricole.

### **PAYSAGE**

La présence d'un militant actif d'un parti d'extrême droite dans la délégation patronale n'est pas anodine et pose un vrai problème dans une négociation collective responsable et constructive. Elle caractérise l'avancement des idées réactionnaires chez un grand nombre d'employeurs du paysage.

La grille des salaires conventionnels est extrêmement faible comparée au niveau de qualifications, de connaissances et des savoir-faire professionnels de plus en plus élevés acquis par les salariés. Il y a 15-20 ans la grande majorité des salariés étaient titulaires de CAPA-BÉPA-Bac Pro. Aujourd'hui nous nous situons plus sur des Bac Pro- BTSA- Licence-ingénieur.

L'accord sur la formation professionnelle censé améliorer celui de l'interbranche agricole, signé en 2023, n'améliore ni l'accès à la formation professionnelle, ni la qualité des formations.

Fin 2023 ont débuté des travaux en vue d'une réinscription et deux inscriptions de trois certifications au Répertoire Spécifique (dont 1 renouvellement) non reconnus dans les classifications de la CCN.

Fin 2023 nous avons débuté les négociations pour la reconduction du régime prévoyance-santé des non-cadres à partir de janvier 2025. Début 2024, a été reconduit le régime « unique et indissociable » prévoyance et frais de santé avec délégation de gestion par la MSA et son guichet unique... Ce qui est pour nous indispensable.



Dans la branche, la précarisation et l'arrivée des contrats de chantier et des contrats de travail intermittents ne règlent en rien les besoins de recrutement et le soi-disant manque de personnel. Par contre cette situation accentue la paupérisation des salariés.

### **La place des pouvoirs publics dans la négociation collective agricole**

Les Directions départementales et l'inspection du travail ont toujours joué 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. Ce qui signifie un déséquilibre croissant favorable aux employeurs. 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 lors d'agissements irresponsables et agressifs d'employeurs. 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 30 juin 2024





## **BILAN 2023 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE Contribution CFTC-AGRI**

Bien que l'état d'urgence sanitaire ait pris fin en 2022, la reprise d'une dynamique de dialogue social s'est fait attendre dans les branches en 2023 avec la poursuite d'une inflation galopante qui a de nouveau conduit à une revalorisation automatique du SMIC en cours d'année (2,22 % en mai qui s'ajoute à la revalorisation de janvier de 1,8 %).

Alors que la CFTC préconisait dans les négociations de janvier d'anticiper cette évolution attendue, les branches ont préféré faire le minimum et se sont donc retrouvées en situation de non-conformité après la revalorisation du mois de mai. Elles ont donc dû de nouveau négocier les salaires minima, souvent dans la douleur, et la plupart du temps en accentuant le resserrement de l'éventail des salaires de la grille.

En dehors des salaires, on constate une diminution des thèmes de négociation dans les branches en 2023.

**Au niveau de l'interbranches « coopération agricole »** (coopératives agricoles et conseil en élevage), un accord portant sur l'emploi et l'attractivité a été signé le 24 janvier 2023.

Logement, activités sociales, mobilité professionnelle et durable, les différentes mesures ont pour but de remettre l'emploi au cœur de l'action des coopératives et renforcer l'attractivité des entreprises.

Par exemple, l'accord prévoit un renforcement de la mutualisation des fonds de la Participation des Employeurs Agricoles à l'Effort de Construction (PEAEC) et la création d'un budget d'activités sociales et culturelles pour les entreprises de moins de 50 salariés. Une plateforme numérique est créée pour faciliter la mobilité professionnelle. L'accord promeut mentorat afin de soutenir la réussite éducative des jeunes et accompagner leur insertion professionnelle, etc.

**Au niveau de l'interbranches « production agricole »** (production agricole / CUMA, Travaux agricoles et forestiers, Paysage, Bois / Lin...), des négociations sur les conditions de travail ont été ouvertes en vue de trouver des solutions novatrices pour promouvoir des conditions de travail plus justes et améliorer la qualité de vie des acteurs clés du secteur agricole.

Les partenaires sociaux de l'agriculture aspirent à instaurer un environnement propice à l'épanouissement professionnel, favorisant la santé physique et mentale des salariés, tout en garantissant le respect de leurs droits fondamentaux et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle...

## Restructuration des branches

- **Coopératives « 4 branches »**

Négociation d'une convention collective unique pour 4 branches des coopératives :  
Issu d'un accord de méthode signé le 17 septembre 2019, les partenaires sociaux ont entamé des négociations visant à organiser le rapprochement des quatre branches suivantes :

- La convention concernant les coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006),
- La convention collective nationale des conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003),
- La Convention collective nationale des coopératives agricoles de teillage de lin (IDCC 7007),
- La Convention collective de travail des entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023).

En 2023, les négociations ont donné lieu à cinq réunions au cours desquelles les parties prenantes ont procédé à un examen approfondi de l'ensemble des dispositions du corps du texte. Quatre annexes ont été ajoutées au texte principal. Chaque annexe reprend les dispositions spécifiques des anciennes conventions de branches qui n'ont pu être généralisées à l'ensemble des coopératives des quatre branches concernées. Ces annexes représentent un compromis nécessaire pour avancer dans les négociations tout en préservant les spécificités de chaque branche.

**Malgré les progrès réalisés en 2023, l'évolution des négociations reste mitigée. Plusieurs dispositions n'ont pas pu être harmonisées et ont été reléguées dans les annexes. D'autre part, les sujets présentant des enjeux financiers, particulièrement sensibles, n'ont toujours pas fait l'objet d'un accord. Ces points de divergence constituent des obstacles majeurs à la finalisation d'une convention unique. Aussi, après cinq années de négociations, la signature d'une convention unique demeure incertaine.**

- **Activités hippiques**

Les travaux de rapprochement des conventions collectives du Trot, du Galop et des Centres équestres ont abouti avec la signature de la convention collective nationale des personnels des activités hippiques le 16 novembre 2023 (IDCC 7026).

*Par cet accord, « les partenaires sociaux entendent agir pour le développement de l'emploi et l'évolution des carrières au sein de cette branche agricole (...) L'objectif commun des partenaires sociaux, par un dialogue soutenu, est l'acquisition, la validation et la reconnaissance des qualifications et des compétences des salariés nécessaires à leur évolution professionnelle et au progrès social humain tout en permettant le développement des entreprises. »*

La convention comprend un socle commun et trois annexes sectorielles pour les dispositions particulières applicables spécifiquement à chacun des secteurs (trot, galop et centre équestre).

- **Bois / Lin**

La négociation d'une convention collective nationale des scieries agricoles, des exploitations forestières, du rouissage-teillage de lin et des pépiniéristes forestiers, s'est poursuivie tout au long de l'année 2023. C'est un travail laborieux qui a été engagé à la suite de l'accord d'objectifs sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole conclu le 15 novembre 2016.

### **Accords territoriaux**

Au niveau local, la révision des accords territoriaux engagée à la suite de l'entrée en vigueur en avril 2021 des conventions collectives nationales PA/CUMA et ETARF se poursuit tant bien que mal.

Certains accords ont pu être conclus, d'autres poursuivent leurs négociations et des situations de blocage sont parfois à déplorer dans certains territoires.

Au-delà du refus systématique de négocier les grilles de salaires par les employeurs représentant la production agricole et les CUMA, certains veulent aussi remettre en cause des avantages sociaux, comme par exemple, profiter de la nouvelle classification nationale pour retirer les « nouveaux » techniciens et agents de maîtrise (anciennement « cadres du groupe III ») du bénéfice des dispositions particulières à l'encadrement...

**La CFTC est pleinement mobilisée dans ce gros chantier de rénovation de la nouvelle architecture conventionnelle agricole, en veillant à la préservation des acquis et en essayant d'améliorer les droits sociaux. Toujours dans le souci du bien commun, l'enjeu est de répondre collectivement aux besoins des entreprises et des salariés, en améliorant l'attractivité des emplois dont l'agriculture a besoin.**





## Etat des lieux de la négociation collective dans l'agriculture

- Le dialogue social dans l'agriculture est toujours aussi complexe pour faire évoluer les droits des salariés. Nous identifions plusieurs facteurs explicatifs à ce constat généralisé : le secteur est en difficulté (mauvaises rémunérations, manque d'attractivité, incertitudes économiques avec un marché parfois volatile, des contraintes sanitaires et environnementales nécessaires mais très impactantes, etc) ; le patronat ne joue pas le jeu dans de trop nombreuses branches, les pouvoirs publics (inspection du travail, etc) manquent de moyens de contrôle pour veiller à la bonne application du droit du travail et des acquis conventionnels.

