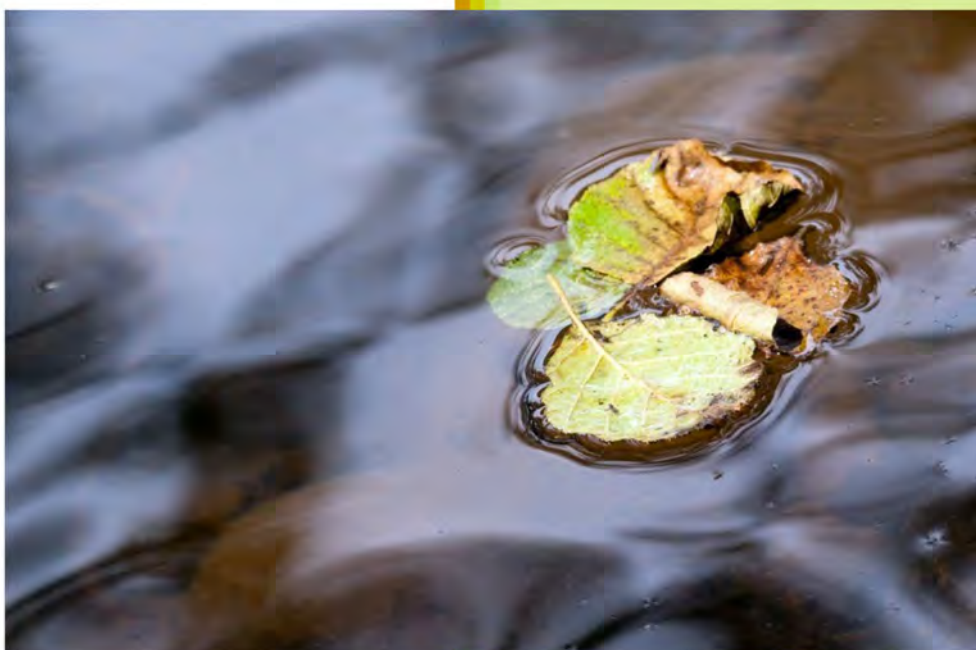


## Bilan de la négociation collective



## La négociation dans les professions agricoles 2010

Photo de la page de garde :  
**Philippe Jubeau**  
2010,  
<http://www.photos.philippe-jubeau.fr/>

# BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES — 2010 —

I. La tendance.....	4
II. La négociation nationale interbranches et de branche.....	6
III. La négociation d'entreprise.....	7
IV. Les thèmes de la négociation.....	8
IV.1. La négociation salariale.....	8
IV.2. Les couvertures sociales complémentaires.....	10
V. La Signature des organisations syndicales de salariés.....	10
V.1. La signature des organisations syndicales de salariés en 2010.....	10
V.2. Une comparaison sur 10 ans.....	13
VI. L'Activité de la Sous-Commission de la CNNC.....	16
VII. L'Activité de l'administration.....	18
ANNEXE :	
La prévoyance et la complémentaire santé.....	20
I. La négociation en matière de prévoyance et de complémentaire santé.....	21
I.1. Le niveau et le support de la négociation.....	21
I.2. Les thématiques abordées lors de ces négociations .....	22
I.3. Les partenaires sociaux et la négociation des accords de prévoyance et de frais de santé.....	23
II. L'extension des textes conventionnels portant sur la prévoyance et la couverture complémentaire frais de santé.....	24
II.1. L'extension des accords : les dispositions ayant entraîné des réserves.....	24
Les réserves liées à la mensualisation.....	24
• Le délai de franchise.....	24
• La globalisation des cotisations : le financement exclusif de la mensualisation par l'employeur.....	24
• La globalisation des cotisations : les réserves concernant les cotisations ATMP. .	24
II.2. Les autres clauses appelant des réserves.....	25
• Les clauses du type « les salariés sont réputés remplis des droits ».....	25
• Les réserves relatives au respect du PACS.....	25
• La définition des accords « plus favorables ».....	25
• Dispositif « contrats responsables » incomplets.....	25
• Les clauses d'exonération des cotisations.....	25
II.3. Non extension partielle : les exclusions.....	25
• Les erreurs matérielles.....	25
• Clause de dispense d'application pour des accords initiaux « équivalents ».....	26
II.4. Non-extension totale : Ce qui appelle un renvoi à la négociation .....	26
• La non-détermination des cotisations ou des prestations.....	26
• Une imprécision dans la rédaction du champ d'application.....	26
• Présence de l'une des clauses interdites.....	26

## I. LA TENDANCE.

Les constats effectués à l'occasion des bilans de la négociation collective dans les professions agricoles pour les années précédentes ne sont pas remis en cause par l'analyse de l'activité conventionnelle en 2010. Ces constats relèvent désormais du moyen terme et semblent dessiner les réalités de demain.

Toutefois, autant l'année 2009 s'était montrée atypique par l'importance quantitative (en nombre d'accords) et qualitative des problématiques de la prévoyance et de la complémentaire santé, sous l'impulsion de l'accord national du 10 juin 2008 (accord sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance), autant l'année 2010 montre à la fois un certain reflux de la négociation, accompagné, dans les thématiques abordées par une sorte de retour à la norme.

Le thème de la prévoyance, associé à la complémentaire-santé, en progression constante dans les préoccupations des partenaires sociaux depuis plusieurs années, avait fortement marqué le dialogue social en 2009, tant qualitativement que quantitativement. Très logiquement, la progression spectaculaire du nombre d'accords conclu en 2009 n'est pas confirmé en 2010. Cette dernière année apparaît comme celle de la transition entre une situation particulière, marquée par l'urgence à négocier la mise en place de régimes de prévoyance et de complémentaire santé dans la logique de l'accord national du 10 juin 2008 concernant la production agricole, et un retour aux fondamentaux de la négociation collective.

Par ailleurs, la chute sensible de la négociation salariale en 2009, alors qu'était évoquée une stabilisation à un bon niveau de l'activité conventionnelle dans les professions agricoles ces dernières années, n'est pas totalement remise en cause au cours de l'exercice 2010. Les causes structurelles de cette chute, tenant aux modifications apportées dans les modalités de détermination du SMIC, semblent rester à l'œuvre et devoir emporter des conséquences au-delà du premier exercice.

Par ailleurs, des évolutions à l'œuvre depuis plusieurs années se confirment.

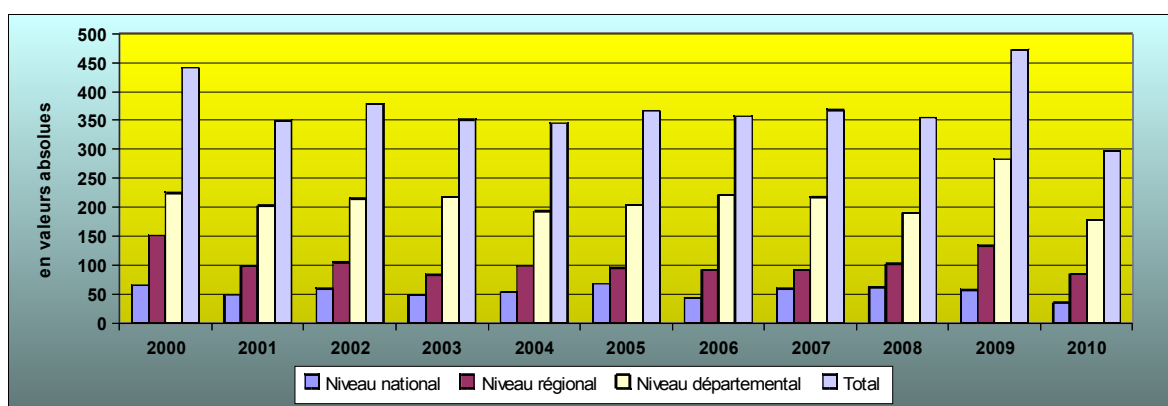
Le dialogue social dans les professions agricoles est traditionnellement très décentralisé, pour des raisons historiques tenant à la fois au lien très fort entre activité agricole et territoire et à certaines particularités du droit du travail en agriculture (comme la fixation du salaire minimum agricole – le SMAG – par les préfets jusqu'en 1968, dont on trouve une trace aujourd'hui dans l'extension de certains avenants de salaires par les mêmes préfets). Avec **157 conventions départementales de branches**, cette décentralisation est toujours d'actualité. Toutefois, plusieurs facteurs favorisent un renforcement, d'ailleurs lent et progressif, du dialogue régional et, de plus en plus national, au détriment de la discussion dans le département.

Les questions liées à l'emploi se traitent au plan national. Ce fut vrai, dans le passé, s'agissant de l'emploi des saisonniers, dont les enjeux sont essentiels en agriculture en raison de la nature même des activités, de la politique prévisionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce fut vrai des principes, du fonctionnement et du financement de la formation professionnelle, qui restent d'ailleurs des thèmes majeurs de la négociation paritaire en agriculture. Ce fut vrai, et c'est toujours d'actualité, des moyens de faire vivre et se développer le dialogue social. C'est de plus en plus vrai des thèmes sociétaux comme l'égalité professionnelle et salariale entre femmes et hommes et le respect et le développement de la diversité dans les entreprises.

Les tableaux et graphiques qui suivent illustrent, au plan quantitatif, les glissements entre niveaux de négociation et montrent le maintien de l'importance prise par le dialogue social aux niveaux régional et national (même si, en %, le nombre des textes nationaux, en chute depuis 2009 sous l'effet relatif de la négociation des accords de prévoyance dans les branches régionales et départementales, d'ailleurs négociés sous l'impulsion d'un accord national, celui du 8 juin 2008).

