

# La négociation collective dans les professions agricoles 2024

**Ministère de l'Agriculture, de l'Agro-alimentaire  
et de la Souveraineté Alimentaire  
Secrétariat général  
Service des affaires financières, sociales et logistiques  
Sous-direction du travail et de la protection sociale  
Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture**

## SOMMAIRE

	<b>Page</b>
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 2024	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	19
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	19
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	24
1 Les règles	24
2 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	25
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	26
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	31
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	34

Annexes :

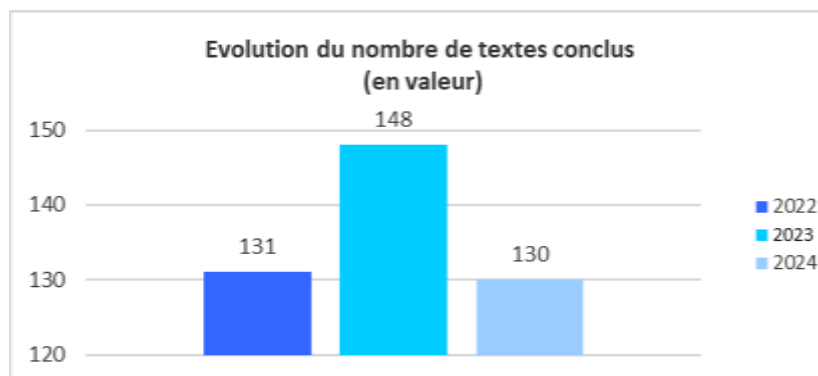
Annexe 1 Les organisations professionnelles d'employeurs agricoles représentatives	74
Annexe 2 Les organisations syndicales de salariés agricoles représentatives	78
Annexe 3 Les accords d'entreprise	81

SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE  
DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2024

L'activité conventionnelle s'établit à 130 textes en 2024 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension connaît ainsi, quel que soit le niveau de négociation, une baisse de 12 % en 2024 par rapport à 2023. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 148 accords ou avenants en 2023 (dont 5 avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel).

**Évolution du nombre de textes conclus entre 2014 et 2024**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Total</b>	361	331	242	239	252	244	186	89	131	148	130



Les accords nationaux conclus en 2024 (40 textes) représentent 31 % du nombre total des accords soit un pourcentage inférieur aux accords régionaux ou interdépartementaux (43 textes) et aux accords départementaux (47 textes) nombreux à traiter de la prévoyance-santé.



Les organisations patronales représentatives en 2024 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 en 2024 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 2024 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) et ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en ont signé un peu plus de 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 30 %.

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

	CGT	CFDT	CFTC	CFE-CGC	CGT-FO
2024	26	99	82	82	57

**La hiérarchie des thèmes abordés** dans les accords en 2024 est différente de celle observée les années précédentes. Avec 30 occurrences, la rémunération reste un thème de négociation majeur. Mais avec 85 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire devient le premier thème de négociation. En effet, afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de revoir un grand nombre d'accords prévoyance ou santé, le plus souvent au niveau régional ou départemental.

Thèmes	Nombre de textes en 2022	Nombre de textes en 2023	Nombre de textes en 2024
Salaires - Rémunération	76	68	30
Prévoyance et frais de santé	19	29	85
Nouvelles CCN ou nouveaux accords-Révisions totales de CC ou accords	17	23	7
Retraite	2	1	-
Temps de travail – contrat de	5	4	1

travail			
Classifications professionnelles	-	2	-
Prévention –sécurité-logement	2	1	1
Formation professionnelle-emploi	3	6	5
Dialogue social- CPPNI - Financement du paritarisme	1	2	-
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement - Dénonciation	4	12	1
Divers dont CoViD-APLD	2	-	-
Total	131	148	130

### Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2014-2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arrêtés ministériels	202	145	138	265	104	85	52	73	59	87	72

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en baisse de 17 % par rapport à 2023.

Les délais d'extension globaux sont passés de 46.8 jours en moyenne en 2023 à 68.6 jours en 2024 (79 jours au premier et 48.7 jours au second semestre), soit une hausse de 47 %.

Les délais d'extension des avenants salariaux sont passés de 25,4 jours en moyenne en 2023 à 34,2 jours en 2024 (34,8 jours au premier et 33,2 jours au second semestre) soit une hausse de 35 %.

## **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 au sens de l'article R.2272-10 du code du travail 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. Les dispositions en matière de quorum sont indiquées à l'article R.2272-17 du code du travail.

Le caractère agricole de la sous-commission a 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 2024, le Bureau des relations et des conditions de travail en agriculture (BRCTA) du Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire a dénombré 52 conventions collectives, soit 23 conventions nationales, 21 conventions régionales ou pluri-départementales et 8 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, la majorité des conventions collectives territoriales ayant été transformées en accords collectifs étendus dans le cadre de deux conventions collectives nationales.

Concernant les conventions nationales, seules certaines d'entre elles sont négociées en commission mixte paritaire. Ainsi le BRCTA a présidé en 2024 les commissions mixtes paritaires nationales de la branche des coopératives et SICA bétail et viande ainsi que celles 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (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. Elle l'est à nouveau, par arrêté du 24 novembre 2025 publié au *Journal officiel* du 5 décembre 2025.

De plus, 18 autres arrêtés de 2021 du ministre chargé du travail fixent la liste des OPE reconnues représentatives en 2024 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 puis de 2025.

La liste des OSS reconnues représentatives en 2024 dans les branches de la production agricole avait été fixée par un arrêté du ministre chargé du travail en date du 6 janvier 2022 (JO du 8 janvier 2022) : 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%).

Un nouvel arrêté du ministre chargé du travail en date du 24 juin 2025 (JO du 8 août 2025) a fixé la liste des OSS reconnues représentatives à compter de sa publication : la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (28,42%), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (23,54%), la Confédération générale du travail (CGT) (22,42%), la

Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (14,33%), et la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) (11,29%).

Outre ce texte, 15 arrêtés de 2021 ou 2022 du ministre chargé du travail fixent la liste des organisations syndicales représentatives en 2024 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 du 27 juillet 2023 visant 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. 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. Puis la Cour administrative d'appel de Paris a annulé par arrêt du 2 avril 2025 n° 23PA04246 l'arrêté de représentativité de la ministre chargée du travail du 27 juillet 2023. Le ministre chargé du travail a en conséquence publié un nouvel arrêté de représentativité du 12 juin 2025 visant l'arrêt du 2 avril 2025 de la Cour administrative d'appel de Paris. Il a enfin publié un nouvel arrêté de représentativité du 23 décembre 2025 pour le cycle 2025-2029.

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 2024

L'année 2024 a été marquée par un ralentissement de la hausse des prix ce qui explique un tassement du nombre de textes conventionnels signés, après la sortie de la période de la Covid et ses nombreux accords en matière salariale, compte tenu de la nécessité de remettre à niveau des minima conventionnels passés sous le Smic.

Le nombre d'accords conclus et soumis à l'extension en agriculture a ainsi connu une baisse de près de 12 % en 2024 par rapport à 2023. Et contrairement aux années précédentes, le nombre de textes signés en matière salariale est inférieur à celui en matière de santé et de prévoyance.

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, en procédant en 2024 à l'extension de trois nouvelles conventions collectives nationales (CCN) : la CCN du conseil et service en élevage, celle des personnels des activités hippiques, et enfin celle des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (EOFMT), ces deux dernières après des négociations menées en commission mixte paritaire.

L'Etat a également accompagné un riche dialogue social interprofessionnel en engageant le processus de transposition des accords nationaux interprofessionnels (ANI) du 14 novembre 2024 qui a abouti avec la promulgation de la loi du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social, et en publiant par ailleurs en 2024 les décrets d'application de l'ANI conclu en 2023 sur le partage de la valeur.

Le ministère chargé de l'agriculture a également contribué à modifier pour partie les dispositions législatives régissant le niveau national multi-professionnel qui concerne les entreprises des secteurs dits « hors champ », c'est-à-dire les secteurs non couverts par les organisations d'employeurs interprofessionnelles (MEDEF, CPME, U2P). Les débats parlementaires en la matière ont débuté en 2024 et ont abouti à l'adoption de l'article 51 de la loi n° 2025-268 du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture avec des modifications du code du travail et du code rural de la pêche maritime.

Le dispositif introduit en particulier un nouvel article du code rural et de la pêche maritime : « Art. L. 501-1. - Dans le secteur agricole, sont représentatives au niveau national et multiprofessionnel les organisations professionnelles d'employeurs qui ne relèvent pas du champ couvert par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, au sens de l'article L.2152-4 du code du travail :

- 1° Qui relèvent des activités agricoles mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et au 2° de l'article L. 722-20 du présent code ;
- 2° Qui remplissent les conditions prévues aux 1° et 4° de l'article L.2152-2 du code du travail ;
- 3° Auxquelles adhèrent au moins quinze organisations relevant du champ des activités mentionnées au 1° du présent article ;
- 4° Et qui sont représentatives dans au moins une des branches agricoles relevant des activités agricoles mentionnées au même 1°. »

### III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Quarante accords ou avenants nationaux ont été conclus en 2024 et soumis à l'extension, soit onze de moins qu'en 2023. Ces accords nationaux représentent 31 % des 130 accords conclus en 2024 et soumis à l'extension. Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

- l'avenant n° 41 du 11 janvier 2024 à la convention collective nationale des entreprises du paysage (étendu avec une réserve au JO du 10 décembre 2024) ;
- l'avenant n° 5 du 30 janvier 2024 à l'accord sectoriel accoupage et sélection de la convention collective nationale PA/CUMA (étendu avec une réserve au JO du 25 novembre 2025) ;
- l'avenant n° 8 du 31 janvier 2024 à l'accord relatif à la création d'un régime conventionnel de remboursement complémentaire de frais de santé dans les coopératives viticoles et leurs unions (étendu sans réserve au JO du 13 février 2025) ;
- l'avenant n° 136 du 1er février 2024 à la convention collective nationale des coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (dite V branches) (étendu sans réserve au JO du 13 février 2025) ;
- l'avenant n° 42 du 12 février 2024 à la convention collective nationale des entreprises du paysage (étendu sans réserve au JO du 12 février 2025) ;
- l'avenant n° 110 du 15 février 2024 à la convention collective nationale du personnel des centres équestres (*en cours d'extension*) ;
- l'accord du 28 mars 2024 portant sur la création du certificat de qualification professionnelle « coordinateur de vie scolaire » (CQP CVS) dans l'interbranches des établissements d'enseignement privés (*en cours d'extension interministérielle*) ;
- l'avenant n° 1 du 25 avril 2024 à l'annexe X de la convention collective nationale des coopératives laitières (étendu avec deux réserves au JO du 27 mars 2025) ;
- l'accord du 27 mai 2024 relatif à la dérogation collective aux conditions d'hébergement des saisonniers pour les caves coopératives (*en cours d'extension*) ;
- l'avenant n° 43 du 5 juin 2024 à la convention collective nationale des entreprises du paysage (étendu avec une réserve au JO du 12 février 2025) ;
- l'accord de substitution du 10 juin 2024 concernant la convention collective nationale de la conchyliculture et des cultures marines (*en cours d'extension interministérielle*) ;
- l'accord collectif du 11 juin 2024 relatif au renouvellement de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche conseil et service en élevage (étendu avec deux réserves au JO du 11 novembre 2025) ;

- l'avenant n° 8 du 28 octobre 2024 à l'accord national instaurant un régime de prévoyance et de santé complémentaire en agriculture (étendu avec deux réserves au JO du 11 novembre 2025) ;
- l'avenant n° 53 du 31 octobre 2024 à l'accord national de prévoyance des ingénieurs et cadres des exploitations agricoles (*en cours d'extension*) ;
- l'avenant n° 3 du 28 novembre 2024 à l'accord relatif à la mise en place de garanties optionnelles facultatives en application de l'article 4.4 de l'avenant n° 4 à l'accord national sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance (dans le champ de la branche ETARF) (étendu avec deux exclusions au JO du 8 mai 2025) ;
- l'avenant n° 10 du 28 novembre 2024 à la convention collective nationale concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) (étendu sans réserve au JO du 10 mai 2025) ;
- l'avenant n° 1 du 3 décembre 2024 à l'accord relatif au régime de frais de santé dans les scieries agricoles, les exploitations forestières, le rouissage, teillage du lin (*en cours d'extension*) ;
- l'avenant n° 6 du 5 décembre 2024 à l'accord sectoriel accoupage et sélection de la convention collective nationale PA/CUMA (*en cours d'extension*).