### Le mouvement des agriculteurs

- Récemment, la FGTA-FO a alerté le ministère de l'agriculture, qui nous a reçu, sur l'état déplorable du dialogue social lors du mouvement des agriculteurs où les salariés étaient les grands oubliés des échanges de ce conflit voire la variable d'ajustement pour l'équilibre économique des entreprises.
- Par ailleurs, suite à ce mouvement patronal, le dialogue s'est ralenti voire complètement arrêté dans l'ensemble des branches agricoles (depuis février 2024 à ce jour). Toutes les négociations paritaires ont été mises en pause, faute d'interlocuteurs disponibles et de volonté patronale.

### La réforme de la négociation collective

- Dans le cadre de la réforme de la négociation collective des accords de branche, la FGTA-FO a toujours été force de proposition avec l'objectif final de contractualiser.
- Nous souhaitons remettre en avant que le maillage territorial des accords, au plus près des salariés dans les départements, ex-régions est toujours remis en cause, nous assistons encore en 2023, à la dénonciation d'un grand nombre de ces accords signés par la FGTA-FO au profit d'accords dans le nouveau périmètre des régions. Les dénonciations émanent essentiellement du collège employeur.
- 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 favorable des accords.
- La réalité économique des différents secteurs agricoles 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.
- 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 manœuvre existent mais ne sont globalement pas appliquées en région.

- Parallèlement, nous négocions des accords d'entreprises qui répondent aux réalités économiques de celles-ci chaque fois que cela est possible. Mais la signature de ces accords d'entreprises reste limitée faute de représentation syndicale dans le secteur agricole et notamment dans la production agricole qui concentre de nombreuses structures de moins de 50 salariés.

### **Le pouvoir d'achat**

- Nous constatons toujours le tassement généralisé des grilles de salaire. Le travail réel au regard des qualifications mises en œuvre n'est pas ou peu revalorisé.
- Cela reste une des causes de la non-attractivité de certains métiers dans le secteur général de l'agriculture. Le SMIC devient la « bonne valeur de rémunération » et la référence d'embauche.
- Il est toujours aussi 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 centimes, 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.

### **FOCUS sur les travailleurs saisonniers agricoles**

- Entre 2023 et 2024, la FGTA a mené d'importants travaux sur les travailleurs saisonniers agricoles. Rappelons que rien que dans la production agricole, c'est environ 1 million de contrats saisonniers chaque année pour 270000 travailleurs.
- Les conclusions sont sans appel. Les travaux de la saisonnalité agricoles rencontrent de nombreuses problématiques qui pourraient être traitées dans le cadre de la négociation collective conventionnel sur les CCN des champs agricoles, entre autres :
  - Le niveau de salaire peu élevé au regard de la charge de travail concentrée sur une période donnée ;
  - La pénibilité des conditions de travail : horaires, intensité, peu de repos, le manque d'ETI et l'exposition à des produits potentiellement nuisibles pour la santé ;
  - L'impact de la réforme du chômage sur le montant des droits perçus entre les saisons ;
  - L'absence récurrente de solutions de logement pour les saisonniers non locaux, ou la proposition de solutions inadaptées ;
  - Le travail à la tâche.

## **Le dialogue social dans nos branches**

### *Production agricole (IDCC 7024)*

- Concernant le salaire et la rémunération : Durant chaque négociation de salaire, nous attendons que l'accord soit étendu. Le problème est que cela prend plusieurs mois. Nous constatons un important décalage entre les premiers niveaux et l'inflation réelle.
- Nous déplorons le très faible nombre de thèmes abordés, alors qu'il serait essentiel de s'intéresser, par exemple, aux saisonniers, aux conditions de travail ou encore à l'attractivité. Par ailleurs, un accord de principe avait été donné par la FNSEA, nous n'avons jamais vu ces thèmes venir sur la table des négociations.
- Au niveau régional : nous avons un problème central avec des employeurs qui font des dénonciations, notamment dans les départements du 01, 47 et 30, quasiment systématiques. Cela empêche la négociation en département malgré une commission mixte paritaire qui s'est tenue au ministère. Actuellement, en juin 2024, les négociations n'ont pas encore repris dans ces départements. Par ailleurs, certains départements souhaitent déployer le travail à la tâche tandis que d'autres dans lesquels celui-ci existe déjà reviennent sur le sujet pour le durcir, notamment avec un accord régional qui applique l'accord départemental le moins favorable aux salariés.

### *Le bois (IDC 1113 et 172)*

- Nous constatons la même cartographie au niveau national que pour la production agricole concernant les salaires, c'est-à-dire un important décrochage des premiers niveaux en attente de l'extension de l'accord face à l'inflation réelle.

### *Coop V Branche (IDC 7002)*

- Nous observons qu'il n'y a pas de forte actualité ni de négociations en profondeur, le dialogue social et les travaux paritaires n'avancent pas.
- Nous constatons une problématique sur les salaires concernant la RAG (rémunération annuelle garantie). Il y a un fort risque de ne pas respecter le SMIC pour les premiers niveaux. Le système date de 2017 et la volonté de revenir dessus n'est pas certaine. La seule obligation sera de respecter le minimum légal.
- Nous avons mis en avant les classifications en 2018 et nous avons 2 ans et demi pour commencer les négociations. C'est seulement en 2024 que nous les avons finies.
- Concernant la formation, il ne se passe rien hormis valider des CQPE.

### *CCVF (IDC 7005) coopérative vinicole française et leurs unions*

- Nous observons un dialogue social avec une certaine diversité.
- Concernant les salaires et la rémunération : nous avons un système de montée en puissance accompagné par une négociation et un dialogue social de qualité. Le premier niveau est au-dessus du SMIC.
- Nous avons mis en place un accord transversal sur le logement des saisonniers qui est négocié régulièrement dans la branche (au niveau de la Champagne par exemple : nous avons négocié l'obligation de mettre à disposition une machine à laver).
- La branche prend parfois le pas sur des thèmes que la production agricole ne prend pas.

- Nous constatons que nous n'avons plus d'assureur sur la branche pour les frais de santé avec un raisonnement en région plutôt qu'à l'échelle de la branche. L'accord est dépourvu d'un assureur pour les frais de santé.

### ***FNDCV (IDC 7003) Distillerie***

- Nous mettons en lumière le risque d'être fusionnée avec la branche des vins et spiritueux
- Nous constatons que le dialogue social dans la branche permet une grille hiérarchique sur les salaires qui fait remonter une reconnaissance des salariés. Par exemple, il y a 100 euros de différence entre le premier et le deuxième niveau.

### ***Coop bétail et viande (IDC 7001)***

- Globalement, nous regrettons un dialogue social de mauvaise qualité depuis plusieurs années.
- La grille des salaires conventionnels laisse apparaître plusieurs niveaux/échelons dont la valeur est inférieure au SMIC. Ce phénomène s'est encore aggravé : avec l'entrée en vigueur du SMIC 2024 ce sont désormais également les salariés de l'échelon 3 du niveau I qui se voient attribuer un minimum conventionnel inférieur au SMIC.
- Ceci est d'autant plus préjudiciable au sein d'une filière dont la majorité des emplois est en tension avec des conditions de travail particulièrement difficiles. Nous tenons aussi à souligner que la majorité de ces salariés sont ceux dits « de première ligne » qui ont contribué à maintenir le bon niveau d'alimentation des français pendant la période Covid 19 et qu'il a été unanimement reconnu qu'ils devaient bénéficier de plus de reconnaissance.
- Nous demandons l'ouverture des négociations sur les grilles de classifications.
- Nous avons demandé que le ministère du travail préside la CPPNI car nous ne négocions pas vraiment chaque année sur les minima de branche. Le ministère y a répondu favorablement et présidera la CPPNI dès la rentrée 2024.
- **La FGTA/FO ne peut que regretter cette situation qui précarise les 13 000 salariés de la branche alors que parallèlement la convention collective industrie et commerce en gros des viandes (IDCC 1534) affiliée au régime général qui a les mêmes structures et outils industriels, les mêmes métiers et les mêmes contraintes à un dialogue social de qualité et fait évoluer le droit conventionnel depuis de nombreuses années !**

### ***CER France (Cabinet d'expertise comptable rurale)***

- Le fonctionnement de la branche est basé sur l'union économique et sociale.
- Nous observons une volonté de travailler sur un grand nombre de thématique, notamment un accord sur la QVT cette année. L'année suivante il y aura la RSE et le pouvoir d'achat.
- Concernant les salaires, les conditions de travail ou l'emploi, nous parvenons à avancer.
- Nous avons des sujets autour des RPS car nos métiers sont surtout de support.

### *Parcs Zoologiques (IDC 7017)*

- Nous avons un travail en cours sur la fusion avec la production agricole, cela n'a pas abouti après 2 ans de travail. Il y a un blocage sur les exploitations de salaire et du boycott.
- Nous menons des négociations sur les salaires.

