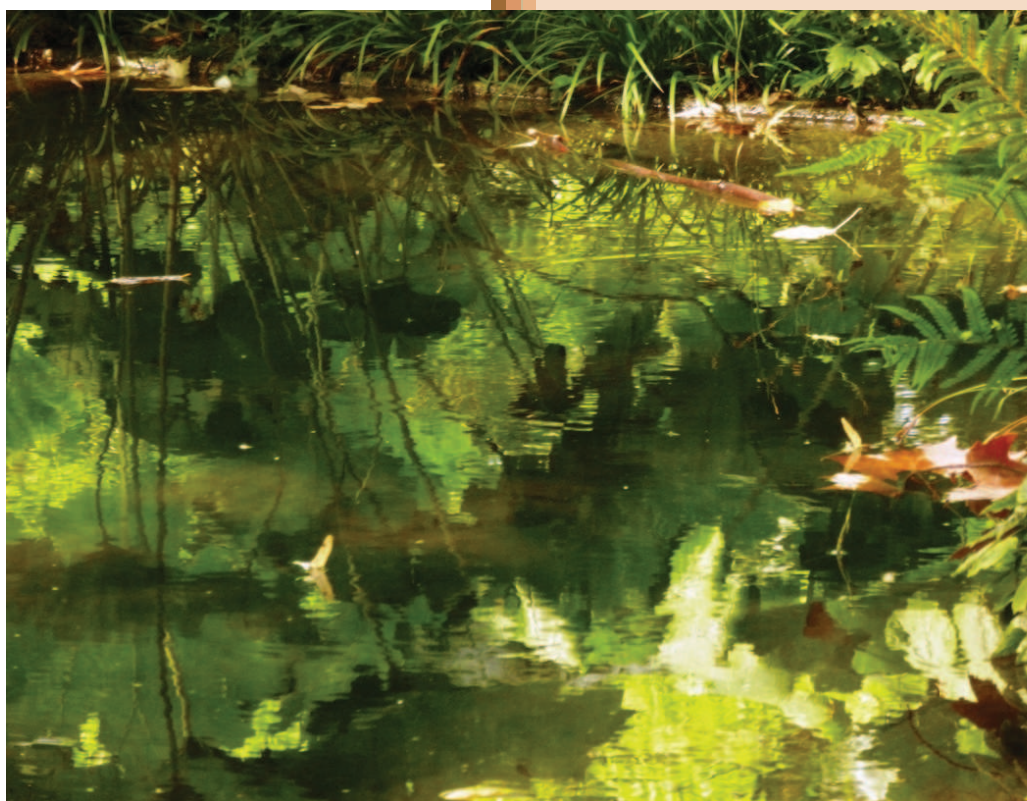


Bilan de la négociation collective



La négociation dans les professions agricoles

2012

Photo de la page de garde :
Anne-Laure Salesse
2011.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES — 2012 —

I.	Présentation générale.	4
II.	La négociation nationale de branche et de sous-branche.	6
III.	Le contenu de la négociation.	7
III.1	Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus en 2012.	7
III.2	Les accords nationaux dans les professions agricoles	8
III.3	Les thèmes abordés	8
a)	La prévoyance	8
b)	Les classifications professionnelles	9
c)	La durée et l'aménagement du temps de travail	9
d)	La pénibilité et l'amélioration des conditions de travail	9
e)	La formation professionnelle	9
f)	L'égalité Femme/Homme.	9
g)	L'emploi.	9
III.4	Les conventions collectives : nouveaux textes et textes révisés	10
III.5	La négociation en Mutualité sociale agricole.	10
III.6	La négociation salariale	10
IV.	La signature des organisations syndicales de salariés.	12
IV.1.	La signature des organisations syndicales de salariés en 2012.	12
IV.2.	Une comparaison sur 10 ans.	14
V.	L'activité de la Sous-Commission de la CNNC (graphiques à jour (21/05/2013).	18
VI.	L'activité de l'administration.	19
VI.1.	Le nombre d'arrêtés d'extension pris par l'administration.	19
VI.2.	Les délais d'extension.	20
	Annexe 1 : La négociation collective en matière de prévoyance et de garanties frais de santé en 2012.	23
I.	La négociation relative à la prévoyance en 2012.	23
A.	Les textes de base : La refonte de trois textes nationaux	24
B.	Les avenants : une recrudescence essentiellement due au déséquilibre du régime	25
II.	Le contenu des accords de prévoyance	25
	2013 :, les conséquences prévisibles de la loi relative à la sécurisation de l'emploi	25
	Annexe 2 : Les contributions des organisations membres de la sous-commission.	27