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

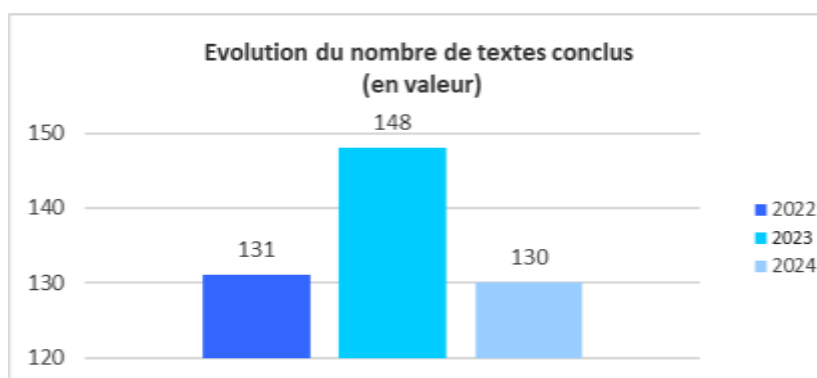
### 1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 130 textes en 2024 : l'évolution du nombre d'accords conclus et soumis à l'extension connaît ainsi, quel que soit le niveau de négociation, une baisse de 12 % en 2024 par rapport à 2023. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 148 accords ou avenants en 2023 (dont 5 avenants reçus après rédaction du dernier bilan annuel).

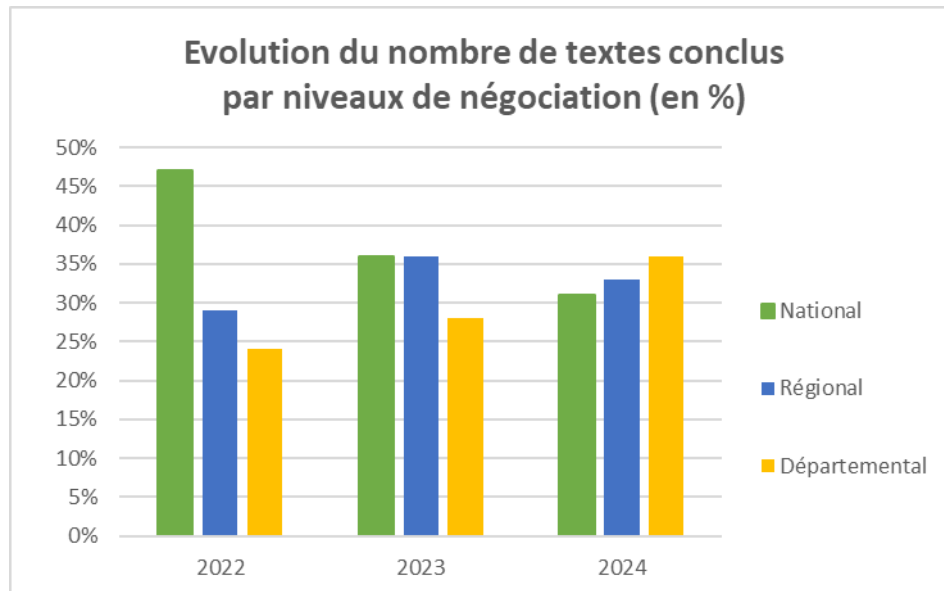
Deux éléments principaux ont des effets contrastés : D'une part, la restructuration des branches a eu comme conséquence une limitation sensible du nombre d'accords par rapport à la décennie précédente. D'autre part, compte tenu de la mise en place du régime unifié Agirc-Arrco, l'article 155 de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 17 novembre 2017 annule et remplace dans toutes leurs stipulations, à compter du 1er janvier 2019, la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (AGIRC) et l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 (ARRCO). Afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective pris en conséquence, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de nombreux accords sur le régime de prévoyance-santé.

#### Évolution du nombre de textes conclus entre 2014 et 2024

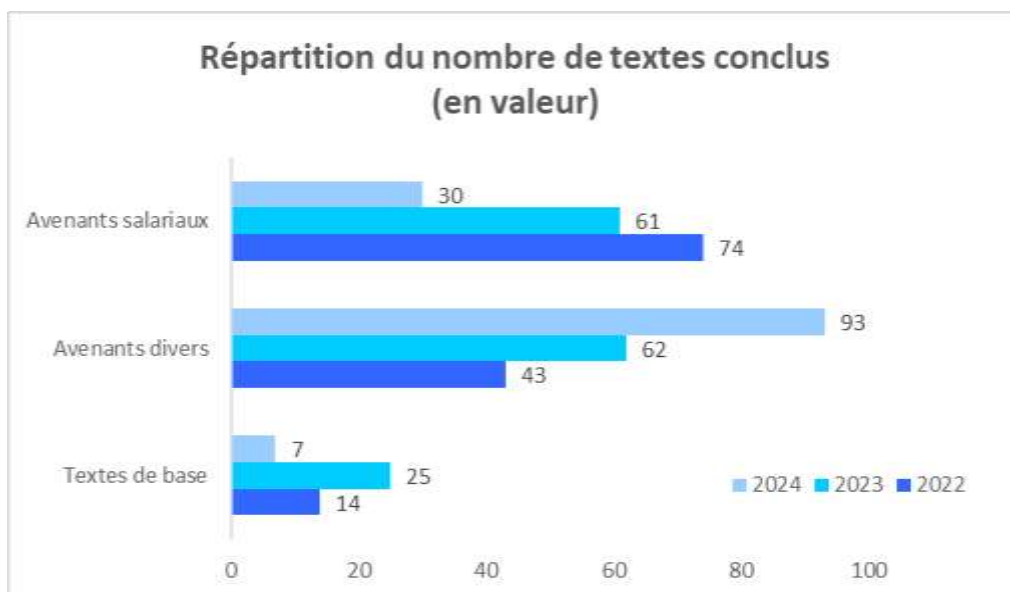
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total	361	331	242	239	252	244	186	89	131	148	130



Les accords nationaux conclus en 2024 soit 40 textes représente 31 % du nombre total des accords soit un pourcentage inférieur aux accords régionaux ou interdépartementaux (43 textes) et aux accords départementaux (47 textes) nombreux à traiter de la prévoyance-santé.



En 2024, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (95 % des textes négociés) et plus nombreux en matière de prévoyance-santé.



## 2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2022	Nombre de textes en 2023	Nombre de textes en 2024
Salaires - Rémunération	76	68	30
Prévoyance et frais de santé	19	29	85
Nouvelles CCN ou nouveaux accords-Révisions totales de CC ou accords	17	23	7
Retraite	2	1	-
Temps de travail – contrat de travail	5	4	1
Classifications professionnelles	-	2	
Prévention –sécurité-logement	2	1	1
Formation professionnelle-emploi	3	6	5
Dialogue social- CPPNI - Financement du paritarisme	1	2	-
Restructuration des branches – Accords de méthode/regroupement - Dénonciation	4	12	1
Divers dont CoViD-APLD	2	-	-
Total	131	148	130

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2024 est différente de celle observée les années précédentes. Avec 30 occurrences, la rémunération reste un thème de négociation majeur. Mais avec 85 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire devient le premier thème de négociation.

Deux facteurs d'explication peuvent être avancés : D'une part, afin de mettre en conformité la définition du groupe assuré avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de revoir un grand nombre d'accords prévoyance ou santé. D'autre part, la deuxième revalorisation du salaire minimum interprofessionnel de croissance, après celle de janvier 2024, est intervenue en toute fin d'année, en novembre 2024.

### 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 2024 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) et ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en ont signé un peu plus 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 30 %.

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

	CGT	CFDT	CFTC	CFE-CGC	CGT-FO
2024	26	99	82	82	57

L'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) représentative dans quelques branches a également signé 3 textes sur 130 et le Syndicat professionnel de l'enseignement libre catholique (SPELC) un texte.

### 4 La négociation en Mutualité sociale agricole (contribution du BOPSA)

En 2024, 121 accords locaux ont été signés en caisses locales, et reçus via le portail de contrôle de légalité des décisions de la MSA ; par ailleurs, quatre accords nationaux ont été signés.

Parmi les accords locaux instruits, 7 ont fait l'objet d'un refus d'agrément.

Le volume d'accords à la fois négocié, reçu et traité en 2024 est stable par rapport à 2023.

#### **Pour l'année 2024, les thèmes des accords non agréés concernaient :**

- Les moyens du comité social économique (3/7) ;
- Les titres restaurant ;
- Les prêts d'aide au logement ;
- La journée de solidarité ;
- Et le contrat groupe d'assurance complémentaire santé.

### **Les principaux accords locaux signés en 2024 concernaient les thématiques suivantes :**

- Le télétravail ;
- Le plan épargne entreprise (PEE) ;
- Les accords et avenants relatifs au contrat complémentaire santé ;
- Les accords liés à la mobilité durable ;
- Et l'égalité professionnelle.

Le CET, le PEE, la complémentaire santé et le télétravail restent des thématiques récurrentes, avec un nombre d'accords stables concernant l'organisation du temps de travail (17 accords en 2024, et 15 accords pour le télétravail).

Mais la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, bien qu'ayant fait l'objet d'une dizaine d'accords en 2024, n'a pas réussi à aboutir à un accord cadre au sein de la caisse centrale.

De ce fait des décisions unilatérales ont été prises par la MSA d'une année sur l'autre.

Le désaccord entre les organisations syndicales et la caisse centrale provenait du souhait de ces dernières d'obtenir l'intervention d'un cabinet spécialisé et indépendant dans la production des résultats des indicateurs de suivi des mesures prises.

En revanche, en fonction du contexte, certaines thématiques sont davantage négociées que d'autres :

C'est le cas du vote électronique à l'occasion du renouvellement des instances représentatives du personnel des titres restaurant pour pallier l'inflation (5 accords), ou encore des accords sur la mobilité durable (10 accords) afin d'être vertueux dans les déplacements professionnels, conformément aux objectifs de la loi LOM (loi sur l'orientation des mobilités du 26 décembre 2019).

Un nouveau thème est apparu en 2024 : il s'agit de **la mise en place de la semaine de travail en 4 jours**. Ce thème a été négocié par une seule caisse, la **MSA Loire-Atlantique Vendée**, et découle d'une expérimentation très positive d'une année. Cet accord prévoit la répartition du temps de travail en 4 jours par semaine sans réduire celui-ci.

Ce dispositif est testé dans plusieurs entreprises compatibles et le retour est très positif (meilleure santé physique/mentale ; meilleur équilibre pro-perso ; moins de burn-out).

Il n'est pas prévu d'ouvrir une négociation au niveau de la branche, puisque la négociation locale permet de mieux prendre en compte les spécificités propres à chaque organisme.

### **Au niveau de la branche on peut noter la signature de deux accords à impact financier moindre pour 2024 :**

#### **Avenant de révision de l'accord de 2007 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 26 mars 2024**

Par cet avenant, de nouveaux axes d'actions prioritaires en faveur de l'égalité hommes/femmes, au nombre de 6, ont été redéfinis avec :

- d'une part des mesures favorisant l'égalité professionnelle proprement dite (mixité des emplois, accès des femmes à l'encadrement, rémunération des femmes)
- et d'autre part des mesures contribuant à une meilleure articulation vie professionnelle-vie privée (soutien à la parentalité, temps de vie) et une meilleure protection du/de la salarié(e) victime de violences professionnelles ou conjugales.

Toutefois des travaux supplémentaires seront nécessaires au niveau de la branche afin de mettre à la disposition du réseau MSA des guides et des outils d'action.

Une nouveauté de l'avenant consiste à majorer de 3 points minimum la rémunération du salarié à la suite d'un congé maternité ou d'adoption, de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie socio-professionnelle, afin de corriger les éventuels écarts de rémunération, avec une distinction entre employés et cadres.

L'indemnité de départ à la retraite pour un salarié à temps partiel est calculée sur la base d'un taux plein (article 37 de la convention collective du personnel de MSA).

Le coût de la mesure est très limité.

#### **Avenant de révision de l'accord relatif au remboursement des frais de déplacement et de séjour du personnel des caisses de MSA signé le 7 mai 2024**

Cet avenant à l'accord de branche du 8 janvier 1999 révisé les montants de remboursement et les conditions d'attribution des indemnités allouées aux personnels des organismes adhérents à la FNEMSA amenés à se déplacer dans le cadre professionnel.