### *Centres Equestres (IDC 7012) , galop (IDC 7013) et trot (IDC 7014)*

- Il y a une fusion en cours pour aboutir à la CCN 7026 commune avec d'importantes négociations pour la branche étendue. Néanmoins, nous tenons à mettre en avant les spécificités de chaque branche qui vont certainement perdurer avec des avenants spécifiques.
- Nous alertons sur le fait que la négociation tire les droits des salariés vers le bas : la fusion a eu lieu sur la branche la plus basse.

### *MFR (maison familiale et rurale)*

- Il y a un travail en cours sur les classifications avec d'importantes négociations.

### *Coopérative laitière (IDC 7004) et Industrie laitière (IDDC 112)*

- Une négociation est en cours pour fusionner les branches de l'industrie laitière IDDC 112 avec la coopérative laitière IDCC 7004 avec une éventuelle signature de la nouvelle CCN en CPPNI à horizon 2026 pour une application au 1<sup>er</sup> janvier 2030. Un problème de méthodologie a été constaté au début de la négociation, à ce jour la méthode a été revue par les organisations patronale et les négociations se poursuivent. A ce jour nous n'avons aucune visibilité sur l'équilibre global du texte final.
- Les thèmes de négociations sur la CCN Coopération laitière sont limités depuis l'ouverture de la fusion avec la CCN industrie laitière.





## **Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2023**

Après l'élan donné par la conclusion de la convention collective nationale pour la Production agricole et les Cuma, le dialogue social connaît un essoufflement tant au niveau national que territorial.

Pour le national, depuis avril 2021, l'essentiel des négociations a tourné autour de la grille de salaire. Pour les territoires, les négociations sont surtout concentrées sur l'articulation des accords existants avec la Convention collective nationale. Ceux qui n'ont pas encore abouti à un accord, connaissent des tensions malmenant le dialogue social dans sa globalité.

La FNSEA se doit d'apporter un souffle nouveau qui réponde aux attentes des employeurs en termes d'attractivité et d'innovations sociales mais aussi aux attentes des salariés en termes de fidélisation et de participation à la vie de l'entreprise.

La convention collective nationale a préempté certains sujets qui sont devenus, de fait, obsolètes dans les territoires. C'est le cas de la grille de classification et de celle des salaires. Ce choix avait comme objectif louable de soulager les territoires de ce type de négociations pour les amener vers d'autres sujets. Mais le contexte économique marqué par une forte inflation a biaisé les négociations rendant le sujet pouvoir d'achat omniprésent dans les relations avec les organisations syndicales de salariés.

La FNSEA a donc dû se mobiliser pour maintenir une grille de salaire cohérente sans pour autant venir plomber l'économie des entreprises agricoles déjà bien fragile. Elle a ainsi réussi à réévaluer la grille de salaire, pour suivre les différentes augmentations du SMIC, deux fois en 2022 et deux fois en 2023 et évité un tassement de la grille.

	<b>CCN 15/09/2020</b>	<b>Avt 4 18/01/2022</b>	<b>Avt 5 15/06/2022</b>	<b>Avt 6 27/01/2023</b>	<b>Avt7 25/05/23</b>
Palier 1	10.15 €	10.57 €	10,85 €	11,27 €	11,52€
Palier 2	10.23 €	10.66 €	10,94 €	11,36 €	11,61€
Palier 3	10.38 €	10.82 €	11,11 €	11,53 €	11,78€
Palier 4	10.60 €	11.06 €	11,35 €	11,77 €	12,03€
Palier 5	11.10 €	11.57 €	11,88 €	12,29 €	12,56€
Palier 6	11.65 €	12.15 €	12,47 €	12,87 €	13,15€
Palier 7	12.35 €	12.90 €	13,21 €	13,62 €	13,92€
Palier 8	13.24 €	13.82 €	14,16 €	14,56 €	14,88€
Palier 9	14.35 €	14.98 €	15,34 €	15,76 €	16,11€
Palier 10	15.90 €	16.61 €	17,02 €	17,46 €	17,84€
Palier 11	18.10 €	18.91 €	19,36 €	19,86 €	20,30€
Palier 12	20.70 €	21.62 €	22,15 €	22,70 €	23,20€

Le réseau, quant à lui, travaille à adapter leurs accords collectifs territoriaux à la convention collective nationale. Si beaucoup de territoires sont parvenus à signer des accords, pour d'autres, la situation est beaucoup plus tendue rendant les négociations âpres et stériles, les organisations syndicales de salariés usant de leur droit d'opposition et les organisations patronales utilisant la dénonciation. Les points d'achoppement tournent essentiellement autour de la rémunération et du traitement des Tam.

Pour mettre un terme à cet enlisement, un ordre du jour très dense pour l'agenda social de la Production agricole a été établi en juin 2023. Les sujets envisagés étaient nombreux et denses : partage de la valeur, dispositions pour l'encadrement, saisonniers, conditions de travail, gardien de troupeaux.

Le contexte économique pour les entreprises de la Production agricole et leurs attentes dans de nombreux domaines auprès des pouvoirs publics ont toutefois rendu ces sujets un peu secondaires.

Pour autant, un dialogue social efficace peut contribuer à créer des conditions de travail justes et sûres pour attirer et fidéliser les salariés dans les emplois agricoles, promouvoir des pratiques agricoles durables et équitables, ainsi qu'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises de la Production agricole : du gagnant, gagnant !

La FNSEA en est persuadée et veille à chercher le bon tempo pour que le dialogue social reprenne vie.



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

\*

### **Bilan de la négociation collective – 2023**

Acteur du dialogue social agricole, la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux - ETARF, représentée par la FNEDT, se structure autour d'une Convention collective nationale applicable depuis avril 2021 – IDCC 7025, complétée par un nombre important (une trentaine) d'accords nationaux structurant et des dispositifs conventionnels au niveau des départements ou des régions.

En 2023, selon le tableau de bord de l'emploi CCMSA/FNEDT, les ETARF comptent 21 997 entreprises dont 15 225 entreprises de travaux agricoles, viticoles et ruraux et 6 742 entreprises de travaux forestiers et sylvicoles représentant 11 516 employeurs de main d'œuvre.

La branche ETARF offre ainsi une couverture conventionnelle aux 139 685 salariés ( et 147 757 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.

#### **Nouvelle architecture du dialogue social ETARF**

Sur la base des objectifs de restructuration du dialogue social dans la branche des ETARF contenus dans l'accord d'objectif de 2016 et la mise en place, l'année suivante, en 2017, de la CPPNI ETARF, la branche professionnelle a amorcé rapidement la mise en œuvre d'une nouvelle architecture conventionnelle articulée autour :

d'une convention collective nationale des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux – CCN 7025 et des accords nationaux de branche

L'accueil de nouveau secteur : la propriété forestière

La renégociation des conventions collectives locales complétées par des accords collectifs

L'agenda 2023 de la CPPNI Etarf a été rythmé par de nombreux rendez-vous de négociation dans le cadre de la CCN ETARF mais également par la négociation d'accords nationaux sectoriels ou de l'interbranche.

Le contexte économique inflationniste, apparu en 2022, s'est poursuivi en 2023, impactant les négociations sur les salaires dans la branche des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Cette situation a incité les partenaires sociaux à convenir de trois rendez-vous de négociations en 2023, portant à l'ordre du jour le thème des rémunérations. Ces paritaires ont abouti à la signature d'avenants sur les salaires (Point I - Négociation dans le cadre de la CPPNI ETARF).

Egalement, l'accueil du secteur de la propriété forestière dans le champ professionnel de la CPPNI et de la CCN ETARF a permis la révision des conventions collectives locales visant le secteur précité.

**En 2023, le champ professionnel consolidé de la CCN ETARF est le suivant :**

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.

Concernant la négociation interbranche, les partenaires sociaux ont ouvert une négociation portant sur les conditions de travail. (Point II - La négociation interbranche agricole et forestière).

Par ailleurs, 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 couvrant le champ des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux, se sont ajoutées 18 IDCC correspondant à des conventions collectives locales pour le secteur de la propriété forestière.

Dans ce cadre, en harmonie avec les objectifs de la nouvelle architecture conventionnelle de la branche, la FNEDT a maintenu un rythme important de négociation portant 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 III – ETARF et négociations collectives territoriales)

## **I - Les négociations dans le cadre de la CPPNI ETARF**

Il est rappelé que la négociation de la CPPNI ETARF, en qualité de branche professionnelle d'accueil, intègre le champ professionnel de la propriété forestière (avenant en date du 12 mai 2022) et l'avenant 5 de la CCN ETARF du 12 mai 2022.

L'instance paritaire de négociation s'est réunie quatre fois en 2023, à savoir :

- 25 janvier 2023
- 12 avril 2023
- 30 mai 2023
- 4 décembre 2023 portant sur les mesures d'accompagnement des entreprises et salariés victimes des inondations en Hauts de France

### **I – A - Négociation dans le cadre de CCN ETARF**

- **Les accords salariaux 2023**

Le contexte économique inflationniste amorcé en 2022 s'est poursuivi en 2023, le dialogue social dans les ETARF accompagnant les hausses successives du SMIC pendant cette période.