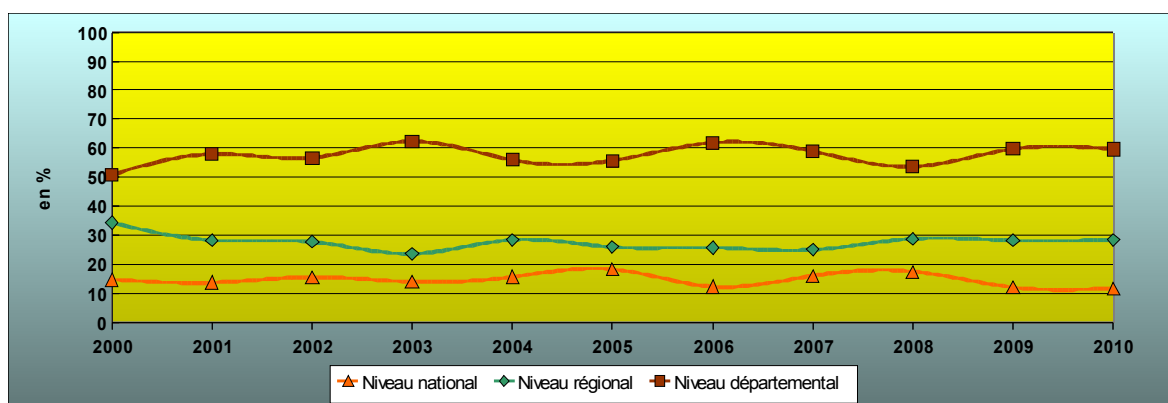
Évolution du nombre de textes conclus de 2000 à 2010, par niveau de négociation (en valeur)

Niveau	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
National	65	48	59	49	54	67	44	59	62	57	35
Régional	151	99	105	83	98	95	92	92	102	133	85
Départemental	224	203	215	219	193	204	221	217	190	282	178
Total	440	350	379	351	345	366	357	368	354	472	298



Évolution du nombre de textes conclus entre 2000 et 2010, par niveau de négociation (en %)

Niveau	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
National	14,77	13,71	15,57	13,96	15,65	18,31	12,32	16,03	17,51	12,08	11,74
Régional	34,32	28,29	27,70	23,65	28,41	25,96	25,77	25,00	28,81	28,18	28,52
Départemental	50,91	58,00	56,73	62,39	55,94	55,74	61,90	58,97	53,67	59,75	59,73
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100



Les évolutions constatées sont motivées par des facteurs très divers, démographiques, liés au constat d'une faiblesse grandissante du syndicalisme chez les salariés agricoles, mais également en relation avec la tendance historique à une évolution du droit du travail vers un droit négocié. Des ordonnances de 1982 à la loi du 20 août 2008 relative à la

démocratie sociale, le renvoi à la négociation est devenu, en droit du travail, une tendance législative lourde. Dès lors, la fixation de normes conventionnelles au plan national permet de conforter l'équité nécessaire à la mise en place ou au maintien des relations individuelles et collectives de travail qu'une négociation extrêmement décentralisée risquerait de remettre en cause.

L'importance de la négociation des garanties collectives en matière de prévoyance et de complémentaire santé au cours de l'exercice justifie que ce thème fasse l'objet de développements particuliers

## **II. LA NÉGOCIATION NATIONALE INTERBRANCHES ET DE BRANCHE.**

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail est venue conforter une logique qui s'est progressivement affirmée, des réflexions des années 1970 sur la Nouvelle société au rapport de Dominique-Jean Chertier, « Pour une modernisation du dialogue social » (avril 2006), en passant par les ordonnances de 1982 : logique de renforcement de la contractualisation des rapports collectifs et individuels de travail.

Dès lors, les partenaires sociaux de l'agriculture ont progressivement accentué leur appropriation du champ des relations de travail, soit en interbranches s'agissant des différents secteurs de la production agricole proprement dite, soit dans le cadre des conventions collectives nationales concernant notamment la coopération et l'enseignement. Quatre accords nationaux sur sept concernaient l'emploi ou la formation professionnelle en 2007. En 2008, la négociation nationale abordait en particulier l'emploi des seniors (production agricole au sens large), la prévoyance et les garanties collectives en matière de santé et les conditions de travail, sous l'angle de la santé et de la sécurité au travail.

En 2009, ce mouvement d'appropriation s'est poursuivi et amplifié (indemnisation du chômage partiel, représentativité, égalité professionnelle et salariale et diversité).

En 2010, le mouvement de reflux du dialogue social a marqué également la négociation nationale interbranches et de branche. Quinze textes, essentiellement des avenants sont intervenus pour compléter les dispositifs en place relatifs, notamment, à la formation professionnelle (4 textes), la prévoyance (4 textes), les institutions représentatives du personnel et le dialogue social (3 textes) et la durée du travail (2 textes), ainsi que le contrat de travail (1 texte) et les seniors (1 texte).

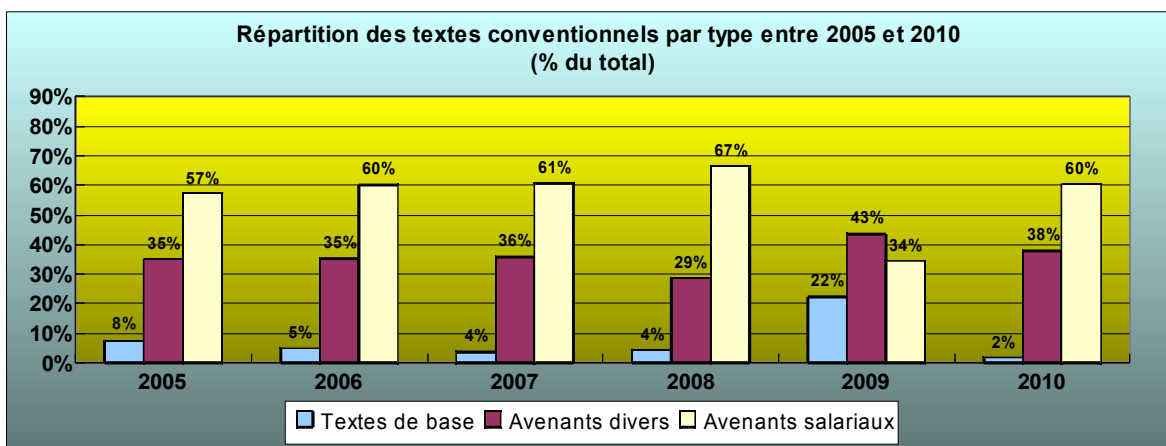
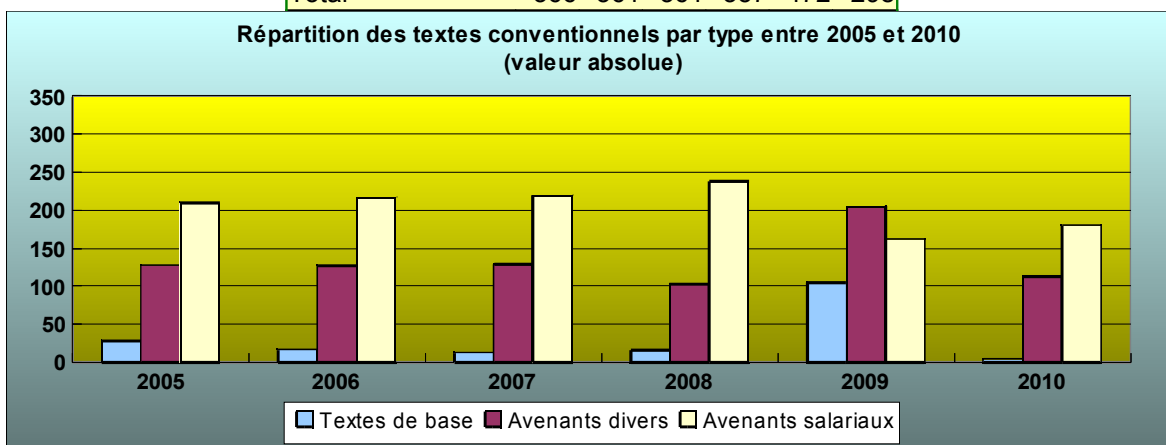
Depuis le bilan 2009 et l'importance prise par la négociation des garanties collectives en matière de prévoyance et de frais de santé, il est apparu intéressant d'observer l'évolution, au cours des dernières années, de la répartition des textes par types ;

- textes de base (conventions ou accords),
- avenants entrant dans la procédure dite « normale » d'extension (tous thèmes sauf salaires)
- avenants salariaux.)

La comparaison a porté sur les cinq dernières années connues. Elle est illustrée par les tableau et graphiques ci-dessous.

### **Répartition des textes conventionnels par type (200(-2010)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Textes de base	28	17	13	16	105	5
Avenants divers	128	127	129	103	205	113
Avenants salariaux	210	217	219	238	162	180
Total	366	361	361	357	472	298

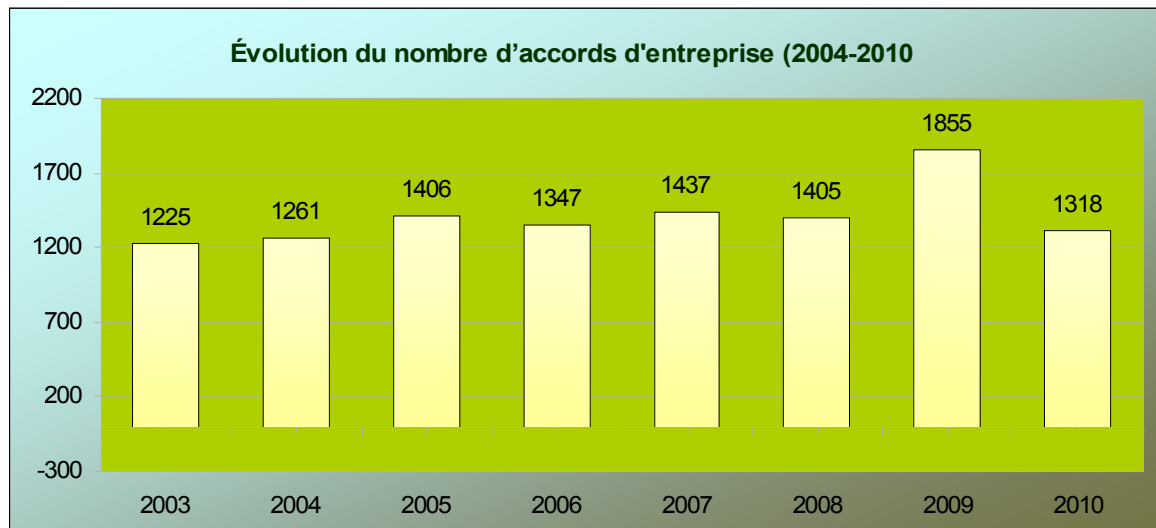


Aucune convention nouvelle n'a été conclue en 2010.