Cet avenant a été négocié lors de la CPPNI du 26 mars 2024 pour tenter de corriger les difficultés de réservations des nuitées d'hôtel en région parisienne ainsi que dans les grandes villes du personnel des caisses.

Les nouveaux barèmes sont les suivants :

- IDF / grande agglomération : 30,29€ pour un repas / 140€ pour une nuitée d'hôtel\*\* ;
- Province : 25,62€ pour un repas / 110€ pour une nuitée d'hôtel.

L'impact financier de la mesure sera de 297 836,96 € budgétés : « Cette revalorisation sera financée sur les fonds alloués au titre du chapitre B du FNGA et du FNPR de la COG ».

**Toujours au niveau de la branche, deux autres accords aux impacts financiers majeurs ont ensuite été préparés fin 2024 :**

#### **Avenant n°37 de révision de la convention collective du personnel MSA relatif au système de classification et rémunération**

Cet accord renouvelle la classification, la rémunération et la mobilité fonctionnelle des employés et cadres au niveau de la branche :

Il est accompagné de l'avenant n°1 au protocole d'accord relatif à la négociation salariale au titre de l'année 2014, et de l'avenant n°1 au protocole d'accord relatif à la négociation salariale au titre de l'année 2015, nécessaires à cette refonte.

Ces textes ont été présentés aux organisations syndicales en octobre 2024, et ont été agréés par le ministère en charge de l'agriculture le 18 avril 2025.

La classification est fondée sur des postes repères décrits dans une fiche de poste repère et faisant l'objet d'une cotation au niveau institutionnel à partir de critères classants précisés par la convention collective.

Environ 190 postes repères sont recensés soit une augmentation de 65% par rapport aux emplois actuels multipliant d'autant les possibilités de parcours au sein d'un même métier.

Le salaire d'entrée dans l'institution est fixé à 186 points et représente une augmentation de 17% par rapport au premier échelon de l'échelle de rémunération actuelle, permettant ainsi de s'affranchir du SMIC.

La rémunération mensuelle est donc exprimée en points, et l'échelle de rémunération est constituée de 14 groupes comportant chacun 5 degrés.

La valeur du point a été déterminée après négociation dans le cadre de la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation) et l'agrément des autorités de tutelles.

Par ailleurs, cet avenant crée un « examen personnalisé de situation » de tout salarié n'ayant pas bénéficié de points de performance, d'attribution de degrés, de changement de poste repère ou de domaine au sein d'un même poste repère pendant 4 ans.

De plus les salariés bénéficient désormais de 2 primes semestrielles égales respectivement à la moitié de la rémunération mensuelle du mois de juin, et à la moitié de la rémunération mensuelle du mois de décembre.

Enfin, l'avenant prévoit un accompagnement de la mobilité fonctionnelle :

En effet, la mobilité fonctionnelle est définie comme un changement de situation de travail comportant un changement de poste repère ou de domaine au sein d'un même poste repère.

Par conséquent, cette mobilité constitue une modification du contrat de travail.

Ainsi, le salarié est accompagné soit vers un poste repère appartenant à un groupe supérieur, soit vers un poste repère de groupe égal ou au sein d'un même poste repère avec changement de domaine, ou soit vers un poste repère de groupe inférieur, dans le cadre d'un projet concerté d'évolution professionnelle.

Ces changements sont modulés par des primes basées sur un nombre de points définis, de changement et/ou maintien de coefficient en fonction de la situation du salarié, le tout assorti d'une période probatoire.

Concernant l'impact budgétaire de la mesure, il est intégré à l'enveloppe budgétaire allouée de 15,5 millions d'euros.

### **Avenant n°23 portant révision de la convention collective de travail des agents de direction de la MSA relatif au système de classification et rémunération**

Parallèlement à la refonte de la classification des employés et cadres, cet avenant revalorise pour les cadres dirigeants les montants d'attribution maximale de points d'individualisation et la plage d'évolution salariale, mais contribue également au renforcement du caractère individuel de la rémunération variable.

Le texte est accompagné de l'avenant n°1 au protocole d'accord relatif à la négociation salariale au titre de l'année 2014 et de l'avenant n°1 du protocole au titre de l'année 2015 ; L'avenant n°1 à l'accord relatif au remboursement des frais de déplacement et de séjour des agents de direction des caisses de MSA et organismes adhérant à la FNEMSA complète le dispositif.

Cet accord a été présenté aux organisations syndicales en 2 temps, en décembre 2024 et en janvier 2025.

Le dispositif a également reçu l'agrément ministériel le 18 avril 2025.

L'impact budgétaire de la mesure est de 101 K€ couvert par l'enveloppe de 15,5 millions €, allouée dans le cadre du projet de refonte de la classification.

Cela concerne :

- L'intégration des primes pérennes dans les coefficients de référence de l'emploi (66 k€) ;
- Le relèvement des coefficients de base servant au calcul de l'assiette de la RCVD (35 k€).

La conversion des points 19,2 en prime, la mise en place d'une forfaitisation à 35 points pour les missions institutionnelles stratégiques, sur la base de 10 nouvelles missions, représente un surcoût de 46 k€ autofinancé intégralement.

## 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.

Et l'article L. 2241-12 du code du travail prévoit qu'elles se réunissent, au moins une fois tous les trois ans, pour négocier sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1.

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.

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.

L'avenant n° 5 du 30 janvier 2024 à l'accord sectoriel accoupage et sélection de la convention collective nationale PA/CUMA (étendu avec une réserve au JO du 25 novembre 2025) introduit en son article 3 des jours de repos en cas d'endométriose, de « fausse couches » et de Procréation Médicalement Assistée (PMA).

## VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2024, le secteur agricole comptait 52 conventions collectives : 23 conventions nationales, 21 conventions régionales ou pluri-départementales et 8 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 ;

---

<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

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

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.

Puis, 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 par arrêté publié au JO du **29 octobre 2024**, 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 au JO du **2 août 2024**, la CCN est entrée 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 au JO du **16 mai 2024** 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, ce qui a abouti à la signature de la CCN du 25 mars 2025 des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation (**CCN dite des IV branches** – étendue par arrêté publié au JO du 11 novembre 2025 avec une entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2026).

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.

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). Dans ce cadre, l'ensemble des dispositions de la convention collective régionale des Coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ont été abrogées à la fin de l'année 2024.

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.

La Fédération nationale des Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER) a fait savoir que l'ancienne CCN avait été dénoncée le 18 décembre 2022 et que les sociétés de son groupe avaient rejoint la branche des bureaux d'études techniques (branche dite Syntec - IDCC 1486) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Par contre, l'accord de substitution du 10 juin 2024 concernant la convention collective nationale de la conchyliculture et des cultures marines (*en cours d'extension interministérielle*) a acté l'abandon du projet de fusion un temps envisagée entre les branches de la conchyliculture (branche agricole) et de la coopération maritime (branche non agricole).

Le Haut-conseil du dialogue social (HCDS) avait auparavant eu l'occasion de se prononcer sur des règles de gestion en cas de fusion entre une branche agricole et une branche non agricole : un large échange avec les partenaires sociaux avait 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 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 ;
- 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 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) ;
- article 11 de la convention collective nationale du 25 mars 2025 des coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais, transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre et de déshydratation, dite IV branches (étendu au JO du 11 novembre 2025).

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 2024

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
Premier	63	63	39
Second	37	31	33
<b>TOTAL</b>	100	94	72

En 2024, l'administration a publié 100 textes au Bulletin officiel des conventions collectives (BOCC) ainsi que 166 avis et arrêtés d'extension au *Journal officiel*. En 2023, 127 publications de textes au BOCC avaient 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 2024, un texte conventionnel (convention collective nationale des salariés d'établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (EOFMT)) a fait l'objet d'une demande d'une organisation professionnelle d'employeurs de saisine du groupe d'experts chargé d'apprécier les effets économiques et sociaux susceptibles de résulter de l'extension (avis n° 12-2024 : <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-09/Groupe-experts-extension-accords-ou-conventions-branche-Avis-12-enseignement-agricole-prive-mai-2024.pdf> ) et un autre texte

conventionnel a été renvoyé à la sous-commission suivante à la demande de la direction de la sécurité sociale (DSS).

Par ailleurs, les arrêtés d'extension pris par le ministère chargé de l'agriculture ont été assortis de 22 exclusions (27 en 2023) et 83 réserves (107 en 2023) (hors propositions d'exclusions et réserves justifiant le renvoi à la négociation).

### Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2014-2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Arrêtés ministériels</b>	202	145	138	265	104	85	52	73	59	87	72

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels est en baisse de 17 % par rapport à 2023.

### Délais d'extension 2024 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNCEFP	25/01/2024	18/04/2024	09/07/2024	17/10/2024	Moyenne
Délai en nombre de jours *	81,5	74,6	51,1	45,1	<b>68,6</b>

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

Les délais d'extension sont passés de 46.8 jours en moyenne en 2023 à 68.6 jours en 2024 (79 jours au premier et 48.7 jours au second semestre), soit une hausse de 47 %.

## Délais d'extension 2024 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
24/01	29
24/02	35
24/03	33
24/04	42
24/05	26
24/07	46
24/08	24
24/09	24
24/10	52
24/11	15
<b>Moyenne</b>	<b>34.2</b>

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

Les délais d'extension sont passés de 25,4 jours en moyenne en 2023 à 34,2 jours en 2024 (34,8 jours au premier et 33,2 jours au second semestre) soit une hausse de 35 %.

Enfin, un projet de décret (projet de décret relatif aux procédures de suspension du repos hebdomadaire en agriculture) a été soumis pour avis à une sous-commission agricole ad-hoc,

## **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 invités 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 2024**

### **Production agricole / CUMA**

#### **Les négociations territoriales**

Au niveau territorial, l'année 2024 a été marquée par de nouvelles offensives patronales tentant de réduire les conquies des ouvriers agricoles. Dans trois départements, le 47, le 30 et le 01, les remises en cause sont allées jusqu'à la dénonciation des conventions collectives, posant ainsi une épée de Damoclès au-dessus des organisations syndicales. Moyen déloyal du patronat d'imposer des reculs sociaux. Encore une fois la démarche unitaire avec le SNCEA CFE/CGC, la CFTC AGRI, et la FGTA FO a permis presque partout de faire reculer les velléités patronales. Seul le département du Gard a refusé de maintenir les droits existants pour les agents de maîtrise et techniciens. En effet des dispositions existantes avec des éléments importants de rémunération qui concernaient l'ensemble des catégories de l'encadrement ont été limitées aux seuls cadres.

Depuis la mise en place de la convention collective nationale il reste encore aujourd'hui des territoires dont les mises en conformité n'ont pas encore abouti à des accords. Cette situation est due aux tentatives patronales de remises en cause de droits. Pourtant là où 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 les accords ont été signés. Dans ces départements la CGT a été signataire des accords collectifs territoriaux. La démarche unitaire ayant permis dans bon nombre de départements d'imposer le respect des textes conventionnels et législatifs, et de dépasser les difficultés et situations de blocage.

Au-delà des mises en conformité, de manière générale les thèmes de négociations s'appauvrissent, se résumant uniquement aux accords frais de santé/ prévoyance ce qui signifie un appauvrissement des contenus des négociations collectives. Pourtant il y a urgence à améliorer les droits sociaux des salariés de la production agricole. La négociation collective territoriale doit pouvoir vivre, pour cela les thèmes de négociations doivent s'élargir.

## **Les négociations nationales**

La grille des salaires est négociée après chaque revalorisation du SMIC. Au fil du temps depuis 2020, la grille nationale, déjà faible, a connu un véritable tassement, généralisation de la smicardisation à de très nombreux salariés agricoles. Les qualifications ne sont pas reconnues. Nous avons connu en 2021 et 2022 des accords intégrant l'échelle mobile avec l'application sur toute la grille de l'augmentation en pourcentage du SMIC. Si ces augmentations restaient trop faibles au regard des besoins et de la reconnaissance des qualifications, elles permettaient de maintenir au minimum le pouvoir d'achat. Or ces dernières années les accords concernant les salaires sont en dessous de l'augmentation du SMIC et paupérisent encore un peu plus les salariés. Les salaires étant tellement faibles qu'à chaque augmentation du SMIC ce sont 2 à 3 paliers qui passent en-dessous de ce seuil.

Deux thèmes de négociation se sont engagés au niveau national.