Dans cet environnement, 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 (25 janvier, 12 avril et 30 mai 2023).

Ainsi, sur l'année 2023, ces rendez-vous sociaux fixés dans la branche ETARF ont eu pour effet de prendre en compte la hausse du SMIC et de limiter les effets de l'inflation en accompagnant l'évolution des rémunérations des salariés pour l'ensemble des niveaux de toutes nos grilles de classification de la CCN, tout en contenant l'impact sur la compétitivité des entreprises.

- Avenant du 25 janvier 2023

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 30 mai 2023

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

\*

\*\*

## **I – B – négociation professionnelle et sectorielle**

Au-delà des accords salariaux et des évolutions de la CCN, la branche ETARF négocie sur un champ national, des accords spécifiques, professionnels ou sectoriels.

Ces accords nécessitent un suivi paritaire adapté. Ce fut le cas en 2023, pour les entreprises engagées en 2022, dans un accord APLD sur le secteur des services à l'aviculture ou encore sur le régime spécifique de retraite supplémentaire.

Par ailleurs, il est noté à l'ordre du jour des négociations, une mobilisation accrue des sujets portant sur l'accompagnement des crises agricoles.

- **Suivi de l'accord de branche ETARF sur la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire**

La branche des ETARF dispose d'un dispositif complet de protection sociale complémentaire à destination des non-cadres et cadres. Ce dispositif est constitué d'accords nationaux sur les protections frais de soins et prévoyance complétés par des accords locaux.

Sur le sujet des régimes complémentaires et supplémentaires, les partenaires sociaux ETARF ont signé en 2021, un accord national permettant la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire pour tous les salariés non-cadres des entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté.

- **Gestion de crise agricole par le dialogue social**
  - **Suivi des mesures de l'accord APLD sur le secteur des entreprises de service à l'aviculture**

Une importante 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 en 2022.

Parmi les acteurs des filières avicoles, les prestataires de services de ramassage de volailles ont vu chuter leur activité au cours du deuxième trimestre de cette même année 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 du 12 mai 2022).



Dans le cadre de l'accord précité, la CPPNI ETARF a vocation à assurer le suivi des dispositifs engagés par les entreprises avant le 1 janvier 2023 mais se maintenant en 2023.

- o **Position paritaire concernant les intempéries 2023 dans le Pas de Calais et le Nord**

De manière récurrente, les activités de travaux agricoles et forestiers subissent des conditions climatiques fortement dégradées qui perturbent la réalisation et la chronologie des chantiers de récolte, de semis et d'épandage. Ce fut notamment le cas lors des intempéries dans le département du Nord et du Pas-de-Calais. Ces circonstances à répétition provoquent des conséquences économiques et sociales importantes pour les entreprises et leurs salariés.

Les baisses d'activités générées entraînent des chutes de chiffre d'affaires et des possibilités de difficultés de paiement des échéances sociales et de financement du matériel. Les impacts psychologiques sur les entreprises et les salariés imposent une mise en oeuvre des outils d'accompagnement à la hauteur de cette situation exceptionnelle.

A la demande des organisations de salariés, la CPPNI ETARF s'est réunie pour étudier les impacts socio-économiques liés afin d'apporter des solutions opérationnelles notamment en termes de formation.

Une position paritaire débattue lors de la CPPNI du 4 décembre 2023 a été signée.

## **II - La négociation interbranche agricole et forestière**

De manière complémentaire au dialogue social de branche au niveau national dans le cadre de la CCN et d'accords sectoriels ou encore le maintien des échanges paritaires au niveau territorial, les branches professionnelles de l'agriculture poursuivent les négociations dans le périmètre de l'interbranche ou de filière (négociation réunissant un ensemble d'organisations professionnelles employeurs de l'amont agricole - forestière et les organisations syndicales de salariés).

En 2023, l'avenant issu de la négociation du 13 juillet 2022 portant refonte de l'organisation de la formation tout au long de la vie en agriculture a été étendu pour application effective à cette date. Par ailleurs, la thématique des conditions de travail s'est invitée à la table des négociations.

Ainsi, sur 2023, plusieurs avenants ou accords nationaux interbranche ont été étendus ou signés par la Fédération nationale EDT, à savoir :

- **Extension en 2023 de l'avenant 8 de l'accord Formation professionnelle tout au long de la vie en agriculture**

L'arrêté du 13 juin 2023 publié au Journal officiel le 17 juin 2023 étend l'avenant n°8 à l'Accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la Formation professionnelle tout au long de la vie, négocié par la FNEDT pour le champ des ETARF.

Cet accord interbranche du 13 juillet 2022 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.

- **Négociation autour des conditions de travail**

En 2023, La Fédération est également au tour de table pour l'ouverture, avec les partenaires sociaux de l'interbranche, de la négociation pour de meilleures conditions de travail et d'emploi et agriculture.

Pour la FNEDT, cette entrée en négociation vise à accompagner la dynamique à donner aux conditions de travail pour que ces dernières soient un vecteur positif contribuant à la politique d'attractivité des emplois et de la qualité de vie au travail en agriculture.

Par ailleurs, dans un contexte de refonte réglementaire des CTN de l'agriculture et le nouveau paramétrage sectoriel des conventions nationales d'objectifs et de prévention, la FNEDT a conclu deux avenants de prolongation des CNOP, permettant aux entreprises la conclusion de contrat de prévention avec la MSA sur le secteur des travaux d'exploitation forestière et le secteur de la sylviculture.

### **III – Les ETARF et la négociation collective territoriale**

#### **Dialogue social territorial ETARF**

la FNEDT est signataires, avant la mise en œuvre de la nouvelles architecture conventionnelle, 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 sa volonté de maintenir le dialogue social local en cohérence avec le déploiement de la Convention collective nationale ETARF 7025 et des accords nationaux, la FNEDT est restée très active en 2023.



il est rappelé que les organisations syndicales de salariés et la Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires ont exprimé 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).

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.

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

Le maintien d'un dialogue social local et des dispositifs conventionnels locaux impliquent 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.

Ce sont près de 96 négociateurs EDT qui assurent le dialogue social sur l'ensemble du territoire au service des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

Ainsi, 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 :

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

Par le tableau de suivi joint, l'état des négociations locales est publié en date du septembre 2024. Il est notamment distingué les textes conventionnels actuellement en négociation de ceux ayant abouti à une révision totale ou partielle des conventions collectives locales (mention "accord territorial révisé" ou "avenant négocié")

A noter, une tendance des négociations visant au regroupement des accords locaux sur un champ régional ou interdépartemental à la fois concernant les conventions collectives locales mais aussi les accords prévoyance frais de soins territoriaux autonomes.

En 2023, nous pouvons relever l'Accord territorial Bourgogne Franche Comté (excepté le 71), l'accord ETAR sur l'ex région du Limousin regroupant les départements du 19 - 23 - 87 ou encore l'ouverture des négociations portant sur la reconfiguration interdépartementale des accords Prévoyance - Frais de soins en Poitou-Charentes.

**Tableau des Révisions des Conventions collectives locales - 2023/2024**

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.	Négociations locales
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	Accord Territorial révisé
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	Accord Territorial révisé
8523	Exploitations et entreprises sylvicoles de la région des Pays de la Loire	Accord Territorial révisé
8525	ETARF Pays de la Loire	Accord Territorial révisé
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	Négociations locales
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.	Accord Territorial révisé
9091	ETAR du département de l'Ariège.	En révision
9151	ETARF Cantal	Négociations locales
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	Accord Territorial révisé
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	Accord Territorial révisé
9553	ETAR du département de la Meuse	Accord Territorial révisé
9573	ETAR du département de la Moselle	Accord Territorial révisé
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	Accord Territorial révisé
8416	ETAR départements de la Lorraine	Accord Territorial révisé

**Septembre 2024**

1er juillet 2024

Bilan de la négociation collective 2023 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.
- L'accompagnement du secteur en matière de politique salariale et conventionnelle**

L'année 2023 a encore été une année très atypique dans la gestion de la définition de la politique salariale de la FNB, aussi bien au niveau des accords nationaux, qu'au niveau des négociations territoriales au sein des conventions collectives locales.

En effet, l'effet conjugué de la poursuite de l'évolution de l'inflation et des augmentations du smic, a fait de la négociation des salaires minima conventionnels une priorité vis-à-vis des partenaires sociaux du secteur, y compris pendant une certaine période sous une tutelle relativement contraignante du Ministère du Travail.

Alors que les premiers frémissements d'une situation économique fragilisée se faisaient sentir, les mandats qui ont été donnés par les représentants de la FNB ont permis dans la quasi-totalité des cas, de conclure des accords de revalorisation des salaires avec des mandats qui permettaient de montrer à nos partenaires, la volonté des entreprises ne pas prendre de retard sur les minima et cela lié aussi à une position volontariste en matière d'attractivité des métiers et la valorisation des emplois du secteur.