### III. LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE.

Les données relatives à la négociation d'entreprise sont collectées par les services de l'Inspection du travail. Depuis 2009, les accords collectifs et autres textes issus de la négociation collective dans les entreprises agricoles sont déposés auprès des UT des DIRECCTE. Elles montrent un certain reflux de ce type de négociation en une année, le nombre de textes conclu se rapprochant de son niveau traditionnel après une année de forte croissance en 2009. Le nombre d'accords d'entreprise est la seule donnée de ce bilan non collectée ou calculée par ses auteurs.

On dénombre, au 31 décembre 2010, 1 318 accords d'entreprise et autres textes signés (- 26 %) durant l'année civile dans des entreprises du secteur agricole (au sens du code d'activité principale de la nomenclature NAF révision 2 de 2008). Plus de neuf fois sur dix, les textes portent sur l'épargne salariale. Les ratifications par référendum et décisions unilatérales constituent les principaux types de textes signés dans ce secteur (plus de 80 %) ; seulement 202 sont signés par des représentants du personnel (112 par des délégués syndicaux, 90 par des élus du personnel).



## IV. LES THÈMES DE LA NÉGOCIATION.

A l'exception des salaires, la prévoyance et les autres formes d'assurance complémentaire ont progressivement constitué le thème dominant de la négociation dans les professions agricoles. Sous l'impulsion de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance qui a constitué une puissante incitation à négocier dans les branches infra nationales de la production agricole et les métiers du bois, le nombre d'accords couvrant ces thèmes a littéralement explosé en 2009. Le reflux attendu pour 2010 n'a été que relatif, un bon nombre des négociateurs de 2009 ayant souhaité modifier par avenant leurs accords initiaux, souvent à la suite des observations de l'administration.

Comme indiqué plus haut, ce phénomène fait l'objet d'une annexe au présent bilan.

Les autres thèmes de discussion entre partenaires sociaux sont relativement classiques au plan infra national, qu'il s'agisse de la formation professionnelle, des classifications, des congés ou du temps de travail, et de nombreuses mises en conformité avec un droit du travail en constante évolution. En 2009, une certaine urgence à négocier, en application de l'accord national du 10 juin 2008, des accords devant être applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2010, avait occasionné un report dans le temps d'autres négociations qui se sont déroulées, pour partie, en 2010 et ont continué en 2011.

Au plan national, soit en inter-branches, soit dans les branches, le thème de la formation revient en force et des régimes de prévoyance sont mis en place par les secteurs non concernés par l'accord du 10 juin 2008 (coopération, en particulier). L'emploi des seniors, l'égalité professionnelle et salariale et la diversité dans l'entreprise sont des thèmes que les négociateurs nationaux continuent à s'approprier.

### IV.1. La négociation salariale.

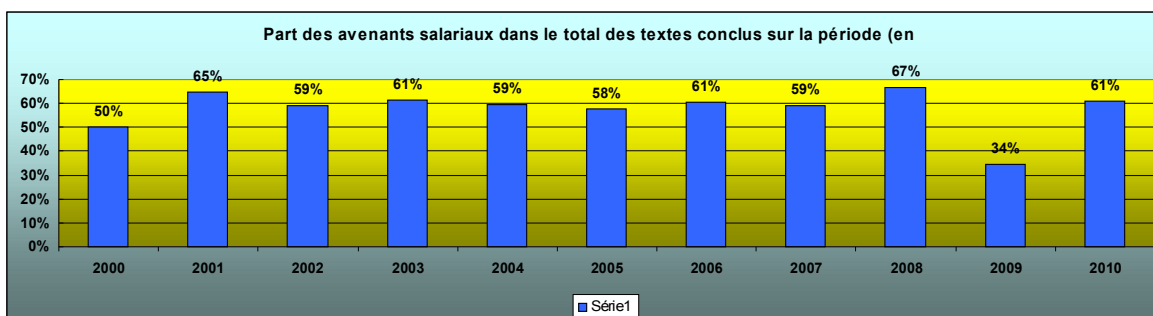
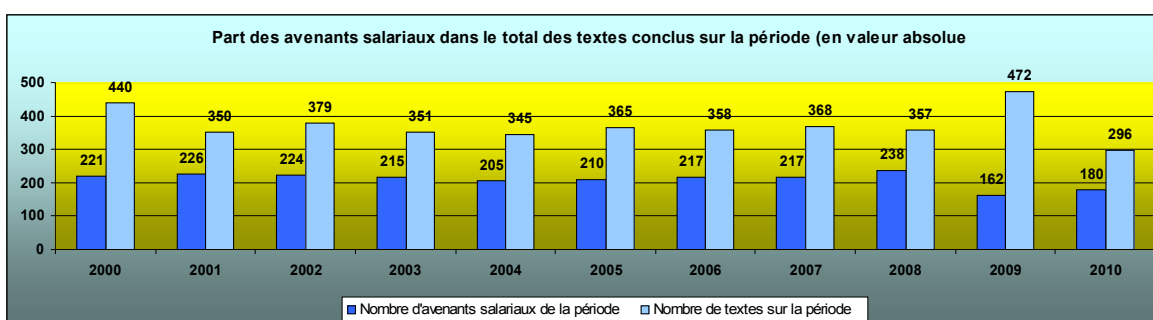
La revalorisation salariale est traditionnellement le premier thème de négociation dans les branches agricoles, comme dans les autres branches d'activité, le nombre des avenants de salaires dépassant chaque année, parfois très nettement, la moitié des textes conclus. En 20 ans, seule l'année 1999 avait démenti cette tendance (173 avenants salariaux sur 358 textes signés, soit 48 % du total). En 2008, année marquée par un rebond de l'inflation et une double augmentation du SMIC, la négociation salariale s'était montrée



particulièrement active, avec 238 avenants conclus, soit 67 % du total et l'exercice 2009 apparaissait singulièrement atypique avec 34 % seulement d'avenants salariaux. L'exercice 2010, après deux années particulières, opère un retour à la normale. Ces phénomènes sont illustrés, pour la période 2000-2010, par le tableau et les deux graphiques ci-dessous.

Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus (2000 - 2010)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre d'avenants salariaux	221	226	224	215	205	210	217	217	238	162	180
Nombre total de textes	440	350	379	351	345	365	358	368	357	472	296
% avenants de salaires	50%	65%	59%	61%	59%	58%	61%	59%	67%	34%	61%



La forte diminution de la proportion des avenants de salaire dans le total des textes conclus en 2009 (34 %) s'expliquait mécaniquement par l'importance considérable de la négociation des accords de prévoyance et de complémentaire santé, mais également par les effets sur l'agriculture de la crise financière, puis économique subie par la France et ses partenaires européens et mondiaux, ainsi que par des crises sectorielles (fruits et légumes, lait). La modification de la date de revalorisation du SMIC, fixée depuis 2010 au 1<sup>er</sup> janvier et non au 1<sup>er</sup> juillet, a également provoqué un effet déport de la négociation salariale du dernier trimestre 2009 au 1<sup>er</sup> trimestre 2010.

L'année 2010 opère un retour à la normale si on considère la proportion des avenants de salaires dans le total des textes conclus. Cependant, la diminution générale du volume des textes conventionnels pendant cet exercice a concerné également la négociation salariale. En proportion, le nombre d'avenants de salaires augmente de 27 points (61 % au lieu de 34 % en 2009), mais en valeur absolue, il ne s'accroît que de 18 textes par rapport à 2009, en diminution de 58 par rapport à 2008.

Toutefois, le nombre des accords de salaire enregistrés au BRTDS semble montrer un retour progressif au niveau habituel de la négociation salariale. Ces chiffres n'ont qu'une valeur indicative (il convient d'envisager une année complète pour en tirer des conclusions), mais le nombre d'avenants de salaire enregistré au 31 mai s'établit à 142 en 2011, contre 111 en 2010 et 49 seulement en 2009.

## **IV.2. Les couvertures sociales complémentaires.**

Si l'année 2008 avait confirmé une montée en puissance du thème de la prévoyance dans l'ensemble de la négociation collective en agriculture, avec 38 textes conclus sur ce thème, en 2009 ce thème, ainsi que et l'assurance complémentaire santé, ont été au centre des préoccupations des négociateurs, avec 212 textes conclus.

2010 montre évidemment une diminution du phénomène avec un faible nombre d'accords nouveaux, négociés pour l'essentiel dans les secteurs non concernés par l'accord du 10 juin 2008. Par ailleurs, les accords conclu en 2009 ont été, dans une proportion non négligeable, modifiés par avenants en 2010, phénomène d'amélioration et de mise en conformité qui s'est poursuivi au cours de l'année 2011.

Un bilan particulier et détaillé de cette négociation figure en annexe au présent bilan annuel.

## **V. LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS.**

Depuis le bilan 2008 est présenté un tableau synoptique des pratiques syndicales en matière de signature des textes conventionnels sur une période de dix ans, complété par plusieurs graphiques (un par organisation syndicale) illustrant cette même pratique de signature pour l'année du bilan en cours. Pour le bilan 2009, il avait semblé intéressant d'aller un peu plus loin, en raison des effets possiblement structurants de la négociation massivement engagée dans les domaines de la prévoyance et de la complémentaire santé sur les pratiques de signature. Le reflux de la négociation salariale, même ponctuelle, pouvait être à l'origine d'inflexions dans des schémas syndicaux réputés plutôt stables dans le temps. Le bilan 2010 reprend le même type de présentation.