Le premier, à la demande de la CGT concernant les gardiens de troupeaux. Les conditions de travail, d'emplois spécifiques, le non-respect régulier du droit du travail nécessitent qu'un accord soit établi au niveau national pour cette profession. Si les négociations ont été engagées, l'année 2024 a été marquée par des positionnements réfractaires de la part du patronat, annulant les négociations ou refusant de négocier. Les raisons souvent évoquées ont été les initiatives revendicatives de la CGT (distributions de tracts, conférences de presse, manifestations), remettant ainsi en cause le droit syndical ainsi que le droit d'expression. Si en 2025 les négociations semblent s'engager de manière plus sérieuse, il aura fallu plus d'un an pour imposer de véritables négociations.

Le deuxième thème est une négociation en interbranche agricole concernant les conditions de travail. Cette négociation est encore en cours. Les conditions de travail dans le champ large agricole sont extrêmement pénibles, c'est de notoriété publique. Elles nécessiteraient un accord améliorant concrètement les droits des salariés avec des mesures contraignantes pour les employeurs qui ne les respecteraient pas.

Au niveau national d'autres négociations ne sont toujours pas engagées. Pourtant elles faisaient partie des engagements de la FNSEA à la signature de la convention collective nationale. Ainsi il y a urgence que les négociations pour un accord sur les saisonniers et sur les droits syndicaux s'engagent rapidement.

## **Recul des droits**

Les mobilisations des agriculteurs de 2023 et 2024, portant notamment l'arrêt des normes environnementales et sociales, ont abouti à des mesures qui ont 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 restrictives, des conditions sociales dégradées et ouvrant la porte à une surexploitation des salariés étrangers, la généralisation des dérogations à la durée du travail avec notamment le décret remettant en cause le repos hebdomadaire... sont autant de mesures qui répondent aux injonctions patronales.

Face à ces offensives antisociales, l'année 2024 a été aussi marquée par des mobilisations des salariés agricoles à l'appel de la CGT. Manifestation au salon de l'agriculture pour que nos avis et exigences sociales soient pris en compte par le ministère de l'agriculture, déploiement d'une banderole au CESE contre l'avis rétrograde concernant les logements saisonniers, mouvements de grève des ouvriers agricoles le 20 juin contre l'extrême-droite, et diverses initiatives revendicatives notamment lors de salons ou foires agricoles pour porter nos revendications... Il est également noté cette année une reconnaissance de faits graves liés à la traite d'êtres humains. Des dispositions nationales doivent être prises pour combattre de tels faits.

## **Elections aux chambres d'agriculture**

La fin d'année 2024 et début 2025 ont été marqués par les élections aux chambres d'agriculture déterminant la représentativité des organisations syndicales. Ces élections ont été entachées de nombreuses irrégularités dès la constitution des listes électorales où de nombreux salariés agricoles avaient été exclus des listes, ou encore dans la non-application des décisions des commissions électorales préfectorales, et même dans les envois du matériel électoral et la gestion des NPAI. Ces élections sont normalement sous la responsabilité des préfetures, mais leur désengagement donnant de plus en plus de responsabilité aux chambres d'agriculture dans l'organisation des élections pose un véritable problème démocratique, ces dernières étant juge et partie et aux mains du patronat agricole. Notre organisation en particulier a été la cible d'actes discriminatoires. Par ailleurs, nous avons connu une attaque exceptionnelle de la Coordination rurale qui a tenté dans le 65 avec le soutien du préfet de déposer une liste dans le collège salariés. L'action notamment de notre organisation a permis de mettre en échec ces manœuvres nauséabondes. Enfin la généralisation du vote électronique fausse gravement l'honnêteté du scrutin et est un véritable fléau pour la démocratie sociale.

## **ETARF**

Les négociations nationales ont porté essentiellement sur les salaires largement inférieurs aux besoins des salariés et de la reconnaissance de leurs qualifications. Même constat que lors du bilan 2023, 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**

Depuis 4 ans, sous l'impulsion de la branche patronale FNB une soi-disant négociation a été lancée pour une nouvelle convention collective nationale. La FNB affirme que la signature de la nouvelle convention est proche, cette mascarade dure depuis plusieurs années. Le constat est que la négociation de la convention collective stagne, sans réelle négociation du fait exclusif de la partie patronale. Ne serait-ce que le champ d'application qui reste dans un flou artistique.

Cette négociation est surtout l'occasion pour l'organisation patronale de continuer une offensive mortifère, d'un rattachement de la branche forêt-bois à un autre secteur que celui de l'agriculture. Cette attitude patronale est économiquement, socialement et environnementalement irresponsable. Cette situation a fait l'objet de plusieurs courriers de notre fédération aux ministères concernés.

Pour notre organisation, les salariés, les conventions collectives territoriales de la forêt et du bois doivent rester dans le champ agricole. La convention collective nationale ETARF est applicable depuis 2021. Elle peut accueillir le champ professionnel de la branche forêt-bois. Ce qui correspond à nos critères d'extension des fusions de conventions collectives. Ce que nous revendiquons à partir de réalités sociales et économiques évidentes. En lieu et place du projet fantôme de la convention collective nationale de la FNB, nous revendiquons ainsi que les conventions collectives territoriales forêt-bois soient rattachées comme accords collectifs territoriaux étendus à la CCN ETARF, et que soit négocié un accord collectif professionnel national Forêt-bois rattaché aussi à la CCN ETARF comme cela existe par exemple pour l'accoupage avec la production agricole.

## **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, par exemple dans le lait, que tentent de nous imposer à marche forcée certaines chambres patronales de coopératives, jetant par-dessus bord les réalités économiques, sociales et culturelles des secteurs coopératifs. Une telle démarche revient à mettre en cause les spécificités liées au statut de la coopération et à l'enterrer définitivement, ainsi que les quelques conquis dans ces branches.

Notre organisation est déterminée et engagée pour défendre le statut de la coopération, les droits existants des salariés et en gagner de nouveaux.

## **PAYSAGE**


Les négociations en 2024 dans le paysage ont essentiellement été marquées par la non-augmentation des salaires.

Comme dans les autres secteurs du champ agricole les salaires des travailleuses et travailleurs du paysage sont au plus bas, et les qualifications de plus en plus élevées ne sont pas reconnues. En n'augmentant pas les salaires, le patronat de la branche prend une lourde responsabilité avec des conséquences désastreuses pour les salariés de plus en plus paupérisés, y compris sur l'avenir de ce secteur.

## **LA PLACE DES POUVOIRS PUBLICS EN AGRICULTURE**

L'année 2024 a été marquée par des attaques violentes d'organisations agricoles envers les services publics et leurs agents, notamment de contrôle et de recherche. Saccage des OFB avec agressions physiques de leurs agents, agressions lors des contrôles des inspections du travail, attaques contre l'INRAE, saccage des locaux de caisses MSA, blocage de lycées agricoles... ces actes de violence sont inacceptables. Notre fédération a affirmé et tient à réaffirmer son soutien indéfectible aux agents concernés.

Les Directions départementales et l'inspection du travail ont toujours joué un rôle indispensable dans l'organisation de la négociation collective agricole, et le travail de contrôle du respect des droits des salariés. Ce travail est 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 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 urgente d'une inspection du travail propre à l'agriculture rattachée au ministère de l'Agriculture.

Montreuil, le 30 juin 2025 



## **Contribution dialogue social agricole CFE-CGC AGRO**

La CFE-CGC AGRO, par l'intermédiaire de son syndicat le SNCEA/CFE-CGC est en 2024 (encore une fois !) la première organisation en termes de participation aux réunions de négociation dans le champ de l'interbranche agricole.

Au sein de la convention collective Production agricole/CAUMA, nous avons convenu avec les organisations patronales que :

« Les conventions collectives territoriales et professionnelles existantes ne sont pas remises en cause. Elles deviennent des accords collectifs étendus, conformément à l'article L.2232-5-2 du code du travail. Dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés. »

La signature de la convention collective nationale de la production agricole/CUMA était accompagnée d'un courrier intersyndical qui précisait :

« Par ailleurs, nous serons très vigilants quant au respect des principes rappelés dans le préambule. En effet, nous n'accepterons pas des dénonciations unilatérales des textes territoriaux et/ou professionnels, sans négociations préalables ayant abouti à la signature d'un texte de substitution. Dans le cas contraire, nous nous réservons la possibilité de retirer notre signature et de dénoncer la convention nationale. »

Si dans certains départements et régions les organisations patronales ont respectés cet engagement, d'autres le remettent en cause notamment en réduisant de manière drastique les avantages conventionnels dédiés à l'encadrement ou en évoquant une dénonciation possible de l'accord collectif.

Nous n'avons pas accepté de négocier sous la menace de la disparition des avantages obtenus au fur de temps par les salariés de l'encadrement, et nous continuerons à se battre pour les maintenir avec l'aide de l'intersyndicale CFE CGC CFTC CGT FO. Ces avantages ont pour objet de prendre en compte les spécificités de la situation des salariés relevant d'une catégorie de l'encadrement (techniciens agents de maîtrise et cadre), tenant notamment aux conditions d'exercice des fonctions, à l'évolution de carrière ou aux modalités de rémunération.



## Etat des lieux de la négociation collective dans l'agriculture 2024

- Nous regrettons de constater que le dialogue social dans l'agriculture est toujours aussi complexe, l'évolution des droits des salariés reste bloquée. 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 de 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.
  - FO insiste sur la nécessité de conditionner les aides publiques à des engagements sociaux (salaires, conditions de travail décentes) et l'importance d'assurer des retraites décentes pour les salariés de l'agriculture.

### Groupes de travail paritaires

- L'année dernière, la FGTA-FO avait alerté le ministère de l'agriculture, qui nous avait 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.
- Nous avons été reçus à l'Élysée avec la promesse de participer à des groupes de travail en lien avec le ministère du travail et de l'agriculture et n'avons, jusqu'à ce jour, reçu aucun retour.

### 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.
- 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.

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

- Entre 2023 et 2024, la FGTA avait mené d'importants travaux sur les travailleurs saisonniers agricoles. Rappelons que dans la production agricole, c'est environ 1 million de contrats saisonniers chaque année pour 270 000 travailleurs.
- Les conclusions sont sans appel. Les travaux de la saisonnalité agricole rencontrent de nombreuses problématiques qui pourraient être traitées dans le cadre de la négociation collective conventionnelle 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 trop de temps. 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.
- Cette année 2024 a encore été une année d'un dialogue social très difficile avec le syndicat patronal majoritaire. La FGTA-FO a malgré tout signé un accord sur les minimas de branche courant janvier 2024 pour tenir compte de l'augmentation du SMIC. Pour rappel, les salariés de la production agricole se trouvent dans un contexte plus que précaire alors que les employeurs bénéficient d'exonérations totales de charges sociales si les salaires ne dépassent pas 1,2 SMIC.
- La crise agricole qui a frappé le secteur est venue accentuer la précarité, l'Etat a porté secours aux agriculteurs en ouvrant une fois de plus le robinet des aides (qui est de l'argent du contribuable) sans aucune contrepartie sociale sans même avoir un seul mot pour les salariés qui sont les grands oubliés du secteur.
- Sur notre demande, nous avons été reçus au ministère de l'agriculture afin d'évoquer nos revendications c'est-à-dire la conditionnalité sociale des aides versées aux agriculteurs.
- De plus la FGTA a activement contribué aux travaux de l'EFFAT (syndicat européen) afin que la revendication de la conditionnalité sociale des aides soit portée à ce niveau (essentiel pour que la PAC s'y adapte).
- Les élections chambres d'agriculture ont occupé une part importante cette année 2024. Des élections qui sont majeures pour la négociation de la production agricole qui couvre plus d'1 million de salariés.
- FO obtient le résultat de 11,32% et améliore sa représentativité dans le secteur agricole pour les 6 années à venir.

### *Le bois (IDCC 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 Branches (IDCC 7002)*

- Concernant les minimas de branche, la négociation des minima dans les Coop V branches, est contrainte par la RAG (Rémunération Annuelle Garantie), qui présente un flou dans la composition des éléments salariaux intégrés et une illisibilité pour les salariés et les coopératives. La négociation 2025 sur les minima de branche (RAG) n'a pas abouti même après 3 séances de négociation, les employeurs ont exprimé clairement geler les salaires en 2025. Suite à ce constat inacceptable pour la FGTA-FO, et au vu du peu d'accord qui émerge de la branche, un courrier (FGTA-FO et CGC) a été envoyé en mai 2025 afin de placer la Branche en commission paritaire mixte.
- 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.