Les calendriers de mise en œuvre ont varié essentiellement en fonction des dates d'augmentation du smic par les pouvoirs publics mais ils ont été adaptés dans la quasi-totalité des régions et les négociations ont pu permettre également d'augmenter les salaires minima dans des conditions qui globalement ont été notées et souvent appréciées des partenaires sociaux.

La fin de l'année 2023 actant la réalité du développement des problèmes économiques, une réflexion beaucoup plus attentiste et prudente sur l'évolution de la situation a conduit les travaux des commissions sociales concernées pour ne pas faire prendre de risques aux entreprises dans un contexte devenu très tendu.

Cette stratégie d'adaptation sera la ligne de conduite pour l'année 2024 qui est une année qui sera révélatrice du rôle et de l'importance de la négociation salariale dans le contexte global de l'activité du secteur.

Vous trouverez ci-après les références des accords cités dans le présent rapport.

## - Politique sociale du secteur

### • Au national

2 mars 2023 : Négociation de la Convention Collective Nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

27 avril 2023 : Négociation de la Convention Collective Nationale et d'un projet avenant sur l'égalité professionnelle et salariale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

20 juin 2023 : Négociation de la Convention Collective Nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

19 septembre 2023 : Négociation de la Convention Collective Nationale et un projet avenant sur l'égalité professionnelle et salariale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

14 décembre 2023 : Négociation de la Convention Collective Nationale et un projet avenant sur l'égalité professionnelle et salariale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

### • En région

19 avril 2023 – Examen de proposition de modification d'articles de la convention collectives pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Midi-Pyrénées**

## - Politique salariale

### • Au national

Accord national scieries agricoles et exploitations forestières - régime MSA :

- Avenant n°5 du 2 mars 2023 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°6 du 27 avril 2023 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**

10 janvier 2023 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**.

12 janvier 2023 – 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**.

20 janvier 2023 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Midi-Pyrénées**.

10 février 2023 – 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**.

19 avril 2023 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Centre**.

21 avril 2023 – 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**.

3 mai 2023 – 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**.

23 mai 2023 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles de la région **Lorraine**.

7 septembre 2023 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône-Alpes**.

15 septembre 2023 – 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**.

1<sup>er</sup> décembre 2023 – 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**.

- **Prévoyance**

- **Au national**



20 juin 2023 - Négociation d'un projet accord sur les frais de santé des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin - Présentation d'un accord de régularisation

19 septembre 2023 - Négociation d'un projet accord sur les frais de santé des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin - Présentation d'un cahier des charges.

14 décembre 2023 - Négociation d'un projet accord sur les frais de santé des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin – Poursuite d'un cahier des charges

- **En région**

12 janvier 2023 – Examen de l'accord de prévoyance régional et présentation des comptes pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône-Alpes**.

- **Restructuration des Conventions Collectives**

- **Régime agricole MSA et conventions collectives exploitations forestières et scieries agricoles**

- Les actions de clarification des champs d'activité professionnels des conventions collectives territoriales

A la suite de l'intégration du secteur de la sylviculture dans la convention collective des entreprises de travaux agricoles et forestiers, les différentes réunions des commissions mixtes de négociations régionales ont abordé la question de la modification des champs conventionnels des conventions existantes afin d'éviter l'application pour une même entreprise de 2 ou 3 conventions collectives différentes.

La FNB a proposé la modification du champ conventionnel pour les régions Auvergne, Rhône-Alpes, et Bretagne.

Des avenants seront proposés lors des prochaines commissions pour que le champ d'application soit dans le futur limité aux scieries agricoles et aux exploitations forestières.

Des démarches analogues seront entamées dans les autres régions concernées notamment Midi-Pyrénées, Franche Comté, et région Centre.

- La négociation de la convention collective nationale et d'accord nationaux spécifiques

Il est rappelé que les négociations conduites en 2023 répondaient à un double souci :

- poursuivre la négociation d'une convention collective nationale avec le regroupement d'activités liées à une cohérence de champs économiques et sociaux.

- examiner le maintien, les adaptations, ou la disparition de conventions collectives territoriales notamment à la lumière des effectifs salariés concernés et au contenu d'accords en vigueur devenus obsolètes.

L'année 2023 dans le cadre de cette restructuration, a permis d'avancer de manière significative sur la négociation d'un accord national sur des garanties de prévoyance qui reposent sur le principe de la création d'un socle minimal obligatoire qui serait accompagné d'options facultatives laissées, soit à la liberté des régions pour qu'elles soient adoptées dans leur conventions collectives locales, soit la possibilité pour les entreprises d'y avoir recours à titre individuel lorsqu'elles souhaitent adopter ces garanties conventionnelles en interne.

Le cahier des charges et la première définition des prestations assurées qui concernent, le maintien de salaire, le relais mensualisation, l'invalidité, et le décès, ont permis de recueillir les réponses des organismes contactés et d'avancer sur la définition des prestations qui seront retenues à la fois dans le texte national de base et dans les options retenues dans l'accord définitif.

L'objectif de cette négociation concerne la restructuration des conventions territoriales puisqu'un des buts poursuivis, est de permettre aux entreprises d'obtenir par un accord national, une cohérence globale par rapport à des garanties qui pourraient bénéficier d'une plus grande mutualisation donc d'une plus grande capacité à assurer la pérennité de l'accord en fonction de l'évolution des constats effectués en matière des ratios sinistres/ primes.

L'année 2024 devra voir l'aboutissement de ces négociations et ouvrira le débat local d'adaptation des régimes conventionnels existants dans le cadre de la restructuration des conventions collectives.

### **Les perspectives pour l'année 2024**

- Finalisation de la négociation d'un accord national sur la prévoyance dans les Scieries agricoles, les Exploitations forestières ;
- Finalisation de la convention collective nationale ;
- Négociation d'un accord sur l'égalité professionnelle et salariale ;
- Poursuite des opérations de fusion des conventions collectives territoriales.



## 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 par Groupama de ses objectifs de performance reposant sur la solidité économique, la qualité de service et l'investissement dans les ressources humaines, l'activité de négociation, d'information et de concertation avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau national est restée soutenue en 2023.

Au niveau du Groupe Groupama, couvrant un effectif total de 31 362 salariés au 31 décembre 2023 (y compris le périmètre mutualiste Groupama et les filiales internationales), les négociations menées au niveau « France », qui représente 25 798 salariés, ont été importantes :

En effet, l'année 2023 a été dense en matière de négociation ou de réunions de suivi des accords collectifs Groupe.

A noter qu'au-delà du retour à la tenue des réunions en présentiel, la démarche de durabilité s'accompagne de la conduite de certaines réunion ou Commissions de suivi à distance, dans le cadre de la rationalisation des déplacements (Impact environnemental, coût économique, qualité de vie au travail, etc.).

En matière de négociation, l'année 2023 a surtout été marqué par les NAO (Négociations annuelles Obligatoires) et ce dans le contexte très particulier de



reprise forte de l'inflation. Ces dernières se sont traduites par la signature d'un accord en octobre 2023 sur le périmètre de l'UDSG et 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 : 6%, classe 2 : 4%, classes 3&4 : 3%, classe 5 à 7 : 2%)
- ➔ **Une augmentation générale de 2% des classes 1 à 7** ayant 6 mois d'ancienneté au 01/01/2024 **avec un plancher de 750€** (à taux plein)
- ➔ **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.

De nombreux échanges 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 2023, cette instance s'est réunie 5 fois, dans le cadre du réexamen de l'accord sur la Gestion de l'Emploi et des Compétences.

**Dans ce cadre et au niveau du périmètre français**, le réexamen de l'accord sur la Gestion de l'Emploi et des Compétences a abouti à la signature d'un nouvel accord en date du 19 décembre 2023. Cet accord confirme et consolide les ambitions de Groupama en matière de parcours professionnel, de maintien et développement des compétences. Il adresse, notamment, un volet consacré aux salariés en dernière partie de carrière.

### **Différentes commissions de suivi des accords Groupe se sont tenues en 2023**

**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 14 juin 2023.

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 2022.

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 8 mars 2023.

A cette occasion, la Direction 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 d'emploi de Groupama) ainsi que le bilan des indicateurs 2022 portant, notamment sur les mouvements internes et entre 29 entreprises du Groupe.

**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 14 juin 2023.

A cette occasion, la Direction a présenté le rapport annuel GPEC actualisé des grands événements de l'année 2023 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 outils de Talent Management, de projets majeurs, du site d'emploi du Groupe et des indicateurs 2022 de la formation professionnelle.