### **V.1. La signature des organisations syndicales de salariés en 2010.**

Comme indiqué à l'occasion des précédents bilans, l'interprétation de ces chiffres doit rester prudente, car ils résultent d'un croisement entre stratégies d'organisations et présence syndicale, notamment au niveau des branches départementales, sachant que cette présence diffère sensiblement d'une région à l'autre et d'une activité économique à l'autre. En outre, chaque organisation syndicale maîtrise totalement sa propre stratégie de signature des accords collectifs et les chiffres présentés ici ne traduisent évidemment aucun jugement de valeur sur cette stratégie.

Les deux premiers tableaux détaillent, en valeurs absolues pour le premier, en pourcentages pour le deuxième, pour l'année étudiée (2010 uniquement) les taux de signature par organisation syndicale, selon deux critères croisés :

- Le niveau territorial de la négociation (national, régional ou départemental).
- Le type de texte négocié : textes de base (conventions ou accords), avenants salariaux, avenants non-salariaux.

La ligne « Nbre textes », ajoutée au premier tableau, n'est ici qu'à titre de référence et indique, pour chaque niveau et type de texte le nombre de textes conclu (le total étant égal à 472).

Signature par organisation, par type de texte et niveau de négociation en 2010 (en valeur)

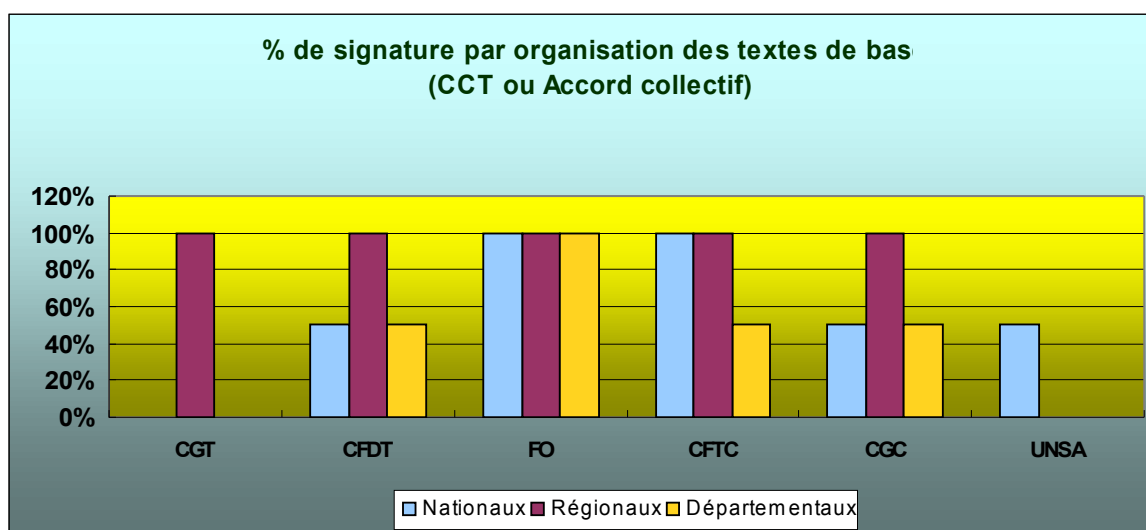
	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départ <sup>aux</sup>			P/organisation
	TdB <sup>(1)</sup>	Sal. <sup>(1)</sup>	PN <sup>(1)</sup>	TdB <sup>(1)</sup>	Sal. <sup>(1)</sup>	PN <sup>(1)</sup>	TdB <sup>(1)</sup>	Sal. <sup>(1)</sup>	PN <sup>(1)</sup>	Total
<b>CGT</b>	0	1	9	1	10	20	0	23	30	94
<b>CFDT</b>	1	10	17	1	42	35	1	107	49	263
<b>FO</b>	2	12	16	1	22	27	2	86	51	219
<b>CFTC</b>	2	10	14	1	28	29	1	92	46	223
<b>CGC</b>	1	7	17	1	22	25	1	71	36	181
<b>UNSA</b>	1	8	8	0	3	4	0	3	1	28
<b>Nbre de textes</b>	2	14	19	1	46	38	2	120	56	298

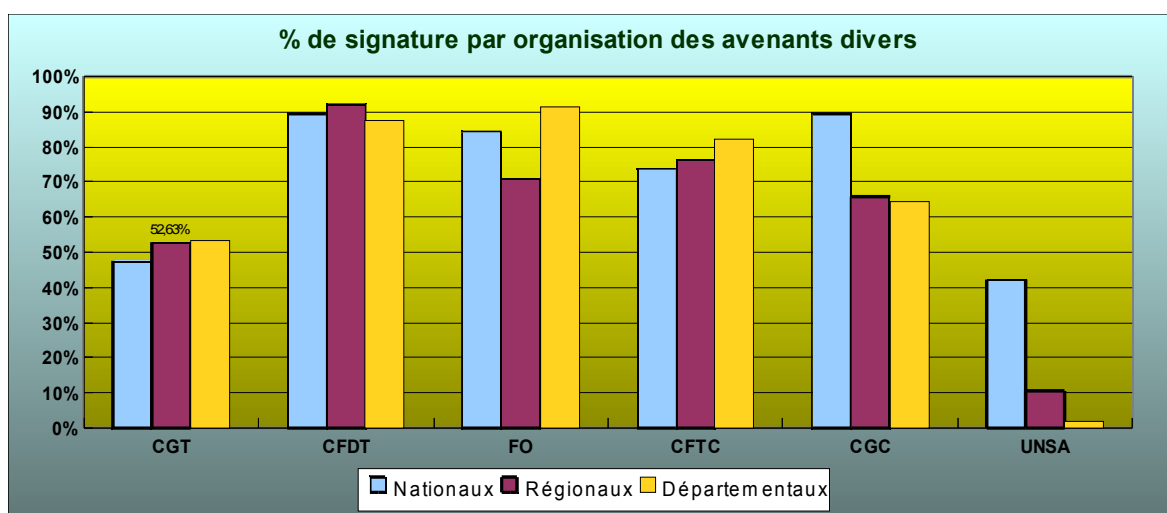
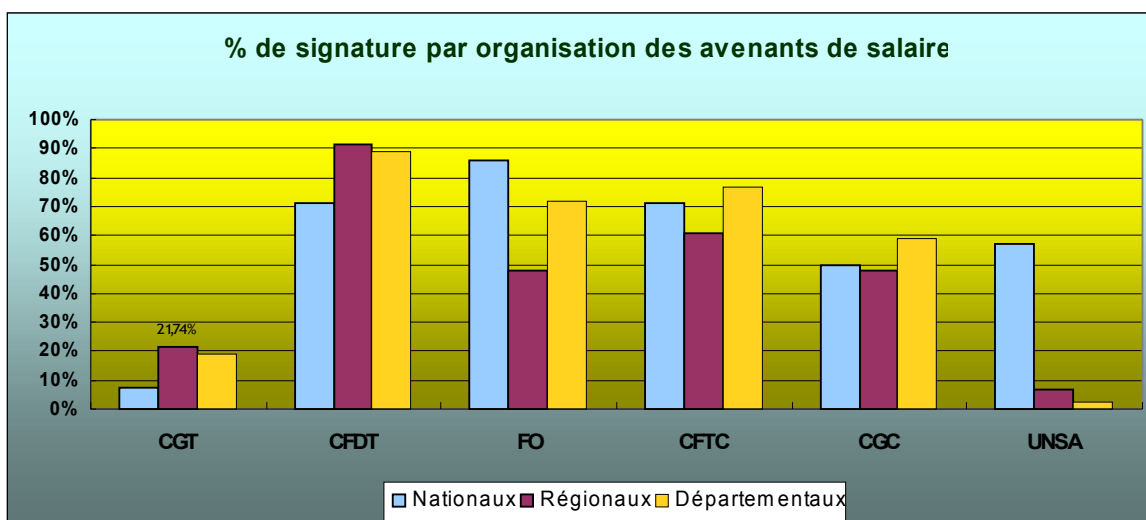
Mêmes données en % des textes signés

	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départ <sup>aux</sup>			P/organisation
	TdB <sup>(1)</sup>	Sal. <sup>(1)</sup>	PN <sup>(1)</sup>	TdB <sup>(1)</sup>	Sal. <sup>(1)</sup>	PN <sup>(1)</sup>	TdB <sup>(1)</sup>	Sal. <sup>(1)</sup>	PN <sup>(1)</sup>	Total
<b>CGT</b>	0,0%	7,1%	47,4%	100,0%	21,7%	52,6%	0,0%	19,2%	53,6%	31,5%
<b>CFDT</b>	50,0%	71,4%	89,5%	100,0%	91,3%	92,1%	50,0%	89,2%	87,5%	88,3%
<b>FO</b>	100,0%	85,7%	84,2%	100,0%	47,8%	71,1%	100,0%	71,7%	91,1%	73,5%
<b>CFTC</b>	100,0%	71,4%	73,7%	100,0%	60,9%	76,3%	50,0%	76,7%	82,1%	74,8%
<b>CGC</b>	50,0%	50,0%	89,5%	100,0%	47,8%	65,8%	50,0%	59,2%	64,3%	60,7%
<b>UNSA</b>	50,0%	57,1%	42,1%	0,0%	6,5%	10,5%	0,0%	2,5%	1,8%	9,4%

<sup>(1)</sup> TdB = Texte de base (CCT ou accord) ; Sal. = Salaires (avenants portant uniquement sur les salaires) ; PN = Procédure normale (avenants intervenant dans tous les domaines sauf les salaires)  
 Les données des deux tableaux précédents sont représentées dans les trois graphiques qui suivent, par type de texte (en % uniquement).

Le Bilan annuel de la négociation collective n'ayant pas vocation à donner une grille de lecture des comportements syndicaux, ces données sont livrées sans autre commentaire à la réflexion du lecteur. S'agissant de la prévoyance et de la complémentaire santé, d'autres éléments d'information sur les signatures syndicales figurent en annexe et montrent d'ailleurs des pratiques différentes.





## V.2. Une comparaison sur 10 ans.

Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature (en pourcentage) de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel. Ce tableau montre, sur la période, une certaine stabilité de l'engagement syndical dans la conclusion d'accords, même si les évolutions pour certaines fédérations peuvent être importantes.