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

- 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).
- 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.
- Concernant les minimas de branche, la dernière revalorisation des minimas de branche a été actée à hauteur de 1.2% au 1er janvier 2025. Cette augmentation ne couvrait pas l'inflation par conséquent FO a demandé une deuxième revalorisation à hauteur de 0.8% au 1er juillet qui a été refusée par la délégation patronale.
- Concernant le travail du dimanche, les coopératives ont obtenu des dérogations pour ouvrir le dimanche leur caveau. Suite à ce constat et à la demande des salariés, la FGTA-FO a ouvert des négociations et a signé un accord qui concerne uniquement les salariés affectés aux caveaux de vente. Cet accord ouvre droit au choix du salarié, soit à une majoration de 50% du salaire, soit à un repos de 50 %.

### *FNDCV (IDCC 7503) 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 (IDCC 7001)*

- Globalement, nous regrettons un dialogue social de mauvaise qualité, ce qui n'est pas le cas sur la convention collective industrie et commerce en gros des viandes (régime général) qui a les mêmes structures industrielles, les mêmes métiers et les mêmes contraintes.
- Le niveau des minima de grille des salaires conventionnels ne cesse de se dégrader depuis plusieurs années La grille des salaires conventionnels laisse apparaître plusieurs niveaux / échelons dont la valeur est inférieure 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. La dernière négociation sur les minima de branche remonte à février 2023.
- La situation dans laquelle se trouve cette CCN Coop Bétail et viande est d'autant plus inquiétante et incompréhensible alors que la branche Industrie et Commerce en Gros des Viandes (IDCC 1534) a les mêmes métiers et les mêmes contraintes mais maintient un niveau de dialogue social de qualité qui aboutit à la signature de nombreux accords et notamment

sur les minima de branche. La FGTA/FO ne peut que regretter cette situation qui précarise les 13 000 salariés de la branche.

- Nous demandons l'ouverture des négociations sur les grilles de classifications.
- Nous avons demandé que le ministère du travail ou de l'agriculture préside la négociation sur les salaires suite à l'échec des négociations. Le ministère de l'agriculture nous a répondu favorablement et préside la CPPNI depuis 2024.
- La délégation employeurs nous ayant confirmé le 7 février 2024 qu'aucune nouvelle proposition, ni recommandation patronale ne seraient faites, nous ne pouvons que faire le constat d'une rupture du dialogue social, et nous avons sollicité en intersyndicale l'intervention et l'aide du ministère afin de remédier à cette situation préjudiciable pour les salariés de cette branche.

### *CER France (Cabinet d'expertise comptable rurale) (IDCC 7020)*

- Le fonctionnement de la branche est basé sur l'union économique et sociale.
- Nous observons une volonté de travailler sur un grand nombre de thématiques, 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 (IDCC 7017)*

- Depuis février 2022 : Annonce que les parcs zoologiques rejoignent la Production agricole (IDCC 7024) comme branche de rattachement. Le champ d'application de la CCN parcs et jardins zoologiques sera modifié pour être rattaché à la convention de la Production agricole et des CUMA. Cela signifie que la branche « Parcs zoologiques » devient un accord sectoriel étendu sous cette branche plus large. Des modifications de classification des emplois associés sont prévues dans ce cadre.

### *MFR : Maisons familiales et rurales (IDCC 7508)*

- En 2024 : Pas de signature sur les minima de branche.
- En 2025 : Pas de signature sur les minima de branche (à fin septembre).
- 2 des organisations syndicales, dont FO, dénoncent un comportement déloyal suite à l'échec des négociations sur les minima de branche.
- Ouverture du dossier classification. Un cabinet a été retenu pour venir en appui de la branche sur ce dossier classification.
- Il y a eu mésentente sur les salaires avec un refus de la part de l'organisation patronale de faire une proposition d'augmentation pour 2025, les OS ont quitté les négociations.
- 2 des organisations représentatives de la branche, dont FO, ont envisagé la demande d'une commission mixte paritaire et une rencontre avec le ministère pour poser le problème d'une branche qui n'arrive à aucun accord.

### *Personnel des activités hippiques (IDCC 7026)*

- Anciennement : Centres Equestres (IDCC 7012), galop (IDCC 7013) et trot (IDCC 7014).
- Le 16 octobre 2024, un accord supplémentaire relatif aux rémunérations minimales conventionnelles a été signé.
- Des avenants portant révision de l'accord du 14 décembre 2016 relatif au régime conventionnel de prévoyance :
  - L'avenant n°4 du 13 mars 2024 a introduit des modifications spécifiques.
  - L'avenant n°5 du 14 décembre 2024 a également apporté des révisions au régime de prévoyance.
- Le 31 juillet 2024, un avenant a été signé pour réviser l'accord de 2018 relatif aux classifications, visant à actualiser les catégories professionnelles au sein de la branche.
- Ces accords et avenants reflètent les efforts continus des organisations syndicales signataires pour adapter les conditions de travail, les classifications professionnelles et les régimes de prévoyance aux évolutions du secteur des activités hippiques.
- Une négociation sur les 3 annexes de la convention collective a été ouverte pour un toilettage de ses 3 annexes qui sont issues des 3 anciennes conventions collectives trot, galop et centres équestres qui existaient avant le rapprochement. Cette négociation devrait permettre d'évacuer les points de blocage qui avait été relevés lors de la négociation de la CCN en 2023.



## **Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2024**

Au-delà du maintien à jour de la grille conventionnelle telle qu'issue de la convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma de 2020 avec la signature de l'avenant n°8 du 18 janvier 2024, permettant de conserver une dynamique en matière de politique salariale, les partenaires sociaux de l'agriculture ont ouvert des négociations pour de meilleures conditions de travail en agriculture.

Cette négociation est sur un large périmètre puisqu'elle concerne les entreprises de la Production agricole, les Cuma, les entreprises des travaux agricoles et forestiers, les entreprises du paysage, les exploitations forestières, les scieries, les propriétaires forestiers, les rouisseurs et tailleurs de lin et parcs zoologiques du secteur privé.

Fidèle à ses principes, la FNSEA considère que le dialogue social est un vecteur essentiel pour l'amélioration des conditions de travail dans les exploitations et entreprises agricoles. De nombreux accords agricoles ont été ainsi conclus permettant la mise en place en agriculture de dispositifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail prenant en compte les spécificités des secteurs professionnels agricoles. Pour ne citer que les plus importants : accord national sur les Commissions Paritaires d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CPHSCT), accord national sur la médecine du travail et la santé au travail en agriculture, accord national sur les conditions du travail en agriculture, accord national sur la pénibilité.

Avec cette négociation qui s'inscrit dans la continuité des accords précités, la FNSEA poursuit plusieurs objectifs.

Avant tout, elle permet de rappeler son engagement constant sur ce thème qui reste au cœur de ses préoccupations. En effet, une des particularités du secteur agricole est que l'employeur et le salarié sont amenés à accomplir le même type de tâches et, de fait, à être exposés aux mêmes types de risques, rendant plus perceptibles et donc compréhensibles les besoins de chacun.

Par ailleurs, elle entend mettre en place de nouveaux dispositifs prenant en compte les évolutions des secteurs professionnels et des attentes de la société.

Elle souhaite ainsi, avec cet accord créer un attrait vers les entreprises de la Production agricole et contribuer à assurer le maintien d'un salariat suffisant et de qualité pour pouvoir assurer la souveraineté alimentaire.

A ce stade, la négociation se poursuivant, il n'est pas encore possible d'en dévoiler le contenu, mais les grandes lignes ont déjà été bien précisées.

Cinq grands chapitres sont prévus : les principes, les conditions de travail, la qualité de vie et des conditions de travail, la santé au travail et enfin le logement et le transport. Dans ces chapitres, devraient être abordés l'accueil et la formation des salariés, les dispositifs de prévention, le management, l'égalité professionnelle, la mise en place de diagnostic de branche, la prise en compte des évolutions climatiques, les équipements de travail, les lieux d'accueil, l'organisation du travail, les aménagements liés à la grossesse, les handicaps visibles, les handicaps invisibles, l'usure professionnelle, la protection du travailleur isolé, la définition du logement décent, la mise en œuvre de dispositifs supplétifs de transport, ....

La FNSEA compte beaucoup sur la conclusion de l'accord pour ensuite pouvoir entamer des négociations sur d'autres thèmes tout aussi cruciaux pour l'agriculture, les saisonniers notamment.

La FNSEA tient à rappeler pour conclure que la force de sa représentativité patronale et de son dialogue social est principalement issue de son réseau. En 2024, ce sont près de 200 réunions de négociation qui se sont tenues pour la Production agricole. Les sujets sont variés. Ils montrent l'envie des partenaires sociaux territoriaux, maintenant que la convention collective nationale a pris en charge les sujets récurrents de la négociation (classification, salaires, durée du travail, conditions de travail, ...), de s'aventurer sur des dispositifs plus innovants comme la mise en place de produits inaptitude ou des sujets plus prospectifs comme la fidélisation des salariés saisonniers.



**FNEDT**

Fédération Nationale  
Entrepreneurs Des Territoires

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

\*

### **Bilan de la négociation collective – 2024**

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 2024, 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.

L'agenda 2024 de la CPPNI Etarf a été rythmé par deux 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 apparu en 2022, s'est ralenti en 2024, impactant positivement 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 deux rendez-vous de négociations en 2024, 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).

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 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 2 fois en 2024, à savoir :

- 30 janvier 2024
- 14 novembre 2024

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

- **Les accords salariaux 2024**

Le ralentissement de l'inflation a limité à 2 commission de négociation pour les salaires en 2024 une réunion conclusive le 30 janvier et une réunion conclusive le 14 novembre suite à la décision du gouvernement d'anticiper l'augmentation du SMIC pour 2025 au 1<sup>er</sup> novembre 2024

- Avenant du 30 janvier 2024

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 14 novembre 2024

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

\*  
\*\*

## **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.

- **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.

## **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) les CNOP sont signé depuis le 02/01/2025.

- **Négociation autour des conditions de travail**

Depuis 2023, La Fédération est également au tour de table 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 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 comme évoqué précédemment.

### **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 2024

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 2025. 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 2024, nous pouvons relever l'Accord territorial Lorraine, des négociations portant sur la reconfiguration interdépartementale des accords Prévoyance - Frais de soins en Poitou-Charentes.

**Tableau des Révisions des Conventions collectives locales - 2024/2025**

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 cf. accord centre
9231	ETAR du département de la Creuse.	Accord Territorial révisé ( accord ETAR Limousin)
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 voir centre val de Loire
9471	ETAR du département de Lot-et-Garonne.	Accord Territorial révisé
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 Pyrenées-Atlantiques.	Mis à la signature
9651	ETAR des Hautes-Pyrenées	Accord Territorial révisé
9712	ETAR du département de Saône-et-Loire.	Accord Territorial révisé
9802	ETAR du département de la Somme	Avenants négocié
9871	ETAR du département de la Haute-Vienne	Accord Territorial révisé ( accord ETAR Limousin)
9881	ETAR du département des Vosges	Accord Territorial révisé
8416	ETAR départements de la Lorraine	Accord Territorial révisé

**Septembre 2025**

## ● L'accompagnement du secteur en matière de politique salariale et conventionnelle

Dans un contexte économique et international de plus en plus complexe, la négociation des minima conventionnels a pris une orientation différente de celle conduite en 2022 et 2023.

En effet l'évolution des paramétrages qui définissent l'évolution du smic notamment liés une maîtrise de l'inflation ont pondéré les évolutions constatées au cours de l'année.

Dans ce contexte, 2 accords nationaux ont été conclus pour le régime agricole MSA ;

Cette situation permettait d'attendre les évolutions de l'activité économique sur les prochains mois sans avoir à se remettre à la table des négociations, probablement avant le deuxième semestre de l'année 2025.

Dans le même temps les négociations régionales conduites ont permis d'obtenir des avenants salariaux qui mettaient les accords locaux en conformité avec l'évolution du smic.

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

### Politique sociale du secteur

#### ■ Au national

13 février 2024 : Négociation de la Convention Collective Nationale des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin

23 avril 2024 : Négociation sur la formation professionnelle : présentation des données et base de travail sur les chiffres Hommes/Femmes d'AKTO et information sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

3 octobre 2024 : Examen d'un projet d'accord sur les catégories objectives pour les entreprises MSA et ses conditions d'application dans les accords concernés. Négociation d'une convention nationale d'objectifs en matière de prévention des risques professionnels

3 décembre 2024 : Finalisation du contenu de la convention nationale d'objectifs en matière de prévention des risques professionnels avec la Caisse Centrale de MSA

## ● Politique salariale

### ■ Au national

Avenant n°7 du 13 février 2024 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°8 du 3 décembre 2024 à l'accord du 15 septembre 2020 sur les classifications et les salaires minimaux du personnel Ouvrier / ACT / Am / Cadres dans Les Scieries Agricoles et Les Exploitations Forestières ;

### ■ En région

11 janvier 2024 – 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**.