Ce bilan de l'année 2022 a été l'amorce du réexamen de l'accord sur la Gestion de l'Emploi et des Compétences qui a commencé par la présentation d'un bilan triennal englobant les données jusqu'à fin juin 2023, lors d'une Commission de Dialogue Sociale qui s'est tenue le 25 octobre 2023.

**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 21 septembre 2023.

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.

Concernant le centre d'écoute psychologique (CELA), un bilan de l'utilisation du service a été présenté lors de la commission de septembre 2023.

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 Risques Psychosociaux (RPS) dans les entreprises, expression des managers) ainsi que le bilan des indicateurs 2022.

Ses travaux se sont plus particulièrement portés en 2023 sur la visibilité du partenariat avec le sous-traitant en charge du support et de l'assistance psychologique (communication sur la plateforme de ressources, organisation de webinaires), des témoignages d'entreprises sur leurs bonnes pratiques sur des

thèmes en lien avec la prévention des RPS et la promotion de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) : incivilités clients, risque routier, etc... et la présentation d'un point comparé avec les filiales européennes sur la QVCT.

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)

Le dialogue social de la branche de l'année 2023 s'est de nouveau trouvé particulièrement impacté par le contexte d'inflation toujours soutenue durant cette année.

Dans ce cadre, les négociations paritaires ont largement porté sur le volet salarial dans l'objectif de mise en place de mesures significatives visant à limiter l'impact de cette inflation sur le pouvoir d'achat des salariés MSA.

A cet effet, la FNEMSA a mené des travaux avec les autorités de tutelles afin d'obtenir des enveloppes financières dédiées à la revalorisation du point MSA et à la révision du système de classification intégrant une amélioration pour tous les salariés.

Ainsi, conformément au mandat accordé par ces autorités, la FNEMSA a ainsi pu proposer aux organisations syndicales :

- La signature d'un accord portant sur la revalorisation du point MSA à hauteur de 1,5% à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023,
- L'ouverture de négociations sur une prime de pouvoir d'achat au profit de salariés dont la rémunération brute annuelle est inférieure à 39 000 €,
- L'ouverture de négociations sur le chantier majeur de refonte de la classification des emplois et du système de rémunération associé afin de répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs.

Concernant les deux premières mesures, les organisations syndicales, les jugeant insuffisantes au regard des attentes des salariés confrontés à l'inflation et par rapport à celles accordées à la fonction publique d'Etat, ne se sont pas portées signataires. Ces mesures ont toutefois été mises en œuvre par la FNEMSA dans le cadre de décisions unilatérales.

Concernant la refonte de la classification, les partenaires sociaux ont acté un calendrier volontariste permettant une mise en œuvre dès début 2025 pour l'ensemble des employés et cadres.

La FNEMSA a également proposé l'ouverture de négociations visant à reconnaître l'engagement spécifique des salariés via la mise en place de dispositifs de

reconnaissance financière contribuant à maintenir l'attractivité de la MSA et la fidélisation de ses collaborateurs.

Ces négociations ont ainsi permis :

- Suite à la réforme du régime de responsabilité financière des gestionnaires publics, l'instauration d'une prime de maniement des fonds, au profit des Directeurs comptables et financiers et de leurs délégués en lieu et place de l'indemnité de responsabilité perçue depuis 2010.

Cette prime a été mise en place par la conclusion de deux avenants, l'un signé, par la CFDT, la CFE-CGC-Synapsa, FO et l'UNSA2A, dans le champ conventionnel du personnel de MSA, l'autre signé par les deux organisations syndicales représentatives dans le champ des agents de direction MSA, le SNADMSA et la CFE-CGC-SYNAPSA ;

- La mise en place d'un complément mensuel de points au profit des infirmiers de santé au travail amenés à exercer de nouvelles missions dans le cadre d'un protocole de délégation conclu avec le médecin du travail.  
Un avenant à la convention collective du personnel de MSA a été signé par l'ensemble des organisations syndicales prévoyant l'attribution de 30 ou 50 points aux infirmiers de santé au travail dès lors qu'ils réalisent, sur délégation, certaines catégories de visites et examens : l'examen de pré-reprise, l'examen de reprise, la visite à la demande, le bilan à 50 ans, la visite de mi-carrière ;
- L'octroi d'une valorisation financière homogène des formateurs internes intervenant dans le cadre des organismes de formation MSA, afin de reconnaître leur investissement et leur engagement.

Un accord de branche relatif à la valorisation de la mission de formateur occasionnel institutionnel a été signé par l'ensemble des organisations syndicales permettant l'attribution d'une prime de 15 points par jour d'animation dans la limite de 30 jours par année civile ;

- La mise en place d'une Force d'Appui à l'Audit Institutionnel afin que des agents de direction volontaires puissent effectuer des missions occasionnelles d'audit.  
Un accord de branche a été signé par le SNADMSA et la CFE-CGC-SYNAPSA afin de préciser les modalités d'exercice de ces missions et de prévoir, pour rendre le dispositif attractif et reconnaître l'engagement, l'octroi d'une prime de 50 points par mission d'audit.

Des négociations de branche portant sur deux autres thèmes ont également abouti en 2023.

- Ainsi, un accord de branche relatif à la mise en œuvre de la reconversion ou promotion par l'alternance a été conclu par la CFDT, la CFE-CGC-Synapsa, FO et l'UNSA2A.

La reconversion ou la promotion par alternance (Pro-A) vise à permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle et s'adresse aux salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification validé par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) correspondant à un niveau Bac +3.

Cet accord, qui vise à préciser les dispositions de reconversion ou de promotion par l'alternance dites Pro-A, permettra de renforcer les possibilités pour les organismes MSA d'anticiper les métiers de demain et de fidéliser les salariés par la mise en œuvre de mesures d'accompagnement.

- Dans le cadre de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés et de l'obligation de négocier, au niveau de la branche, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, les partenaires sociaux ont conclu trois accords de branche successifs depuis 2009, permettant d'atteindre un taux d'emploi de 8.03% en MSA.

Compte tenu de l'arrivée à échéance du précédent accord, une négociation s'est ouverte aboutissant à la conclusion d'un nouvel accord de branche par l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ conventionnel du personnel MSA.

L'ambition portée par cet accord est de poursuivre l'accompagnement des organismes dans la réalisation de leurs actions en faveur de l'intégration des salariés en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi et de concourir au développement d'une politique d'inclusion.

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

### **1- Négociation et dialogue social interbranche coopération agricole**

Les travaux des partenaires sociaux au sein de l'instance de dialogue social des branches coopératives et familles associées continuent à se structurer et à se développer.

L'accord interbranche sur l'emploi et l'attractivité des coopératives et des conseils en élevage dans les territoires, signé le 24 janvier 2023, est en cours de déploiement :

- Dans le cadre du renforcement de la mutualisation des fonds de la PEAEC agricole une enveloppe de 4 millions d'euros a été ouverte aux salariés d'entreprises de moins de 50 salariés leur permettant ainsi d'avoir accès à la quasi-totalité des dispositifs d'aides au même titre que dans les plus grosses entreprises.
- La création d'un budget activités sociales et culturelles, à hauteur de 0,2% de la MSB, dans les entreprises de moins de 50 salariés a été mise en place dans

de nombreuses structures. Il a été facilité par la signature d'un partenariat entre LCA et Tempeos, une plateforme ASC externalisée qui permet aux salariés des coopératives d'accéder à de nombreuses activités à tarif négocié.

- S'agissant de la plateforme numérique permettant aux entreprises coopératives de faciliter le reclassement de salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement ou d'une inaptitude, elle sera accessible fin juillet 2024, comme cela avait été prévu dans l'accord.
- La plateforme mobilité durable sera, elle aussi, disponible fin juillet. Elle recensera non seulement des initiatives de co-voiturages, mais également toutes sortes d'innovations sociales coopératives traduisant l'implication des coopératives et de leurs salariés dans la RSE et le développement durable.

En outre, la préservation de la santé et la prévoyance ont été au cœur des échanges paritaires au sein de l'interbranche coopératif en 2023. Deux chantiers ont été ouverts, dans ce cadre :

- Un projet d'accord interbranche des branches coopératives sur la prévoyance a été envisagé et un travail a été largement entamé avec un expert. Cependant, à ce stade, en l'absence de rapprochement officiel des branches coopératives il n'a pas encore pu aboutir.
- Une CNOP cadre coopération agricole est en cours d'élaboration entre partenaires sociaux. Les partenaires sociaux se sont vivement impliqués dans ce projet et espèrent que ce projet aboutira rapidement afin que toutes les entreprises coopératives de moins de 200 salariés, de tous les secteurs d'activité, puissent s'en saisir pour financer des projets d'amélioration de la santé physique et mentale, la conclusion de nouvelle CNOP de branche étant stoppée depuis plusieurs mois désormais.