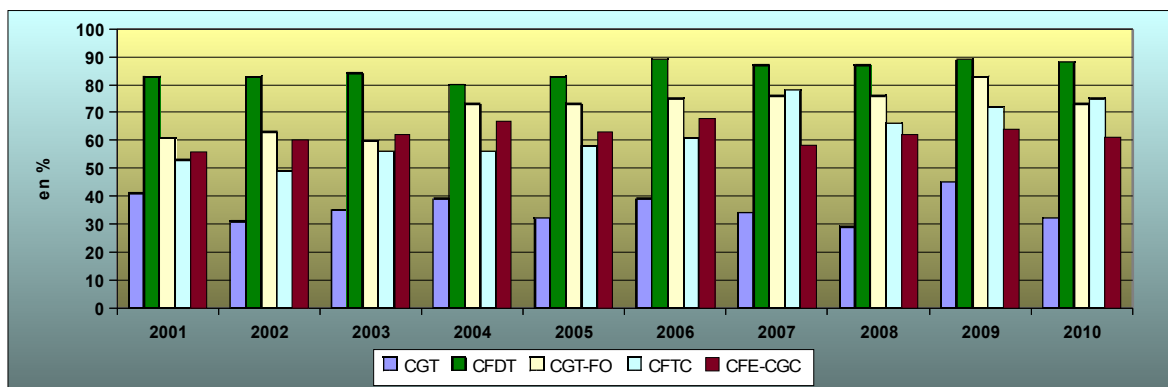
Globalement, et rapportés à la période des dernières années marquées par une forte adhésion syndicale et une stabilité des pratiques syndicales en matière de signature, les chiffres de 2009 montraient une adhésion plus importante aux textes négociés, notamment de la part de la CGT (mais toutes les organisations avaient signé, en proportion, plus de textes que la plupart des années précédentes). L'importance du thème de la prévoyance expliquait cette adhésion particulière.

En 2010, chaque organisation retrouve son étiage habituel, à l'exception de la CFTC qui reste sur la même tendance que l'année précédente.

Le retour aux thèmes habituels de la négociation, notamment les salaires, a pour conséquence logique un retour aux pratiques syndicales d'adhésion observées par le passé.

Taux de signature par organisation syndicale de 2000 à 2010 (%)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
CGT	42	35	41	31	35	39	32	39	34	29	45	32
CFDT	78	79	83	83	84	80	83	89	87	87	89	88
CGT-FO	62	63	61	63	60	73	73	75	76	76	83	73
CFTC	45	56	53	49	56	56	58	61	78	66	72	75
CFE-CGC	59	59	56	60	62	67	63	68	58	62	64	61

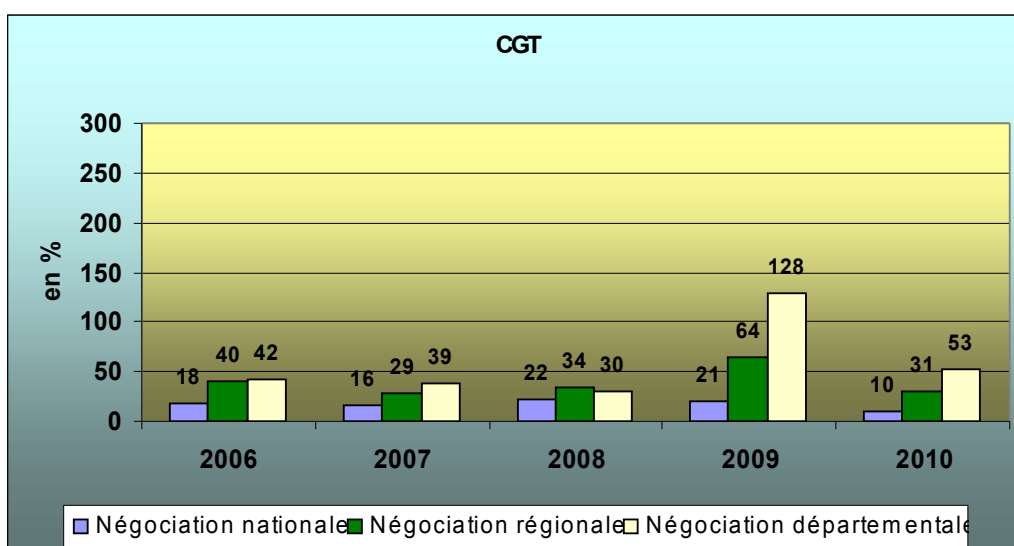


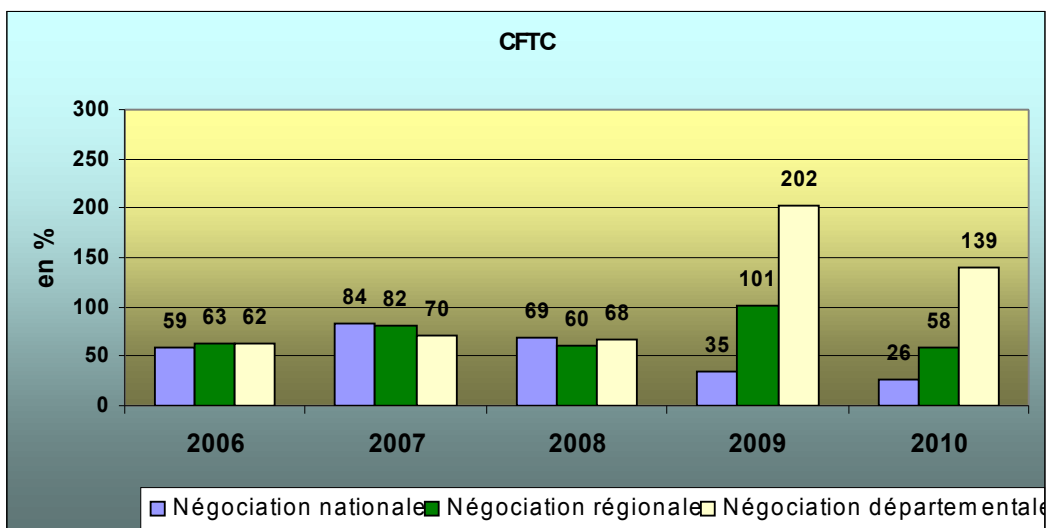
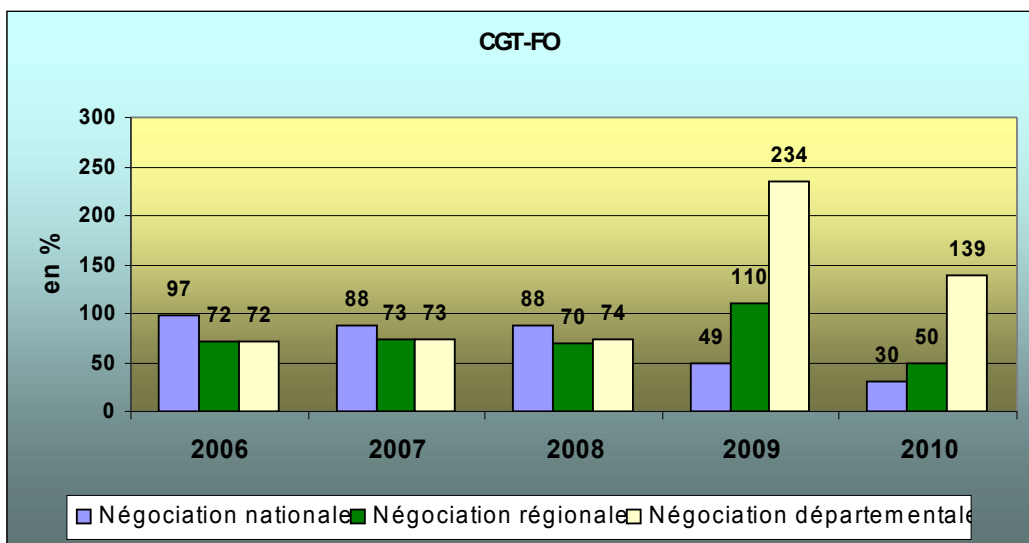
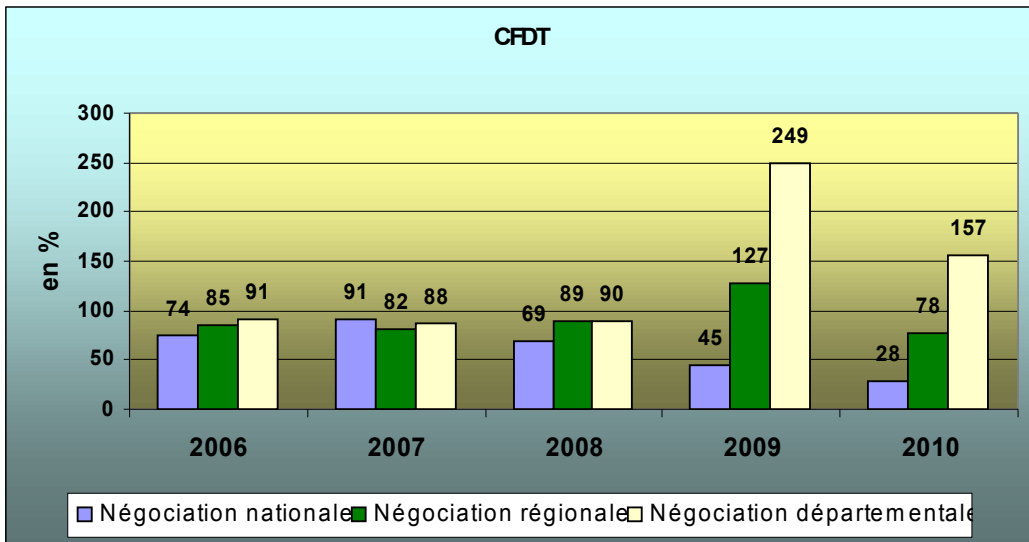
Une approche plus monographique de la pratique syndicale en matière de signature est proposée ci-après.