12 janvier 2024 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**.

19 janvier 2024 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles de la région **Champagne-Ardenne**.

23 février 2024 – 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**.

12 février 2024 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Franche-Comté**.

3 avril 2024 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Centre**.

5 avril 2024 – 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**.

4 juin 2024 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Limousin**.

25 juin 2024 - Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Pays de la Loire**.

19 décembre 2024 – Signature d'un accord de revalorisation des **salaires minima conventionnels** pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Bretagne**.

## ● Prévoyance

### ■ **Au national**

13 février 2024 - Négociation d'un projet d'accord de prévoyance national au bénéfice des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin et examen pour l'accord frais de santé du partage de la réserve

23 avril 2024 - Négociation d'un projet d'accord de prévoyance national au bénéfice des Scieries Agricoles, des Exploitations Forestières et du Rouissage, Teillage de Lin et audition d'un Actuaire pour le suivi du régime

27 juin 2024 - Négociation d'un projet accord de prévoyance pour les Scieries Agricoles, les Exploitations Forestières et le Rouissage, Teillage de Lin et présentation des comptes du régime frais de santé

3 octobre 2024 - Négociation d'un projet accord de prévoyance pour les Scieries Agricoles, les Exploitations Forestières et le Rouissage, Teillage de Lin (fixation du socle de base et des options, examen du projet de convention de gestion) ; réaffectation de la réserve du régime frais de santé.

3 décembre 2024 - Négociation d'un projet accord de prévoyance pour les Scieries Agricoles, les Exploitations Forestières et le Rouissage, Teillage de Lin (finalisation de la convention de partenariat avec l'Actuaire, finalisation des prestations introduites dans l'accord).

### ■ **En région**

11 janvier 2024 – Examen de l'accord de prévoyance régional et vérification des comptes au sein de l'organisme assurant la gestion technique pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Rhône-Alpes**.

4 avril 2024 – Examen de l'accord de prévoyance régional et examen des comptes d'AGRICA à la suite de la dénonciation de la convention de gestion pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Auvergne**.

30 septembre 2024 – Examen de l'accord de prévoyance régional et fixation par avenant des paramètres de rééquilibrage du régime par la signature d'un accord pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Pays de la Loire**.

7 octobre 2024 – Examen de l'accord de prévoyance régional et fixation par avenant des paramètres de rééquilibrage du régime par la signature d'un accord pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Poitou-Charentes**.

19 décembre 2024 – Examen de l'accord de prévoyance régional et fixation par avenant des paramètres de rééquilibrage du régime par la signature d'un accord pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région **Bretagne**.

## ● Restructuration des Conventions Collectives

### ■ **La séparation des branches des scieries agricoles/ exploitations forestières et des entreprises de travaux forestiers au sein de l'accord frais de santé.**

Il avait été signé en 2008/2009 un accord commun entre les entreprises des secteurs représentés par la Fédération nationale du bois et Entrepreneurs des Territoires pour le monde forestier.

Compte tenu des négociations finalisées et en cours pour créer 2 conventions collectives nationales distinctes pour ces 2 secteurs d'activité, il est apparu nécessaire de séparer le régime de protection sociale « frais de santé » communs pour faire deux accords distincts.

Un accord a été trouvé dans le courant de l'année 2024 pour séparer le montant de la réserve qui avait été constituée au sein de l'organisme gestionnaire pour que chaque famille professionnelle puisse récupérer les fonds relevant des cotisations de ses propres entreprises.

Après des études financières approfondies avec le gestionnaire un accord a été trouvé pour réaliser cette séparation et chaque quote-part de la réserve sera donc réaffectée aux 2 accords distincts dont celui qui restera spécifique aux scieries agricoles, aux exploitations forestières et aux entreprises du rouissage teillage du lin.

La finalisation de cette opération a permis d'établir et de finaliser les comptes 2024.

### ■ **La restructuration des régimes de prévoyance pour le secteur des scieries agricoles et des exploitations forestières**

La négociation d'un accord national permettant la restructuration d'accords territoriaux était l'objectif identifié et retenu par les partenaires sociaux.

Un accord national de prévoyance spécifique à la fédération nationale du bois pour les scieries agricoles et les exploitations forestières avait été signé et s'appliquait à défaut d'accord territorial existant et plus avantageux.

La restructuration des conventions collectives territoriales liée à la survie et/ou à la reprise des accords existants dans le cadre d'une convention nationale posait la question de la gestion des paramètres financiers de l'ensemble des accords concernés.

La négociation conduite a comporté plusieurs étapes en vue de créer un socle national accompagné d'options facultatives laissées à la liberté des régions en fonction leur situation existante.

Cette négociation comportait plusieurs points :

- création d'un cahier des charges définissant les prestations et leur nature
- le recours et la signature d'une convention de partenariat avec un actuairé vérifiant les comptes les régimes existants
- la mise en œuvre de l'appel d'offres auprès des organismes susceptibles de gérer le dispositif
- la finalisation de l'accord de branche et de la convention de gestion globale avec l'organisme retenu

Ces travaux ont été conduits en 2024 pour une signature souhaitée début 2025.

## ● Politique « hygiène et sécurité »

### ■ Les relations avec la caisse centrale de la mutualité sociale agricole

L'année 2024 voit aussi de son côté la finalisation d'une convention nationale d'objectifs commune à l'ensemble des secteurs d'activités relatifs aux travaux forestiers et à la mobilisation forestière pour permettre les signatures de contrats de prévention avec les entreprises.

C'est la première convention transversale à tous les secteurs de la forêt.

Les risques qui ont été retenus traitent les risques transversaux rencontrés aussi bien dans les exploitations forestières mais également pour le secteur de la transformation, les risques rencontrés dans toutes les scieries qui relèvent du régime agricole MSA d'une façon quasi identique à ceux retenus avec la Caisse nationale d'assurance maladie.

Cette convention sera également conclue pour une durée de 4 ans et chaque entreprise intéressée pourra prendre contact avec l'agent de prévention de la caisse locale de MSA dont elle relève.

## ● Les perspectives pour l'année 2025

- Signature de l'accord national sur la prévoyance dans les Scieries agricoles, les Exploitations forestières ;

- Renégociations des accords de prévoyance locaux et territoriaux pour mise en conformité et/ou fusion ;
- Finalisation de la convention collective nationale ;
- Mise en œuvre en matière de politique de formation professionnelle de l'EDEC et réflexion sur l'élaboration de parcours modulaires de formation, y compris certifiantes et qualifiantes ;
- 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 2024.

Au niveau du Groupe Groupama, couvrant un effectif total de 31 762 salariés au 31 décembre 2024 (y compris le périmètre mutualiste Groupama et les filiales internationales), les négociations menées au niveau « France », qui représente 26 120 salariés, ont été importantes :

En effet, l'année 2024 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 réunions 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 2024 a surtout été marquée par les NAO (Négociations annuelles Obligatoires). Ces dernières se sont traduites par la signature d'un accord en octobre 2024 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 de 3% pour l'ensemble des classes
- ➔ Une augmentation générale de 1% des classes 1 à 7 ayant 6 mois d'ancienneté au 01/01/2025 (à taux plein)
- ➔ Suppression de la proratisation de l'allocation d'éducation pour les salariés en temps partiel.

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 2024, cette instance s'est réunie 6 fois, dans le cadre du réexamen de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances du 4 juin 2021, du réexamen de l'accord relatif à la Mobilité Interentreprises du 18 octobre 2021 et enfin dans le cadre de l'initiation du réexamen de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail du 19 avril 2022, qui s'est poursuivi et a abouti en 2025

Dans ce cadre et au niveau du périmètre français, le réexamen de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des Chances a abouti à la signature d'un Plan d'actions triennal Diversité 2024-2027 en date du 20 juin 2024, applicable à compter du 4 juin 2024 pour une durée de 3 ans. Il constitue une annexe à durée déterminée de l'accord Groupe du 4 juin 2021 conclu pour une durée indéterminée.

Le réexamen de l'accord relatif à la Mobilité Interentreprises a abouti à la signature d'un accord du 16 octobre 2024, applicable à compter du 18 octobre pour une durée indéterminée.

### **Différentes commissions de suivi des accords Groupe se sont tenues en 2024**

**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 et du Plan d'actions triennal 2024-2027, un bilan annuel a été réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi de l'accord le 27 juin 2024.

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 2023.

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 6,45% en 2023).

**Commission de suivi accord mobilité** : en application de l'accord Groupe 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 5 juin 2024.

A cette occasion, la Direction a présenté les actions mises en œuvre en faveur de la mobilité interentreprises dans le Groupe (restitution questionnaire mobilité, nouveau Mouvy (raconter les « Belles Mobilités » des collaborateurs et proposer un accompagnement expert complémentaire pour permettre aux collaborateurs d'être apporteur de compétences avec jobmaker)) bilan du national staffing ainsi que le bilan des indicateurs 2023.

**Commission de suivi de l'accord Gestion Emplois et Compétences Formation** : en application de l'accord du 17 décembre 2023 relatif à la Gestion 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 17 septembre 2024.

A cette occasion, la Direction a présenté le nouveau rapport prospectif sur la Gestion de l'Emploi et des Compétences 2024/2026 actualisé des grands événements de l'année 2024 en matière de facteurs d'évolution (facteurs d'évolution de l'environnement et orientations stratégiques du Groupe), les Ressources Humaines, l'emploi et les compétences (données démographiques, environnement RH du Groupe et politique RH, focus sur l'IA et RH), les perspectives démographiques et les évolutions filières de métiers, les projets majeurs (Filière Prévention PRO'Fil, Formations, PRC 2025) et des indicateurs 2023 de la formation professionnelle.

**Commission de suivi Accord Qualité de vie au travail** : En application de l'accord Groupe du 13 avril 2022 relatif à la qualité de vie au travail au sein du Groupe Groupama, un bilan annuel a été réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi en date du 24 septembre 2024.

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 2024.

En parallèle, le partenariat avec le prestataire actuel du dispositif CELA a permis d'innover sur des services complémentaires :

- La mise en place de webinaires animés par des psychologues sur des thèmes en lien avec la qualité de vie et les conditions de travail : 12 webinaires en 2024 sur les thèmes suivants : Le sens au travail, le Care management, Psychologie positive pour s'épanouir au travail, Gérer le retour d'arrêt maladie d'un collaborateur, Quand les addictions s'invitent au travail, comment les gérer ? Gérer sa propre QVT, Mieux gérer sa parentalité au travail, Les exigences émotionnelles, Comment appréhender la rentrée paisiblement, Le sexisme ordinaire, Prévenir et gérer les conflits, Concilier vie professionnelle

et maladie, et un prévisionnel de 12 webinaires pour l'année 2025 à destination de populations ciblées (ensemble des salariés, managers et RH).

- La mise à disposition auprès des collaborateurs et l'alimentation de l'espace de ressources QVCT (QUALICARE – anciennement CARE4PEOPLE) qui concerne aujourd'hui la quasi-totalité des entreprises de Groupama : autodiagnostic, ressources (articles, vidéos) consultables en ligne, prise de rendez-vous avec un psychologue.

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 : domaines d'actions relatifs à la QVT (prévention primaire, secondaire et tertiaire, conciliation vie personnelle / vie professionnelle), focus sur la prévention des risques psychosociaux (démarches et diagnostics RPS, plan d'actions des entreprises, expression et temps d'échanges), relations sociales ainsi que le bilan des indicateurs 2023.

Au-delà du bilan annuel, et en application de cet accord, la Commission Qualité de vie au travail Groupe (CQVT), lieu d'échanges et de préconisations, s'est réunie à deux reprises au cours de l'année 2024 et a poursuivi le dialogue sur la qualité de vie au travail et les actions conduites au sein du groupe et de ses entreprises en France.