A noter, en outre, le souhait des partenaires sociaux de travailler, en partenariat avec la CCMSA, pour bénéficier, sur le périmètre de l'interbranche coopération agricole et des familles associées, d'un suivi d'indicateurs de sinistralité et d'accidentologie travaillés paritairement. Regrettant vivement la rupture d'égalité entre les branches agricoles et les branches du régime général, qui bénéficient du FIPU (fond d'investissement pour l'usure professionnelle), les branches coopératives souhaitent s'appuyer sur la CCMSA pour envisager un accord cadre destiné à permettre un déploiement et des mesures spécifiques de prévention des risques professionnels, notamment de pénibilité.

## **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**

Le déploiement de la nouvelle classification s'est poursuivi, avec un bilan des mesures déjà implantées présenté aux partenaires sociaux. Par ailleurs, la grille des rémunérations annuelles garanties (RAG) a fait l'objet d'une revalorisation en janvier

2023. Enfin, les partenaires sociaux ont signé un accord de méthode le 31 mai 2023 concernant l'actualisation de la Convention collective nationale, afin d'améliorer la lisibilité de la CCN V Branches dans le respect de la lettre du texte, telle que négociée par les partenaires sociaux et en adoptant une approche technique. Les réunions du Groupe de travail réuni pour ce faire sont en cours à date.

### **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. Le 17 juillet 2023, un accord interbranche a été conclu avec la Branche de l'Industrie et des Commerces en Gros des Viandes (IDCC 1534) afin d'ouvrir l'accès à la branche Coop Bétail et Viande aux CQP spécifiques de l'Industrie et des Commerces en gros des viandes. Par ailleurs, le 22 décembre 2023, un accord relatif à certains accessoires de salaire a modifié les modalités de calcul des primes annuelle et d'ancienneté, augmenté la contrepartie conventionnelle prévue pour le temps d'habillage et de déshabillage et créé une prime de douche.

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

Un accord de revalorisation des rémunérations conventionnelles a été signé en janvier 2023. Par ailleurs, les rémunérations conventionnelles ont été également revalorisées au sein des Coopératives Fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura. L'année 2023 est aussi l'année du lancement des travaux paritaires de rapprochement entre les industries laitières privées et les coopératives laitières à la suite de la signature de l'accord de méthode du 05 avril portant sur la création d'une Convention collective nationale de la Transformation Laitière.

En outre, l'accord-cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité physique et le bien-être au travail dans la Transformation laitière a été reconduit jusqu'à fin 2024 ;

Enfin, le travail de déploiement expérimental de la nouvelle certification du Titre à finalité professionnelle de Fromager se poursuit avec succès, cette nouvelle certification fera l'objet d'une demande d'inscription au RNCP, avec ouverture au contrat d'apprentissage, début 2025.

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

Malgré la crise vinicole et une inflation persistante, les partenaires sociaux ont réussi à négocier avec succès deux avenants salariaux. Le premier, entré en vigueur le 1er février 2023, le deuxième, appliqué dès le 1er juin 2023. Par ailleurs, le dialogue social a été dynamique en 2023, comme en témoigne le nombre d'avenants conclus au cours de cette période. L'avenant 93 a permis de trouver un compromis concernant le passage des salariés au niveau « expert » de la classification. L'avenant 95 a aménagé le régime des jours fériés pour répondre aux contraintes des vendanges notamment avec l'avancement de ces dernières due au changement climatique. En parallèle, l'avenant 96 a assuré la conformité de la CCN avec les évolutions législatives.

Cependant, le dialogue social n'est pas toujours sans obstacles, puisque malgré de nombreuses séances de négociation, le projet d'accord sur des conditions dérogatoires au logement des saisonniers en Champagne visant à pérenniser l'accueil de ces salariés, n'a pas pu aboutir.

## **6-Négociation dans la branche conseil et service en élevage –IDCC 7028**

La nouvelle convention collective nationale du conseil et service en élevage destiné à organiser le rapprochement des dispositions de la convention collective du contrôle laitier et de la sélection et reproduction animales a été signée le 6 juillet 2023. Ces dispositions entreront en vigueur à compter du 1er janvier 2025 à l'exception de la classification, de la grille de rémunérations minimales annuelles garanties et de la prime de fidélisation qui entreront en vigueur le 1er janvier 2026. Le nouvel IDCC de cette convention collective nationale est le 7028.

## **7- Négociation des entreprises agricoles de déshydratation- IDCC 7023- des conserveries coopératives- IDCC 7023- 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 à ces quatre branches se poursuit. Le projet se compose d'un socle commun et d'annexes propres à chaque filière. L'essentiel de la convention collective a été validé. La date de conclusion est prévue pour avril 2025. Un guide de déploiement de cette nouvelle convention collective devra être rédigé.

## **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 2023 a été rythmé par des négociations riches et particulièrement fructueuses pendant l'année 2023, puisqu'elles ont mené à la conclusion de 8 accords de branche présentés ci-dessous.

Ces discussions ont abordé des thématiques familières, portées par des accords de branche dont la durée d'application était arrivée à son terme et qu'il convenait de renégocier. Mais d'autres thèmes plus inédit ont également été négociés sous l'effet du droit européen.

### **1. Actualisation des dispositions conventionnelles relatives au temps de travail**

L'Annexe 2 garantit l'annualisation du temps de travail avec une organisation du temps de travail de 35 heures en moyenne sur l'année et réaffirme l'ouverture du forfait annuel en jours à l'ensemble de salariés cadres, ainsi qu'à certains salariés non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et qui sont amenés à se déplacer sur le territoire.

Mis en place dans les années 2000, cet accord a la particularité de toujours constituer un cadre de référence particulièrement structurant pour toutes les



entreprises de la branche, bien que le temps de travail relève désormais essentiellement du « bloc 3 » depuis la loi et les ordonnances travail. A l'occasion de sa reconduction, et en lien avec les orientations stratégiques du groupe Crédit Agricole, les parties signataires ont apporté les modifications suivantes à l'accord de branche :

- Renforcer les garanties liées au suivi de la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours ;
- Proposer un cadre d'orientations et de méthode pour guider les entreprises qui souhaitent mettre en place une organisation du travail flexible ;
- Moderniser le socle de branche en matière de travail à distance.

## **2. Orientations de branche en matière de droit à la déconnexion**

Depuis 2017, en réponse au développement des outils numériques et de leur accessibilité constante, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place des propositions concrètes pour accompagner, dans le respect du dialogue social local, les négociations sur « le droit à la déconnexion », afin de permettre aux entreprises de la branche de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité des salariés et en respectant leur vie privée et familiale.

Un nouvel accord a été signé à l'unanimité des négociateurs de branche, qui a repris et étoffé les principes et orientations définis par la branche pour appréhender le « droit à la déconnexion ». Il a également complété, illustré et mis en cohérence avec les évolutions du travail depuis 2020, le guide des bonnes pratiques annexé à l'accord.

La renégociation de 2023 a également été l'occasion pour les parties signataires de l'accent sur la communication et la pédagogie dans un contexte de diversification des organisations du travail.

## **3. Evolution des dispositions relatives à la période d'essai, aux congés spéciaux et à la maladie, afin de moderniser la convention collective nationale**

Sous l'effet de la loi de mise en conformité avec le droit de l'Union européenne du 9 mars 2023, les partenaires sociaux ont décidé d'adapter les dispositions conventionnelles relatives à la période de stage et à la titularisation de la Convention collective de branche.

Le nouvel accord signé permet aux Caisses régionales et entités associées du Crédit Agricole de renouveler la durée des périodes d'essai, dans l'intérêt partagé de l'entreprise et des salariés compte tenu notamment des démarches de recrutement et d'intégration dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les entités associées de la branche, qui se traduisent par un fort investissement en matière de formation des salariés embauchés.

Lors de cette négociation, les partenaires sociaux ont également évoqué la nécessité de mettre à jour d'autres dispositions de la Convention collective nationale, compte

tenu des réformes législatives, ou pour permettre au texte conventionnel de gagner en clarté et lisibilité pour les salariés comme pour les entreprises de la branche. Ils ont donc convenu de mener une démarche plus globale de modernisation de son contenu. Ils ont également convenu qu'une telle démarche impliquerait un temps d'échange et de négociation que ne permettrait pas l'agenda social de l'année 2023.

Ils ont donc renégocié, en avance de phase, sans attendre cette modernisation plus complète, les articles 20 et 23 de la convention collective, relatifs respectivement aux « congés spéciaux » et à la « maladie ».

Les nouvelles dispositions permettent notamment de mieux tenir compte du PACS et de mettre en lumière l'existence de la couverture collective prévoyance en vigueur dans les entreprises de la branche.

Les travaux de modernisation de la Convention Collective nationale seront par ailleurs amenés à se poursuivre en 2024.