I. PRÉSENTATION GÉNÉRALE.

Les deux derniers bilans de la négociation collective dans les professions agricoles ont mis en évidence une période de transition puis de retour à la norme en termes quantitatif et qualitatif après deux années marquées par l'urgence à négocier la mise en place de régimes complémentaires prévoyance et santé dans la logique de l'accord national du 10 juin 2008 concernant la production agricole. Les exercices 2010 et 2011 ont ainsi amorcé un retour progressif aux fondamentaux de la négociation collective en agriculture.

Comme le montreront les développements du présent bilan, 2012 confirme la tendance à une nouvelle diversification des thèmes de négociation et, sur un plan quantitatif, montre une grande tonicité du dialogue social en agriculture, avec 427 textes conclus, chiffre le plus élevé de la décennie, si l'on excepte les résultats hors normes de 2009 (472 textes en 2009).

La négociation salariale est redevenue une préoccupation majeure des partenaires sociaux. 251 avenants de salaires ont été signés en 2012, ce qui constitue le nombre le plus élevé de la période considérée (238 en 2008, 224 en 2002). A cet égard, l'hypothèse d'un effet structurel durable sur la négociation salariale de la réforme du calendrier de révision du SMIC se confirme. Par ailleurs, les thèmes de négociation hors revalorisation salariale sont à nouveau très diversifiés, l'assurance complémentaire restant stratégique mais n'ayant plus d'effet d'entraînement sur le dialogue social.

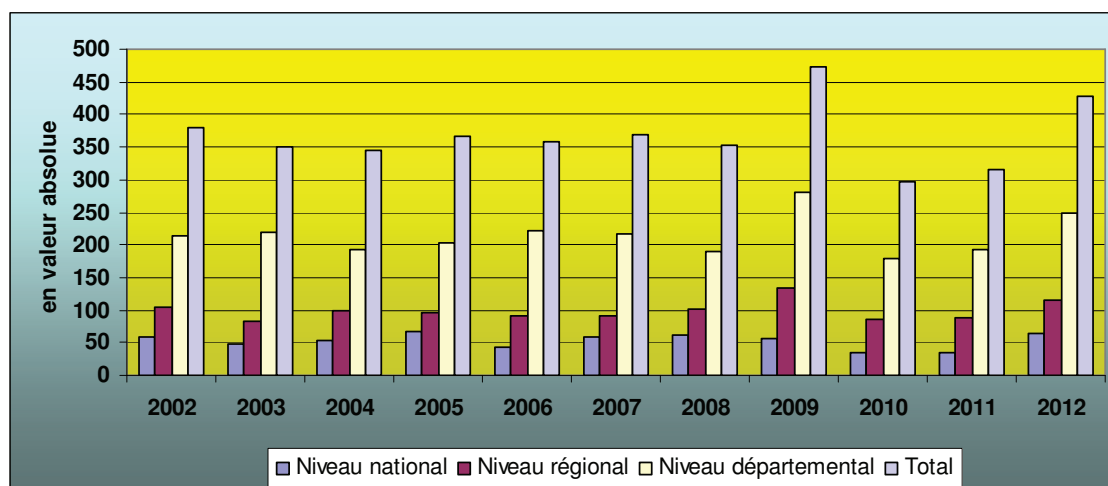
Le dialogue social dans les professions agricoles reste très décentralisé, pour des raisons historiques tenant à la fois au lien très fort entre activité agricole et territoire et à certaines particularités du droit du travail en agriculture. Avec **157 conventions départementales de branches**, cette 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, en complément de la discussion dans le département.

Les tableaux et graphiques qui suivent illustrent, au plan quantitatif, les glissements entre niveaux de négociation et montrent le maintien de l'importance quantitative du dialogue social aux niveaux régional et départemental. La négociation nationale, qui avait connu une certaine décroissance depuis 2009 en nombre d'accords conclus, remonte à son plus haut niveau. L'importance des thèmes abordés par cette négociation (prévention de la pénibilité, prévoyance et garanties collectives, formation) et le nombre des entreprises et salariés concernés lui confèrent une réelle force d'attraction et d'impulsion.