Ses travaux se sont plus particulièrement portés en 2024 sur la présentation des travaux réalisés avec le Réseau de référents QVCT autour du risque routier, la présentation de l'application déployée par GMA « Ms FeelGood », le point comparé suite à la présentation de la Déclaration Unique Européenne en CEE, les retours sur la SQVCT 2024 et la présentation du e-learning risques agressions et incivilités externes. Les travaux ont également porté sur le partenariat avec QUALISOCIAL (restitution de l'enquête QVCT IPSOS / Qualisocial, organisation de webinaires à destination de l'ensemble des salariés et des webinaires spécifiques pour la population RH et la population manager).

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)**

L'année 2024 a été marquée par la rénovation en profondeur du système de classification et de rémunération du personnel de MSA.

Cette révision représente un enjeu stratégique majeur pour les organismes, la précédente classification — inchangée depuis 2000 — ayant freiné l'adaptation aux transformations des métiers induites par les avancées technologiques, les évolutions

organisationnelles liées à la reconfiguration du réseau, ou encore les modifications réglementaires.

La nouvelle classification se veut le **socle d'un projet social renouvelé**, visant à soutenir le développement des organismes MSA et à renforcer leur capacité à relever des défis économiques, technologiques, démographiques, sociétaux et environnementaux. Elle ambitionne également de proposer aux salariés des **environnements de travail valorisants**, où compétences et qualifications sont reconnues tout au long de leur parcours professionnel.

Ce système rénové vise à **garantir équité et transparence** tout en intégrant la **diversité et l'adaptabilité** nécessaires aux modes d'organisation et de gestion des organismes.

Fondée sur une analyse objective des missions significatives des collaborateurs, la méthode adoptée, fondée sur des critères classants coconstruits par l'ensemble des partenaires sociaux, doit permettre d'assurer une **homogénéité de traitement**. Ainsi, le nouveau système de classification repose sur des postes repères décrits et cotés de manière institutionnelle à partir d'une grille évaluant six critères : Connaissances professionnelles / Technicité / Relationnel / Autonomie / Responsabilité / Appui fonctionnel-management.

Le nouveau système de classification favorise également une **meilleure lisibilité des parcours professionnels**, offrant des perspectives de progression :

- Au sein d'un même poste repère par la mise en place d'un dispositif d'attribution de degrés de compétences fondée sur des critères clairs et objectifs,
- Entre postes repères, le système encourageant activement les mobilités fonctionnelles, clés de la dynamisation des carrières et du développement des compétences, grâce à des mesures concrètes et incitatives.

Par ailleurs, une échelle de rémunération renouvelée accompagne, dans le respect des contraintes budgétaires posées par les pouvoirs publics, ce projet, avec pour objectifs d'une part **d'éloigner les salaires d'entrée du SMIC** et d'autre part de **valoriser les métiers** ainsi que les parcours avec la mise en place de 14 groupes de rémunération. Ce dispositif prévoit une **progressivité des rémunérations** alignée sur les responsabilités exercées.

Cet avenant de révision du système de classification et rémunération a été signé le 12 décembre 2024 par la FGA-CFDT, CFE-CGC SYNAPSA et FO.

- Au cours de cette année 2024, les partenaires sociaux ont par ailleurs conduit une négociation permettant la révision intégrale de l'accord du 13 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en MSA.

Cet accord avait permis en 2007 d'impulser une dynamique en matière d'égalité professionnelle à travers l'adoption de principes et orientations, mais également en définissant un cadre ambitieux de négociation et de diagnostic.

Constatant les évolutions significatives apportées au cours des 15 dernières années au cadre légal sur ce thème, les partenaires sociaux ont souhaité dédier le nouvel accord à la **détermination d'axes prioritaires d'actions** devant contribuer à l'engagement de la branche MSA en faveur de l'égalité femmes/hommes.

L'objectif de ce texte est notamment de placer la lutte contre toute discrimination à l'égard des femmes au centre des pratiques et process RH des organismes MSA.

Les principales mesures portent sur la **mixité des emplois, l'accès à l'encadrement des femmes, la rémunération des femmes notamment sur les postes d'encadrement, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, la sensibilisation et prévention des agissements sexistes et harcèlement, l'accompagnement des salarié(e)s victimes de violences conjugales.**

Cet avenant de révision a recueilli la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche : FGA-CFDT, CFE-CGC SYNAPSA, FO, CGT, UNSA2A-MSA.

- **Dans le champ conventionnel des agents de direction MSA**, les partenaires sociaux ont partagé, dès la fin de l'année 2023, la volonté de renforcer l'individualisation des rémunérations des agents de direction en apportant des évolutions au système de classification et rémunération afin de :
  - Mieux reconnaître l'engagement individuel au travers la réalisation de missions supplémentaires,
  - Renforcer le caractère individuel de la Rémunération Variable des Cadres dirigeants (RVCD),
  - Redonner des perspectives d'évolution,
  - Accompagner des parcours de carrière.

A cet effet, un avenant à la convention collective a été conclu le 30 décembre 2024 avec le SNADMSA et la CFE-CGC SYNAPSA afin d'apporter les évolutions suivantes au système de rémunération conventionnel :

- **Relèvement des montants maximums de la plage d'évolution salariale de 33% à 60%** afin de redonner des perspectives d'évolution, notamment aux salariés ayant une longue carrière d'agents de direction et/ou ayant réalisé plusieurs mobilités inter-organismes,
- **Harmonisation et dynamisation des règles d'attribution maximale de points d'individualisation**
  - Revalorisation des montants maximums d'attribution de points d'individualisation par période triennale afin de valoriser l'investissement individuel

- Alignement des règles d'attribution maximale sur celles en vigueur concernant les caisses de MSA couvrant 3 départements et plus

### **Conversion des points supplémentaires prévus par l'article 19-2 en primes**

Cette nouvelle disposition distingue deux types de primes, soit au titre de missions institutionnelles (nationales ou régionales), soit au titre de missions effectuées pour le compte d'organismes tiers) et instaure un plafond individuel à 80 points mensuels contre 60 jusqu'alors.

- **Renforcement du caractère individuel de la rémunération variable des cadres dirigeants (RVCD)** : sans modifier les règles présidant à la détermination de l'enveloppe de chaque organisme qui restera calculée sur le total des rémunérations de base, une attribution individuelle élargie pourra être réalisée, accordant une place accrue au mérite individuel de l'agent de direction

Par ailleurs, un avenant à l'accord frais de déplacement a également été signé par les mêmes organisations syndicales afin de limiter la possibilité de majoration à 125% aux seuls frais de restauration et non plus aux frais d'hébergement, lesquels devront s'inscrire dans les barèmes définis sauf circonstances exceptionnelles.

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

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

Compte tenu des baisses de production, hausse des charges, forte inflation et impossibilité d'obtenir des hausses de tarif et des engagements fermes de la part des distributeurs, dans un contexte d'injonction de baisse des prix de l'alimentation, aucun accord de revalorisation salariale n'a pu être trouvé malgré des propositions successives.

Une réflexion s'est par ailleurs engagée relative à l'équilibre et aux excédents du régime de prévoyance de branche.

Enfin, les livrables du projet Par 'COOP, relatif à la prévention des troubles musculosquelettiques en entreprise, ont été validés par ses co-financeurs (MSA, AGRICA et OCAPAT).

### **- 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 renforcé, avec un bilan des mesures déjà implantées qui a été présenté aux partenaires sociaux en tout début d'année. Le 1<sup>er</sup> février 2024, un accord a par ailleurs été conclu afin de permettre

l'accélération de l'implantation de la nouvelle classification dans les entreprises via la mise en place d'une date limite de mise en œuvre à décembre 2025. Courant novembre 2024, la commission paritaire de l'APEC a enfin été saisie paritairement afin de valider les dispositions de cette classification.

Le travail de réécriture à droit constant de la CCN, par souci de clarté, s'est poursuivi. Deux groupes de travail se sont tenus, permettant d'actualiser l'intégralité du texte conventionnel. Les annexes doivent ensuite être reformatés afin d'aboutir à un texte plus lisible.

Par ailleurs, la grille des rémunérations annuelles garanties (RAG) a fait l'objet d'une revalorisation en mai 2024, dans un contexte inflationniste difficile, fixant une hausse uniforme de +3,35% des minima conventionnels.

#### **- Négociation concernant les coopératives agricoles laitières - IDCC 7004**

Conformément à l'accord de rapprochement du 11 mars 2020 de la Convention collective des coopératives fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) à celle de la Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières, depuis le 1er janvier 2025, seules sont appliquées aux Coopératives Fruitières l'ensemble des dispositions de la CCN des coopératives agricoles laitières, y compris son annexe X. L'ensemble des dispositions de la convention collective nationale des Coopératives Fruitières des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura ont donc été abrogées à la fin de l'année 2024.

Dans la continuité de ces travaux, et soucieux de préserver les garanties et avantages applicables aux salariés des Coopératives Fruitières, les partenaires sociaux ont décidé, par l'avenant n°1 du 25 avril 2024 à l'annexe X du 11 mars 2020, de maintenir les garanties de prévoyance applicables aux Coopératives Fruitières qui répondent aux conditions d'emploi reconnues comme étant spécifiques aux Coopératives fruitières, composées majoritairement de très petites entreprises.

Concernant les travaux de rapprochement entre la Convention collective des industries laitières et des coopératives agricoles laitières, conformément à l'accord de méthode signé en 2023, le Groupe de travail paritaire (GTP) en charge de préparer le support de la future Convention collective nationale de la Transformation laitière a été constitué. Les réunions du GTP ont porté, tout au long de l'année 2024, sur les thématiques « Dispositions générales et Dialogue social de branche et en entreprise » et « Contrat de travail ». Elles se sont déroulées dans un climat très constructif ayant permis d'aboutir à une base commune de travail qu'il conviendra de négocier par la suite en Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) lorsque les travaux du GTP, prévus jusqu'à l'été 2026, auront abouti ;

A noter, la conclusion, le 11 janvier 2024, d'un accord salarial pour la transformation laitière, applicable au 1er février 2024 et signé par quatre organisations syndicales.

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

L'année 2024 a été marquée par la persistance de difficultés économiques pour la filière vinicole, notamment la crise sectorielle et un contexte inflationniste impactant fortement les entreprises. Malgré ce climat contraint, la branche a su maintenir un dialogue social constructif, permettant plusieurs avancées notables.

La renégociation de la grille des salaires (avenant 97) a permis d'adapter les rémunérations aux évolutions du SMIC et aux attentes des salariés, tout en tenant compte des équilibres économiques des entreprises. Le régime de frais de santé a également été ajusté (avenant 8) afin de se conformer aux réformes récentes et de garantir une couverture adaptée aux spécificités de la branche.

Un accord dérogatoire sur l'hébergement collectif des travailleurs saisonniers a abouti, apportant des réponses concrètes aux enjeux de terrain dans les caves coopératives de la région Champagne.

Enfin, la refonte du CQP Caviste a été engagée avec la création d'un nouveau référentiel de formation, des outils d'évaluation, et la révision du référentiel de compétences en vue d'une réinscription au RNCP en 2025.

Malgré les incertitudes économiques, la branche poursuit son adaptation aux évolutions réglementaires, renforce la protection sociale et œuvre à l'attractivité des métiers par la formation et l'amélioration des conditions de travail.

## **- Négociation des entreprises agricoles de déshydratation- IDCC 7023- des conserveries coopératives- IDCC 7003- des fleurs, fruits, légumes et pommes de terre – IDCC 7006 et du teillage de lin- IDCC 7007**

La filière fruits et légumes frais (IDCC 7006) et la filière fruits et légumes transformés (IDCC 7003) ont conclu deux avenants revalorisant les minima salariaux conventionnels après deux ans d'échec des négociations. Les filières du teillage de lin (IDCC 7007) et de la déshydratation ont également conclu des avenants salaires en février 2024.

En ce qui concerne le rapprochement de ces 4 branches conventionnelles, la poursuite des travaux, la richesse des échanges avec les partenaires sociaux ainsi que le bon dialogue social a permis d'aboutir à la signature d'une nouvelle Convention collective en 2025.

## **- Négociation dans la branche conseil et service en élevage –IDCC 7027**

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 sont entrées 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.

Pendant la période transitoire, les dispositions des CCN des organismes de contrôle laitier et de la sélection et reproduction continuent de produire leurs effets. Ainsi :

Côté sélection et reproduction animale, un accord salarial fixant une hausse uniforme de + 3,23 % des minima à compter d'octobre 2024 a été signé le 4 novembre 2024 (avenant n°15 à la CCN)

Côté contrôle laitier, un accord salarial fixant une hausse uniforme de + 2 % au 1er janvier 2025 de la grille des minima et de la valeur du point a été signé le 4 novembre 2024 (avenant n°16 à la CCN).