#### **4. Gestion des compétences des salariés dans un contexte de changements démographiques et sociétaux**

Dans un contexte bancaire en mutation, l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise et aux orientations en vue de la mise en place d'un dispositif de GPEC, a pour ambition d'accompagner les entreprises de la branche de la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant développement de l'entreprise et performance avec les aspirations professionnelles des salariés et les attentes de la clientèle.

A l'occasion de sa renégociation, les signataires ont notamment souhaité que soient pris en compte concrètement les enjeux environnementaux au cœur de la réflexion stratégique des entreprises.

Les entreprises de la branche peuvent désormais également s'appuyer sur cet accord afin d'accompagner leurs salariés dans leur seconde partie de carrière et la préparation de leur retraite, via des dispositifs d'information et de transition/emploi retraite adaptés.

#### **5. Prorogation des dispositions conventionnelles de branche en matière de formation professionnelle**

Pour tenir compte d'une éventuelle réforme du cadre légal et réglementaire en la matière, l'accord de branche relatif à la formation professionnelle a été reconduit pour une durée d'un an.

Ce texte avait été renégocié en dernier lieu en 2020 à l'aune des nouveautés introduites par la loi « avenir professionnel » pour permettre à chacun de choisir sa vie professionnelle tout au long de sa carrière.

#### **6. Valorisation et accompagnement du parcours professionnel des élus et titulaires de mandats syndicaux**

La promotion du dialogue social constructif et sincère tant au niveau de la branche du Crédit Agricole qu'au sein des entreprises fait partie du modèle social du Crédit Agricole et est une composante à part entière de la stratégie du groupe.

Le nouvel accord de branche sur les parcours professionnels des élus et titulaires de mandats syndicaux a été signé à l'issue d'un bilan d'application du précédent accord, ayant permis de confirmer l'appropriation de cette thématique par les acteurs locaux, sous l'impulsion de ce texte de référence.

Des accords d'entreprises ont en effet été conclus dans la majorité des entreprises de la branche, afin de décliner les grands principes partagés sur 10 thèmes, allant de la prise à la fin de mandat.

La négociation a donc visé à continuer à amplifier l'utilisation de l'accord, en particulier via des actions de communication et de pédagogie.

## **7. Pouvoir d'achat des salariés**

Dans le cadre d'un calendrier inédit, anticipant la négociation dès la fin d'année 2023, un accord unanime a été signé au niveau de la branche. Il prévoit une augmentation égalitaire de 1500€ annuels, permettant de répondre au contexte d'inflation prévisionnelle pour 2024.

Cette mesure d'évolution des salaires de classification permet ainsi de soutenir les collaborateurs avec une mesure salariale égalitaire, générale et pérenne profitant à la rémunération de tous et contribuant à leur pouvoir d'achat quotidien, leur protection sociale et projets de vie.



## CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2023 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE

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

En 2023, la branche a eu un dialogue social particulièrement nourri.

La CPPNI s'est réunie à 5 reprises :

- Le 9 mars 2023 et le 19 avril 2023 autour d'un futur accord de branche sur la formation professionnelle.
- Le 13 juin 2023, pour ouvrir des négociations sur les minimas conventionnels, consécutivement à l'augmentation du SMIC du 1er mai 2023.
- Le 20 septembre 2023, pour la négociation annuelle des minimas conventionnels, la finalisation de l'accord relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans la branche du paysage. Les partenaires sociaux ont également validé le cahier des charges de l'appel d'offres de la prévoyance santé des ouvriers et employés du Paysage.
- Le 21 décembre 2023, une commission paritaire d'appel d'offres a sélectionné les offres dans le cadre de l'appel d'offres pour la prévoyance santé des ouvriers et employés du Paysage.

Ces négociations ont permis d'aboutir à la signature de 4 **accords en 2023** :

1. Un avenant de salaires (n°38) le 13 juin 2023, consécutivement à l'augmentation du SMIC au 1<sup>er</sup> mai 2023. Cet avenant, signé par l'Unep, la FGA CFDT et la CFTC Agri, s'est appliqué à compter du 1<sup>er</sup> Octobre 2023 (Arrêté d'extension du 24 août 2023 publié au JO du 30 aout 2023).
2. Un avenant de salaires (n°40) le 20 septembre 2023. Cet avenant, signé par l'Unep et quatre organisations syndicales de salariés est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024 (Arrêté du 5 décembre 2023 publié au JO du 9 décembre 2023).
3. Un accord relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage dans la branche du paysage, le 20 septembre 2023. Cet accord a été signé par l'Unep et quatre organisations syndicales de salariés et s'applique depuis le 27 juin 2024 (arrêté du 20 juin 2024, JO du 26 juin 2024)

L'accord prévoit notamment les avancées suivantes:

- une rémunération plus attractive pour les jeunes en alternance : en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- plus de souplesse dans la fréquence des entretiens professionnels ;
- la création d'une cotisation conventionnelle supplémentaire, entièrement dédiée au secteur du paysage, à hauteur de 0,10 % de la masse salariale brute. Elle permettra de financer des formations jugées prioritaires par la branche ;
- la possibilité d'un abondement du Compte Professionnel de Formation (CPF) au niveau de la branche, qui peut s'ajouter à celui des employeurs, pour des formations liées à la biodiversité, à l'encadrement de proximité,...
- l'accès à la formation des demandeurs d'emploi afin de prendre en compte l'enjeu du recrutement (Préparation Opérationnelle à l'Emploi, Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), Action de Formation Préalable au Recrutement...).

4. Un avenant n°39, qui révisé la CCN des entreprises du Paysage au sujet, notamment de la clause de dédit formation. Cet avenant qui prend en compte le nouvel accord formation, a également été signé le 20 septembre 2023, par l'Unep et quatre organisations syndicales de salariés. Il s'applique depuis le 27 juin 2024 (arrêté d'extension du 20 juin 2024, JO du 26 juin 2024).

## Annexe 1

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

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

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

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

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

Les branches nationales (avec leur IDCC national) :

Branches	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (7001)	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (7002)	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.

Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (7006), des conserveries coopératives et SICA (7003), des coopératives agricoles de teillage du lin (7007) et des entreprises agricoles de deshydratation (7023)	Fédération française de la Coopération Fruitière, Légumière et Horticole (FELCOOP)  Fédération syndicale du teillage agricole du Lin (FESTAL)  Fédération Nationale des Deshydrateurs (FND)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 12 décembre 2021.
Coopératives agricoles laitières (7004) et coopératives fruitières fromagères des <b>départements de l'Ain, du Doubs et du Jura</b> (8435)	La Coopération Agricole (LCA)  Fédération Régionale des Coopératives Laitières du Massif Jurassien (FRCL MJ)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 12 décembre 2021.
Caves coopératives viticoles et leurs unions (7005)	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA))	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.
Personnel des organismes de contrôle laitier (7008) et des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale (7021)	Syndicat National des Centres d'Insémination Animale (SNCIA)  France Conseil Elevage (FCEL)	Arr. du 23 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Personnel des centres équestres (7012), des établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (7013) et des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop (7014)	Groupement Hippique National (GHN)  Association des Entraîneurs de Galop (AEDG)  Syndicat des Entraîneurs, Drivers et Jockeys de Trot (SEDJ)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (7017)	Association Française des Parcs Zoologiques (AFdPZ)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 12 décembre 2021.
Entreprises du paysage (7018)	Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 12 décembre 2021.

Conchyliculture (7019) et de la coopération maritime (2494)	Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC)  Fédération Nationale Syndicale de la Coopération et du Crédit Maritime (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 <b>de l'arrêté</b>
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 <b>de l'arrêté</b>
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (7001)	CGT-FO ; CGT; CFDT; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (7002)	CFDT; UNSA; CGT-FO ; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (7006), des conserveries coopératives et SICA (7003), des coopératives agricoles de teillage du lin (7007) et des entreprises agricoles de deshydratation (7023)	CFDT; CGT; CFTC .	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021.
Coopératives agricoles laitières (7004) et coopératives fruitières	CFDT; CGT; CFE-CGC; CGT-FO.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021.

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 - Sociétés d'aménagement	CFDT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.

foncier et d'établissement rural (7515)		
---	--	--

## Annexe 3

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

Dans son bilan de la négociation collective en 2023 (<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 2023, 1 460 textes émanent du secteur agricole, dont 69.5% sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (42.5%) **et la signature de l'employeur seul (35.1%)** constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.
- **Il s'agit d'accords et d'avenants dans 64.2%** des cas, de décisions unilatérales dans 23.8%. **72% de ces textes portent sur l'épargne salariale**, 7.4% sur les salaires et primes et 12.5% sur le temps de travail.
- Parmi les textes sur le thème des salaires et primes, près de la moitié traitent du système de rémunération (49.5 %). 46.8% traitent du système de primes et 43.1% de **l'évolution des salaires**. Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (modulation, annualisation, cycles : 52.5%) et sur les autres dispositions liées à la durée et à **l'aménagement** du temps de travail (44.3%).