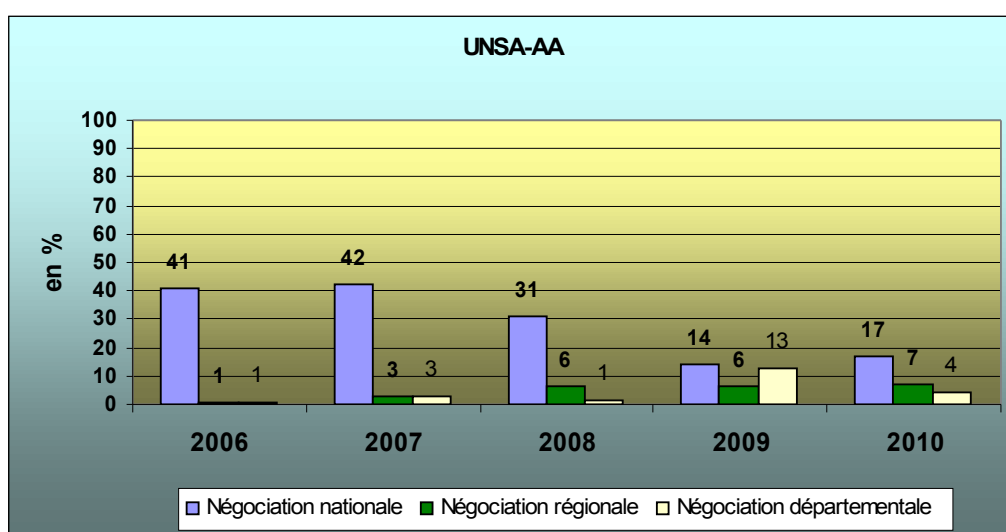
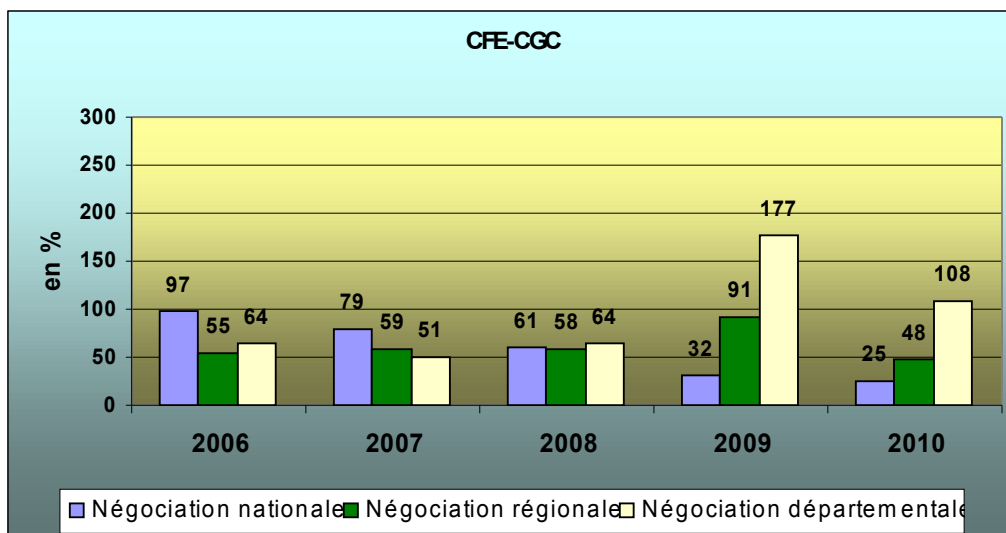
Les graphiques suivants retracent, par organisation syndicale, l'évolution de cette pratique pour les cinq dernières années en fonction des trois niveaux de négociation (national, régional et départemental).

La prudence dans la lecture de ces tableaux est, comme déjà indiqué, de rigueur.

Répartition en % des signatures par organisation syndicale de salariés et selon les niveaux de négociation







## VI. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DE LA CNNC.

La sous-commission agricole des conventions et accords s'est réunie 5 fois en 2010 (comme les années précédentes, sauf 2009, année exceptionnelle d'afflux des textes relatifs à la prévoyance et à la complémentaire santé) pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

La sous-commission a par ailleurs été consultée 9 fois (comme en 2009) dans le cadre de la procédure accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Au total, 480 demandes d'extension ou d'élargissement (contre 412 en 2009, 356 en 2008, 363 en 2007, 324 en 2006, 376 en 2005 et 345 en 2004) ont été examinées au cours de l'année 2010 soit :

- 293 textes examinés en réunion dans le cadre de la procédure dite « normale », ce qui représente 47 textes de base (accords ou conventions) et 246 avenants, dont 5 seulement soumis à la procédure d'élargissement ; parmi les textes examinés, 42 textes de base et 100 avenants dataient de 2009 ; par comparaison, parmi les textes examinés en 2009, 60 avaient été conclus en 2008 (229 textes en tout avaient été examinés en 2009, 131 en 2008, 132 en 2007, 125 en 2006, 161 en 2005 et 134 en 2003 et 2004) ;



- 187 avenants de salaires nationaux, régionaux et départementaux, dont 31 conclus en 2009 (183 avenants de salaire examinés en 2009, 199 en 2006, 215 en 2005 et 209 en 2004), soumis à la procédure d'examen dite « accéléré ».

Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée ne représentent que 39 % de l'ensemble des textes soumis à la sous-commission (contre 44,42 % en 2009, 63,20 % en 2008, 63,6 % en 2007, 61,4 % en 2006, 64 % en 2005, 62 % en 2004, et 53 % seulement en 2002).

Cette réduction, optiquement considérable par rapport aux années précédentes, doit être relativisée. Une année donnée, la sous-commission examine les textes conclus dans l'année, mais aussi un certain nombre de textes signés l'année précédente. Or, 2009 a constitué un exercice hors normes en matière de négociation salariale, en raison, principalement, des modifications structurelles ayant affecté la revalorisation du SMIC, intervenant désormais en début d'année. Ces modifications ont généré un attentisme au second semestre de 2009, compensé par une reprise très forte de la négociation salariale au premier trimestre 2010, lorsque le montant du SMIC était connu. Ce mouvement a été renforcé par la priorité donnée par les partenaires sociaux à la négociation de la prévoyance et de la complémentaire santé pendant tout l'exercice 2009, sous l'effet de l'accord national du 10 juin 2008.

Si l'on s'en tient aux textes conclus en 2010, la proportion des avenants salariaux soumis à la sous-commission se rapproche de la norme (sans l'atteindre) et atteint 51 %. En fait, la dynamique observée en 2009 se poursuit en 2010 et, alors que le nombre de textes négociés en cours d'année est en forte diminution, l'activité de la sous-commission, alimentée par la vigueur de la négociation observée en 2009, croît pour la deuxième année consécutive.

Au total, après la confirmation du mouvement amorcé en 2007 et 2008 de relance du dialogue social, notamment aux niveaux national inter-branches et régional, l'année 2009 s'est montrée exceptionnelle, non seulement en nombre de textes conclus, mais également en mobilisation de la sous-commission agricole des conventions et accords, ce dernier phénomène étant amplifié en 2010 par un effet-retard. Cette intensification du travail de la sous-commission était prévisible et, d'ailleurs, annoncée par le bilan de la négociation en 2009 (cf. p. 18 de ce document).

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de 5 avenants à conventions élargie, ce qui confirme la quasi désuétude de cette procédure, maintenue pour un nombre de situations marginal.

Si la procédure de double opposition (ou plus) est toujours d'actualité, l'évolution de la doctrine de la sous-commission la conduit vers la pratique plus consensuelle du renvoi à la négociation, ce qui se confirme et s'accroît au fil du temps.

C'est le cas lorsqu'une exclusion remettrait en cause l'équilibre général d'un accord ou lorsqu'un accord est incomplet (accord de prévoyance ne déterminant pas le financement de toutes les prestations, par exemple). C'est également le cas lorsque le nombre d'observations, notamment lorsqu'il s'agit d'un nouveau texte (nouvelle convention ou nouvel accord) est tel que l'extension rendrait le texte réellement applicable peu lisible : dans ce cas, une renégociation sur la base des observations formulées permet, dans un second temps, une extension et une application des dispositions conventionnelles exemptes d'ambiguïté. C'est le cas enfin (rencontré à plusieurs reprises en 2009 et 2010) où un champ d'application professionnel trop peu précis ne permettrait pas aux intéressés d'apprécier s'ils sont ou non concernés par le texte.

Il faut souligner la qualité des débats juridiques au sein de la sous-commission agricole des conventions et accords qui lui permet d'approfondir, chaque année, la doctrine sur laquelle elle fonde ses avis. Ce fut le cas en 2010 comme en 2009, des questions souvent complexes générées par les accords de prévoyance ou de complémentaire santé.

## VII. L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

Après la réforme des services territoriaux de l'État et la fusion des services d'inspection du travail dans les DIRECCTE qui ont pu donner lieu à quelques difficultés dans la mise en place des procédures et des circuits de décision, les relations entre l'administration centrale du MAAP et les services déconcentrés du travail sont jugées très satisfaisantes, notamment grâce à l'appui du référent agricole national et au bon fonctionnement du réseau des référents agricoles régionaux.

L'administration du travail (et c'est vrai autant des services centraux du MAAP que des présidents de Commissions mixtes, dont la mobilisation particulière a permis la conclusion d'un nombre d'accords impressionnant) était, en début d'exercice, peu familiarisée avec ces questions fort techniques de prévoyance et de complémentaire santé, relevant du code de la sécurité sociale et étrangères au droit du travail.