Un accord collectif relatif au renouvellement de CQP dans la branche du conseil et service en élevage a été signé le 11 juin 2024. Il renouvelle les CQP RCTE (responsable conseiller technique d'élevage) et TCGRA (technicien conseil en gestion de la reproduction animale).

## **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 2024 a été rythmé par des négociations riches et fructueuses, qui ont mené à la conclusion de 2 accords unanimes.

### **1. Formation professionnelle dans les entreprises de la branche**

Un accord de branche a été signé le 19 décembre 2024 afin de renforcer les compétences des salariés tout au long de leur vie professionnelle, en réponse aux transformations technologiques et organisationnelles et aux attentes croissantes des clients internes et externes.

Ce texte soutient les ambitions 2030 du groupe Crédit Agricole en prévoyant, notamment, un investissement annuel dédié à la formation professionnelle équivalent à au moins 6% de la masse salariale brute.

Il met également l'accent sur l'égalité d'accès à la formation pour tous les salariés, indépendamment de leur âge, sexe ou fonction, et souligne l'importance de la formation continue pour maintenir leur employabilité et favoriser la mobilité professionnelle.

Dans le contexte actuel, l'accord de branche promeut la mise en place d'une culture apprenante et privilégie le développement des compétences digitales, relationnelles et l'adaptabilité aux métiers en évolution, notamment sous l'influence de l'IA.

## **2. Concertation dans les entreprises de la branche**

L'accord du 15 avril 2024 vise à renforcer le dialogue social au niveau de la branche des Caisses régionales et entités associées, afin d'anticiper les évolutions des métiers et de soutenir les projets stratégiques, en complémentarité des démarches de concertation organisées localement.

Il définit trois structures nationales de concertation :

1. la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, qui permet d'assurer une réflexion commune sur l'emploi et la formation professionnelle. Elle joue par ailleurs un rôle clé en constituant un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
2. la Commission Plénière de Concertation, destinée à débattre annuellement des questions relatives aux orientations stratégiques majeures concernant le développement des entreprises de la branche ;
3. la Conférence des Permanents permettant un échange sur des sujets d'ordre stratégique, notamment des sujets donnant lieu à la consultation du CSE des entreprises de la branche.

Ces instances favorisent la transparence, la fluidité des échanges et le suivi de certains accords collectifs.

Afin d'assurer leur bon fonctionnement, les représentants du personnel associés bénéficient dans ce cadre de moyens dédiés (crédits d'heures spécifiques, temps de formation rémunérés et prise en charge de frais).



## **CONTRIBUTION DE L'UNEP POUR LE BILAN 2024 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LA BRANCHE DU PAYSAGE**

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

En 2024, les partenaires sociaux se sont réunis à trois reprises, notamment dans le cadre d'un appel d'offres pour recommander un assureur, pour le régime de prévoyance santé des ouvriers et employés du Paysage :

1. Le 11 janvier 2024 : commission paritaire d'appel d'offres afin d'étudier l'organisme assureur et le délégataire de gestion pour la prévoyance et la santé des cadres du Paysage ;
2. Le 12 février 2024 : commission paritaire d'appel d'offres pour finaliser le choix de l'organisme assureur et le délégataire de gestion pour la prévoyance et la santé des cadres du Paysage ;
3. Le 25 septembre 2024 : Commission Mixte Paritaire de négociation annuelle des minimas conventionnels.

Les avenants signés en 2024 sont les suivants :

- L'avenant n°41 du 11 janvier 2024 qui vise à mettre en conformité les définitions des salariés avec le décret n°2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de la Convention Collective Nationale des entreprises du Paysage du 10 octobre 2008, pour les cadres, techniciens et agents de maîtrise.
- L'avenant n°42 du 12 février 2024 sur l'évolution des taux de cotisations des garanties prévoyance et frais de santé des salariés ouvriers et employés du paysage.

- L'avenant n°43 du 5 juin 2024 a recommandé Agriprévoyance pour l'assurance du régime Prévoyance et Frais de santé des ouvriers et employés du Paysage.
- L'avenant n° 44 du 16 juillet 2024 ayant pour objet l'amélioration de la garantie « honoraires de médecines douces » du poste « soins courants » avec l'ajout de la spécialité « psychologie (hors dispositif MonPsy) » pour les ouvriers et employés.
- L'avenant n°10 du 16 juillet 2024, ayant pour objet l'amélioration de la garantie « honoraires de médecines douces » du poste « soins courants » avec l'ajout de la spécialité « psychologie (hors dispositif MonPsy) » pour les TAM et Cadres.

## Annexe 1

Liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles  
en 2021-2025 puis 2025-2029

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

Secteur multi-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. Puis Arr. du 24 novembre 2025, JO du 5 décembre 2025.

### 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. Puis Arr. du 6 novembre 2025, JO du 29 novembre 2025.
Propriété forestière	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021. <b>Puis voir 7025</b> (dans le cadre de la restructuration des branches).

**Les branches nationales (avec leur IDCC national) :**

<b>Branches</b>	<b>Organisation représentative</b>	<b>Référence de l'arrêté</b>
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ( <b>7001</b> )	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 5 août 2025.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux – dite V branches ( <b>7002</b> )	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 5 août 2025.
Coopératives agricoles laitières ( <b>7004</b> ) et coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (8435)	La Coopération Agricole (LCA)  Fédération Régionale des Coopératives Laitières du Massif Jurassien (FRCL MJ)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 12 décembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 7 août 2025.
Caves coopératives viticoles et leurs unions ( <b>7005</b> )	La Coopération Agricole (ex Coop de France) (LCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 5 août 2025.
Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public ( <b>7017</b> )	Association Française des Parcs Zoologiques (AFdPZ) Puis Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 12 décembre 2021. <b>Puis voir 7024</b> (dans le cadre de la restructuration des branches).
Entreprises du paysage ( <b>7018</b> )	Union Nationale des Entreprises du Paysage (UNEP)	Arr. du 8 novembre 2021, JO du 12 décembre 2021. Puis Arr. du 6 novembre 2025, JO du 29 novembre 2025.
Conchyliculture et cultures marines ( <b>7019</b> )	Syndicat National des Employeurs de la Conchyliculture (SNEC)	Arr. du 23 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021. Puis Arr. du 6 novembre 2025, JO du 29 novembre 2025.

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. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 5 août 2025.
Production agricole et 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. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 8 août 2025.
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. Puis Arr. du 6 novembre 2025, JO du 29 novembre 2025.
Activités hippiques (7026)	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. Puis Arr. du 6 novembre 2025, JO du 29 novembre 2025.
Conseil et service en élevage (7027)	Syndicat National des Centres d'Insémination Animale (SNCIA)  France Conseil Elevage (FCEL) puis Eliance association	Arr. du 23 novembre 2021, JO du 19 décembre 2021. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 18 décembre 2025.
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre et déshydratation – dite IV branches (7028)	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. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 18 décembre 2025.
Caisse régionale de Crédit agricole (7501)	Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021.

		Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 5 août 2025.
Maisons familiales rurales <b>(7508)</b>	Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Education et d'Orientation (UNMFREO)	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 5 décembre 2021. Puis Arr. du 30 octobre 2025, JO du 8 novembre 2025.
Salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (EOFMT) <b>(7520)</b>	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. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 18 décembre 2025.

## Annexe 2

Liste des OSS reconnues représentatives dans les branches agricoles  
en 2021-2025 puis 2025-2029

### Les branches de la production agricole, n° AGRI :

<b>Branches</b>	<b>Organisations représentatives</b>	<b>Référence de l'arrêté</b>
Production agricole (n° <b>AGRI</b> )	CGT; CFDT; CFTC; CFE-CGC; CGT-FO. Puis CFDT; CFTC; CGT; CFE-CGC; CGT-FO.	Arr. du 6 janvier 2022, JO du 8 janvier 2022. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 8 août 2025.

### Les branches nationales (avec leur IDCC national) :

<b>Branches</b>	<b>Organisations représentatives</b>	<b>Référence de l'arrêté</b>
Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande ( <b>7001</b> )	CGT-FO; CGT; CFDT; CFE- CGC. Puis CGT-FO; CFDT; CFE-CGC; CGT; CFTC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 8 août 2025.
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux- dite V branches ( <b>7002</b> )	CFDT; UNSA; CGT-FO; CFE- CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 7 août 2025.
Coopératives agricoles laitières ( <b>7004</b> ) et coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (8435)	CFDT; CGT; CFE-CGC; CGT- FO. Puis CFDT; CGT; CGT-FO; CFE- CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 7 août 2025.
Caves coopératives vinicoles et leurs unions ( <b>7005</b> )	CGT; CFDT; CGT-FO; CFTC ; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.

	Puis CGT; CFDT; CFTC; CGT-FO; CFE-CGC.	Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 7 août 2025.
Centres de gestion agréés et habilités agricoles (7020)	CFDT; CGT-FO. Puis CFDT; CGT-FO; CFTC; CFE- CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 7 août 2025.
Conseil et service en élevage (7027)	CFDT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 26 décembre 2021. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 18 décembre 2025.
Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, fruits et légumes frais transformés et conserveries, de teillage de lin-chanvre et déshydratation – dite IV branches (7028)	CFDT; CGT; CFTC. Puis CFDT; CGT; CGT-FO ; CFTC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 18 décembre 2021. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 18 décembre 2025.
Caisses régionales de Crédit agricole (7501)	CFE-CGC; CFDT; SOLIDAIRES.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021. Puis Arr. du 24 juin 2025, JO du 4 octobre 2025.
Personnel de la Mutualité sociale agricole (7502)	CFDT; CGT-FO; CGT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 22 novembre 2021, JO du 18 décembre 2021. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 3 janvier 2026.
Agents de direction de la Mutualité sociale agricole (75X1)	SNADMSA; CFE-CGC.	Arr. du 22 novembre 2021, JO du 18 décembre 2021. Puis Arr. du 27 novembre 2025, JO du 3 janvier 2026.
Distilleries viticoles (coopératives et unions) et	CGT; CFE-CGC; CGT-FO; CFTC; UNSA.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.

distillation (SICA) (7503)	Puis CGT; CFE-CGC; CGT-FO.	Puis Arr. du 23 décembre 2025, JO du 3 janvier 2026.
Maisons familiales rurales (7508)	CFDT; CGT-FO; CFE-CGC. Puis CFDT; CGT; CGT-FO.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021. Puis Arr. du 30 octobre 2025, JO du 8 novembre 2025.
Centres initiatives en milieu rural (7513)	SOLIDAIRES; CGT.	Arr. du 13 décembre 2021, JO du 19 décembre 2021.
Organismes de la Confédération paysanne (7514)	SOLIDAIRES; CGT.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021.
Accord collectif national - Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (7515)	CFDT; UNSA; CFE-CGC.	Arr. du 6 octobre 2021, JO du 13 novembre 2021. Puis rejoint la branche des bureaux d'études techniques (branche dite Syntec - IDCC 1486) à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2024 (dans le cadre de la restructuration des branches)
Salariés des établissements d'enseignement et organismes de formation aux métiers du territoire (EOFMT) (7520)	CFDT; CFTC; SPELC.	Arr. du 27 juillet 2023, JO du 4 août 2023. Puis Arr. du 12 juin 2025, JO du 27 juin 2025. Puis Arr. du 23 décembre 2025, JO du 3 janvier 2026.

## Annexe 3

### Les accords d'entreprise

Dans son bilan de la négociation collective en 2024 (<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 2024, 1 230 textes émanent du secteur agricole, dont 66,9% sont produits par des unités de moins de 11 salariés. Les ratifications à la majorité des deux tiers des salariés (41,7%) et la signature de l'employeur seul (36,1%) constituent par conséquent les modalités de conclusion majoritaires.
- Il s'agit d'accords et d'avenants dans 61,3% des cas, de décisions unilatérales dans 22,5%. 72,6% de ces textes portent sur l'épargne salariale, 10,3% sur les salaires et primes et 11,2% sur le temps de travail.
- Parmi les textes sur le thème des salaires et primes, près de la moitié traitent du système de rémunération (48,8 %). 43,3% traitent de l'évolution des salaires et 35,4% du système de primes. Les textes sur le temps de travail dans le secteur agricole portent essentiellement sur son aménagement (modulation, annualisation, cycles : 75,4%) et sur la durée collective du temps de travail (65,2%).