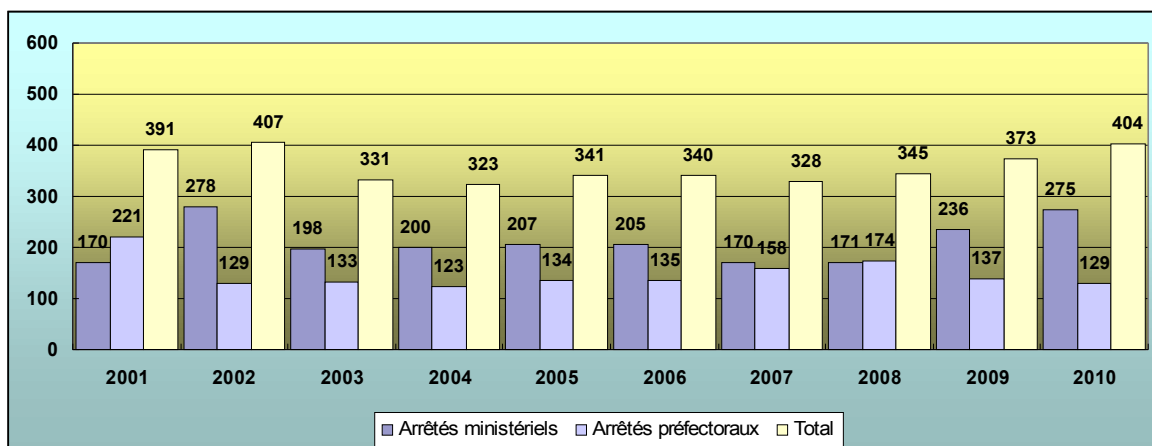
Assimiler intellectuellement l'ensemble de ces accords a permis au BRTDS d'acquérir une capacité d'expertise qui sera utile pour la suite ; le bureau a dû adapter ses méthodes de travail et, de même, cette évolution peut se montrer fructueuse ; enfin, une doctrine a pu être construite à partir de la computation des observations validées en sous-commission et les présidents de commissions mixtes seront, bien entendu, destinataires de ses éléments de doctrine.

En termes de volume d'activité, le nombre des arrêtés d'extension pris par l'administration centrale a continué sa croissance en 2010. 404 arrêtés ont été pris (373 en 2009, 345 en 2008, 328 en 2007, 340 en 2006, 341 en 2005), soit :

- 276 arrêtés ministériels portant extension des avenants examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux ;
- 129 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires, (selon les remontées communiquées par les services préfectoraux).

Évolution du nombre des arrêtés d'extension (2000-2010)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Arrêtés ministériels	214	170	278	198	200	207	205	170	171	236	275
Arrêtés préfectoraux	90	221	129	133	123	134	135	158	174	137	129
<b>Total</b>	<b>304</b>	<b>391</b>	<b>407</b>	<b>331</b>	<b>323</b>	<b>341</b>	<b>340</b>	<b>328</b>	<b>345</b>	<b>373</b>	<b>404</b>



Après la croissance observée en 2009, le nombre total d'arrêtés pris en 2010 par l'administration est particulièrement élevé par rapport aux exercices précédents (le plus élevé des 10 dernières années, à l'exception de 2002), son évolution globale (+ 14 % en un an, + 38 % en deux ans pour les arrêtés pris par l'administration centrale) n'est contradictoire avec le reflux général de la négociation constaté pendant l'exercice que d'une manière purement optique. Il existe un effet report important d'une année sur l'autre en matière d'extension et, en l'occurrence, l'accroissement sensible de l'activité de l'administration centrale en 2010 est un effet de la tonicité particulière du dialogue social au cours de l'exercice précédent.

Sur 70 arrêtés ministériels prononçant l'extension de « textes de base » (conventions ou accords), 69 concernent des textes conclus en 2009. Pour les avenants, 123 arrêtés sur 205 concernent des avenants signés en 2009. L'effet report joue donc à plein et explique parfaitement que le bilan de la négociation en 2009 ait pu constater un décrochage de l'évolution des arrêtés pris par l'administration par rapport au volume des textes conclu. Ce n'est qu'en 2010 que la particulière vitalité du dialogue social au cours de l'année 2009 a produit tous ses effets.

La répartition entre arrêtés ministériels et arrêtés préfectoraux, jugée atypique en 2009, se retrouve en 2010, avec un écart encore plus important en faveur des arrêtés ministériels.

Compte-tenu d'un contexte organisationnel évolutif et d'une mise en place progressive des structures et des systèmes d'information, certaines données n'ont pu être centralisées et c'est le cas du nombre de commissions mixtes.

## **ANNEXE : LA PRÉVOYANCE ET LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ**

# I. LA NÉGOCIATION EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE ET DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La négociation en matière de prévoyance et frais de santé génère presque la moitié des accords conclus en 2010. Cette importance justifiera certainement aux yeux du lecteur cet arrêt sur image spécifique. Restituer l'importance de cette négociation suppose d'abord d'en étudier les principales caractéristiques. Le niveau de la négociation, les thématiques abordées, ainsi que l'adhésion des organisations patronales ou salariées.

Il conviendra sans doute ensuite, dans une approche qualitative, de proposer la synthèse des principales interrogations soulevées par la sous-commission agricole de la CNC à l'occasion de l'examen de ces accords.

## I.1. Le niveau et le support de la négociation

	National		Pluri-régional		Régional		Pluri-départ <sup>tal</sup>		Départ <sup>tal</sup>		Total
	TdB	Avt	TdB	Avt	TdB	Avt	TdB	Avt	TdB	Avt	
Texte Prévoyance	0	4	0	5	1	6	0	3	2	15	36
Texte Frais de santé	0	0	0	0	0	5	0	1	0	4	10
Texte pluri thèmes abordant la prévoyance ou les frais de santé	0	0	0	0	0	2	0	1	0	3	6
Total Textes prévoyance, frais de santé	0	4	0	5	1	13	0	5	2	22	52
Total Textes tous thèmes confondus	2	13	0	7	1	24	0	11	2	46	106*

\*Ces 106 textes comprennent les textes non salariaux parvenus au BRTDS au 1<sup>er</sup> avril 2011, date à laquelle le comptage a été effectué. Les accords parvenus tardivement au bureau, qui portent à 118 le nombre total de textes hors salaires parvenus en 2010, n'ont pu être pris en compte par la présente étude.

Ce qu'il convient d'en retenir :

*Un nombre d'accords et d'avenants encore importants en dépit de nos prévisions antérieures.*

Le 10 juin 2008, a été conclu un accord national portant sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

L'objectif de ses signataires était double : garantir à tous les salariés de la production agricole le bénéfice d'un niveau minimal de protection sociale complémentaire, harmonisé sur l'ensemble du territoire, tout en dynamisant les différents niveaux de dialogue dans les branches régionales et départementales concernées. L'accord national du 10 juin 2008 constitue donc un accord « balai » invitant les négociateurs de branche à prévoir mieux : de plus amples garanties et/ou des conditions d'accès moins restrictives et/ou des clés de répartition plus avantageuses.

Pas moins de 213 accords intéressant soit la prévoyance, soit l'instauration d'un régime complémentaire frais de santé ont été conclus en 2009. Compte tenu de l'échéance du 31 décembre 2009 posée par l'article 7 de l'accord national, une décroissance sensible du volume de ces accords était prévisible en 2010. Or, si effectivement la conclusion de ces accords en 2010 fut moindre (52 en 2010 et 213 en 2009), son niveau reste élevé et son importance relative par rapport aux autres thèmes de négociation encore important. Bien sûr, il s'agit pour une large part d'avenants (49 avenants et seulement 3 textes de base) modifiant les textes de base à la suite des observations de l'administration. L'analyse des

partenaires sociaux concernant les accords conclus postérieurement au 31 décembre 2009 entrant dans le champs d'application de l'accord de juin 2008, est que dans ce cas de figure, il y aurait une double mutualisation due à l'application concurrente de l'accord national et du texte en question. C'est la raison pour laquelle les textes de base conclus dans ce domaine cette année concernent soit un autre secteur d'activité soit des sujets non visés par l'accord national. *Un niveau de négociation très largement déconcentré*

Seuls 9 textes sur les 52 intéressant totalement ou partiellement les questions de prévoyance ou de frais de santé ont été conclus à un niveau supra-régional. C'est donc à un niveau déconcentré (principalement au niveau départemental) que se négocient les garanties et cotisations.

## I.2. Les thématiques abordées lors de ces négociations

Thème abordé (un même texte pouvant aborder plusieurs sujets)		Dispense affiliation		Garanties		Cotisations		Autres	
Nature et niveau texte	Frais santé	Prévoyance	Frais santé	Frais santé	Prévoyance	Frais santé	Prévoyance	Frais santé	Prévoyance
Avts nationaux	0	4	0	0	2	0	2	0	0
Avts Pluri-régionaux	0	5	0	0	3	0	2	0	2
Accord régional	0	1	0	0	1	0	0	0	0
Avts régionaux	5	8	3	3	4	1	0	4	4
Avts pluri-départementaux	1	4	2	0	0	0	3	1	1
Accords départementaux	0	2	0	2	0	2	0	0	0
Avts départementaux	5	17	1	3	7	1	4	3	7
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>14</b>

Ce qu'il convient d'en retenir :

### *Une négociation portant principalement sur la prévoyance*

La négociation sur les questions de prévoyance ne soulevant par elle-même aucune difficulté particulière, les thématiques abordées se répartissent, dans un relatif équilibre, entre la négociation de nouvelles garanties, la modification de l'organisme gestionnaire et enfin la révision (souvent à la hausse) des cotisations.

### *En matière de négociation relative aux frais de santé, importance des textes instaurant de nouvelles dispenses d'affiliation (6 sur 11)*

Alors que la négociation sur la prévoyance ne soulève pas de problématiques particulières, il en va différemment pour ce qui est des accords instaurant un régime complémentaire frais de santé. Ceux-ci aboutissent fréquemment à ce que des salariés *bénéficient de deux couvertures complémentaires*, payantes naturellement, et dont le régime obligatoire, instauré par voie de convention collective ne correspond pas spécifiquement à leurs attentes. Si certains d'entre eux sont susceptibles de bénéficier de dispenses d'affiliation à la condition d'entrer dans le cadre très restreint des cas pour lesquels une dispense est expressément prévue, encore faut-il que l'accord collectif instaurant le régime complémentaire frais de santé le prévoit expressément.

Précisément, la négociation a porté cette année sur l'extension des cas de dispense d'affiliation, dans le respect des principes édictés par la direction de la sécurité sociale.

En revanche, pour ceux qui majoritairement ne rentrent pas dans le cadre de ces dispenses, ils n'ont d'autre alternative, s'ils veulent éviter une double couverture concernant leur complémentaire santé, de résilier leur contrat initial qui, par hypothèse, correspond davantage à leurs attentes et à leur besoins dans ce domaine. Il est à noter d'ailleurs, que le BRTDS est parfois interpellé à ce sujet soit par des usagers mécontents, soit par des parlementaires saisis par leurs administrés.

### I.3. Les partenaires sociaux et la négociation des accords de prévoyance et de frais de santé

Organisations patronales et salariales signataires	Moyenne accords et avenants de prévoyance	Moyenne accords et avenants frais de santé	Moyenne accords et avenants pluri-thèmes comportant des dispositions en matière de prévoyance et/ou de frais de santé	Moyenne générale prévoyance et frais de santé	Moyenne générale tous thèmes confondus
FNSEA	63,89	70	66,67	66,85	44,27
Coop, CUMA	38,89	60	50	49,63	40,36
FNB	16,67	0	16,67	11,11	9,07
Autres 1	63,89	90	83,33	79,07	66,67
Autres 2	16,67	30	16,67	21,11	18,49
CGT	58,33	80	66,67	68,33	44,27
FO	86,11	70	83,33	79,81	89,48
CFDT	91,67	90	100	93,89	90,9
CFTC	75	90	66,67	77,22	84,08
CGC	16,67	80	66,67	54,44	72,93
UNSA	2,78	20	0	7,59	31,76
Autres1	0	0	0	0	8,67
Autres2	0	0	0	0	3,33

Ce qu'il convient d'en retenir :

1. La mobilisation des organisations patronales s'est plus particulièrement manifestée dans la négociation des accords de prévoyance et de ceux relatifs aux complémentaires frais de santé. Le positionnement des organisations syndicales salariées se trouve être plus réservé. Il paraît utile de relever que des accords prévoyant des hausses de cotisations –y compris salariales- ont été conclus cette année, accompagnés ou non du relèvement du niveau des garanties.

2. Les « autres 1 » et « autres 2 » ne traduisent pas une réalité marginale. Les « Autres 1 » correspondent à la signature des textes conventionnels par les entrepreneurs de territoires et les « autres 2 » comprennent quant à eux, la signature des textes conventionnels par les syndicats professionnels représentatifs dans le secteur dit des cultures spécialisées (syndicats horticoles notamment) ainsi que d'autres secteurs nettement plus marginaux, quant à eux (fermes auberges par exemple...)

3. L'importance apparente du chiffre concernant l'UNSA appelle une précision. En effet, celle-ci est partiellement biaisée, car portant sur un nombre réduit d'accords. La moyenne de ces pourcentages laisse apparaître une réalité sur-dimensionnée. Il conviendra pour se faire une idée plus juste du volume des accords conclus par l'UNSA, de raisonner en

valeurs absolues. Ainsi par exemple, 2 accords sur 3 conclus sur la durée du travail l'ont été dans le secteur coopératif au sein duquel l'UNSA est représentative. La moyenne générale apparaissant dans ce tableau comprend ces 66.66%. En valeur absolue, seuls 12 accords sur les 106 recensés sont signés par l'UNSA.

## II. L'EXTENSION DES TEXTES CONVENTIONNELS PORTANT SUR LA PRÉVOYANCE ET LA COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

	Prévoyance		Frais de santé		Accords pluri thèmes intéressant la prévoyance et les frais de santé	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Renvoi à la négociation	0	0	1	10	1	16,67
Exclusion	0	0	2	20	2	33,33
Réserves	4	11,11	3	30	1	16,67
Observations	0	0	3	30	0	0
RAS	26	72,22	1	10	2	33,33
Non encore examinés	6	16,67	0	0	0	0

### II.1. L'extension des accords : les dispositions ayant entraîné des réserves

#### Les réserves liées à la mensualisation

L'application de la loi n° 78-49 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, et des textes réglementaires pris pour son application, devait être rappelée par le biais d'une réserve, dès lors que la rédaction d'un accord de prévoyance laisse supposer l'existence d'une quelconque ambiguïté.

- Le délai de franchise

Au sein de certains accords de prévoyance, le délai de carence est fixé à 7 jours sans que soit précisé s'il s'agit de la maladie ou des ATMP. Or, pour ce qui est des ATMP, la loi de mensualisation ne prévoit pas de franchise. Par conséquent, dans ce cas de figure, des réserves ont été émises sur le fondement des articles D. 1226-1 et D. 1226-3 du code du travail ou, selon la rédaction de la clause, de l'accord national.

- La globalisation des cotisations : le financement exclusif de la mensualisation par l'employeur

Dès lors que les tableaux de cotisations ne distinguent pas, pour ce qui est de l'incapacité temporaire, ce qui relève de la garantie de salaire de ce qui constitue « le relais mensualisation », il y a lieu de formuler une réserve afin d'être assuré de ce que la cotisation correspondante à la garantie de salaire soit à la charge exclusive de l'employeur.

- La globalisation des cotisations : les réserves concernant les cotisations ATMP

Certains accords ne font pas de distinction entre les prestations accordées au titre de la maladie et celles consécutives à des ATMP. L'accord national du 10 juin 2008 prévoit indifféremment des IJ complémentaires de 15%. Les prestations totales perçues (y



compris complémentaires) ne soulèvent pas de difficultés pour ce qui est de la maladie, mais sont susceptibles d'être moins importantes s'agissant des ATMP. En conséquence, il y avait lieu de formuler une réserve sur la base de l'article 4 de l'accord national.

## **II.2. Les autres clauses appelant des réserves**

- Les clauses du type « les salariés sont réputés remplis des droits »

Certains accords posent le principe d'une effectivité du respect des dispositions intéressant la mensualisation. Or, les partenaires sociaux ne sauraient engager les tiers à la négociation, en l'occurrence, les services d'inspection du travail.

- Les réserves relatives au respect du PACS

L'exclusivité du versement du capital décès au conjoint sans qu'il y ait référence au partenaire lié par un PACS constitue une discrimination en ce sens qu'elle rompt avec le principe d'égalité, sans qu'il y ait un motif en rapport avec l'objet de la prestation. Une réserve fondée sur l'article L. 1132-1 du code du travail a dès lors été systématiquement prévue.

- La définition des accords « plus favorables »

Le régime institué par certains accords de prévoyance n'est pas compatible avec l'application de l'article 7 de l'accord national modifié. Cet article définit précisément les critères à réunir pour que soit considéré comme plus avantageux un accord de branche conclu localement. Lorsque des systèmes de comparaison différents ont été mis en place, il a été proposé aux partenaires sociaux d'assortir ces clauses de réserves relatives à l'application de l'article 7 de l'accord national étendu.

- Dispositif « contrats responsables » incomplets

Certaines dispositions, sans être en soi illégales, ne pouvaient être étendues comme telles, en raison des risques qu'elles laissaient peser sur les entreprises qui n'en auraient pas fait une application suffisamment éclairée.

Il en est ainsi des clauses relatives aux « contrats responsables » mis en place par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale. Ces clauses permettent aux entreprises qui mettent en œuvre certains « actes de prévention » de bénéficier d'exonérations fiscales et sociales. Dès lors que les actes de prévention associés aux exonérations n'étaient pas mentionnés dans les accords, ceux-ci ont été renvoyés à la négociation dans un premier temps.

A l'approche de l'échéance du 1er janvier 2010, le réalisme a conduit l'administration, en accord avec la sous-commission, à étendre le même type d'accord sous la simple réserve de l'application des dispositions législatives et réglementaires mentionnées ci-dessus.

- Les clauses d'exonération des cotisations

Il en a été de même d'accords posant le principe d'une exonération de cotisations sociales (contrats responsables), alors qu'un accord collectif de travail ne peut, par lui-même déterminer qui est exonéré et qui ne l'est pas. La réglementation s'impose sous contrôle, en l'occurrence, de la mutualité sociale agricole, tiers à la négociation que les partenaires sociaux ne sauraient, par leur signature, engager.

## **II.3. Non extension partielle : les exclusions**

- Les erreurs matérielles

Beaucoup d'accords (on en dénombre 13) comportaient des erreurs matérielles de nature à compromettre leur lisibilité. Dès lors, et parce que l'application d'un accord de prévoyance ou de frais de santé tient beaucoup à sa lisibilité, il a été procédé à l'exclusion des mots (souvent des renvois erronés à des articles) sources de confusion, dès lors que leur non-extension ne remettaient en cause ni la lecture du texte ni son économie globale.

- **Clause de dispense d'application pour des accords initiaux « équivalents »**

Il ne peut être dérogé à un accord de prévoyance que par un autre accord souscrit antérieurement et octroyant une couverture d'un niveau strictement supérieur. Les clauses de dispense englobant les accords préalablement conclus d'un « niveau équivalent » ont systématiquement été exclus du champ de l'extension.

#### **II.4. Non-extension totale : Ce qui appelle un renvoi à la négociation**

- **La non-détermination des cotisations ou des prestations**

L'attention des membres de la sous commission s'est portée en premier lieu sur le montant, déterminable ou non, des cotisations à verser et des prestations afférentes.

Dès lors que le niveau d'une prestation n'était pas clairement défini ou que le montant des cotisations corrélatives n'étaient pas déterminable par la simple lecture de l'accord, il a été décidé de renvoyer celui-ci à la négociation. Rentraient dans ce cas de figure, par exemple, les clauses octroyant au conseil d'administration de l'organisme de prévoyance, la charge de valoriser chaque année tout ou partie d'une prestation.

La détermination des taux supplémentaires ainsi que leur modalité d'application par une décision du conseil d'administration de l'institution gestionnaire pose en définitive un problème de lisibilité, dans le sens où, comme l'employeur, le salarié n'est pas en mesure de connaître à l'avance, à la lecture du texte, le niveau de ses engagements.

- **Une imprécision dans la rédaction du champ d'application**

Quelques accords ont été renvoyés en raison d'une rédaction imprécise de leur champ d'application professionnel.

- **Présence de l'une des clauses interdites**

La présence de l'une des clauses interdites a conduit à un renvoi à la négociation. C'est le cas d'une disposition discriminatoire en raison de l'âge (réservant le bénéfice des garanties aux personnes de moins de 65 ans).