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 aux lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010 relatives 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. Elle permet également de donner une réponse conventionnelle à des questions qui, pour des raisons essentiellement techniques, ne peuvent trouver une solution totalement satisfaisante dans la loi ou le décret. Ainsi, la question fort débattue du choix de la convention collective applicable aux groupements d'employeurs concernés par plusieurs activités économiques (Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux) a pu trouver, via le dialogue social, une réponse satisfaisante dans les métiers de la production agricole.

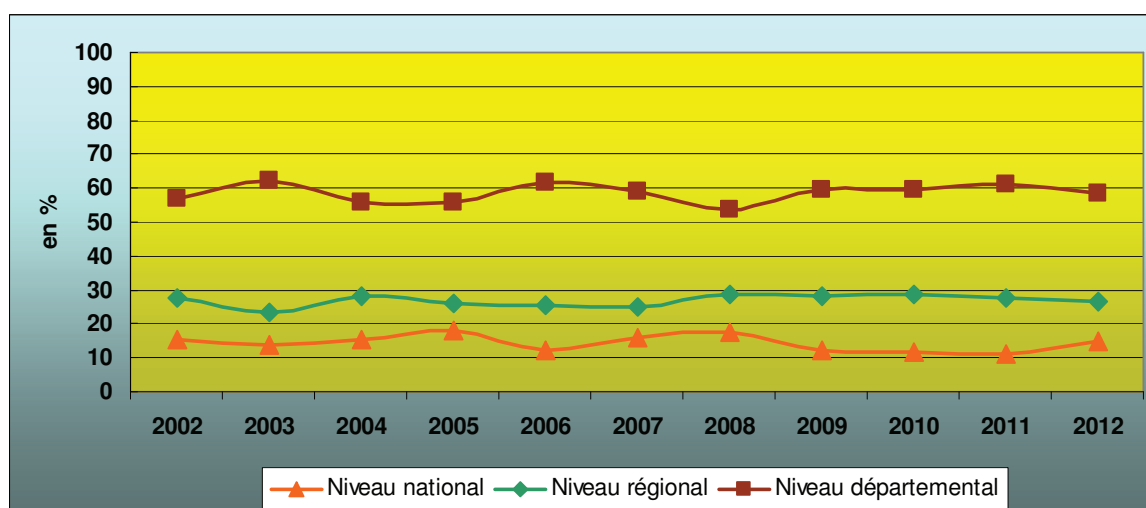
**Évolution du nombre de textes conclus entre 2002 et 2012,
par niveau de négociation (en valeur)**

Niveau	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
National	59	49	54	67	44	59	62	57	35	36	63
Régional	105	83	98	95	92	92	102	133	85	87	114
Départemental	215	219	193	204	221	217	190	282	178	192	250
Total	379	351	345	366	357	368	354	472	298	315	427



**Évolution du nombre de textes conclus entre 2002 et 2012,
par niveau de négociation (en %)**

Niveau	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
National	15,57	13,96	15,65	18,31	12,32	16,03	17,51	12,08	11,74	11,43	14,75
Régional	27,70	23,65	28,41	25,96	25,77	25,00	28,81	28,18	28,52	27,62	26,70
Départemental	56,73	62,39	55,94	55,74	61,90	58,97	53,67	59,75	59,73	60,95	58,55
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00



Ces tendances constituent l'environnement général du Bilan de la négociation collective pour l'année 2012.

Le bilan comporte en annexe 1 un point sur la négociation en matière de prévoyance et de complémentaire santé.

Ce document est enrichi, pour la deuxième fois, des contributions des organisations syndicales d'employeurs et de salariés qui, sollicitées par l'administration, ont accepté de se prêter à l'exercice.

II. LA NÉGOCIATION NATIONALE DE BRANCHE ET DE SOUS-BRANCHE.

Les lois du 20 août 2008 et du 15 octobre 2010 portant rénovation de la démocratie sociale ont conforté la logique de renforcement de la contractualisation des rapports collectifs et individuels de travail à l'oeuvre depuis les réflexions des années 1970 (de la Nouvelle société au Nouveau contrat social).

Dès lors, les partenaires sociaux de l'agriculture ont progressivement accentué leur appropriation du champ des relations de travail, soit dans les différents secteurs de la production agricole proprement dite, soit dans le cadre des conventions collectives nationales concernant la coopération ou le tertiaire agricole (développement, enseignement, crédit, assurance).

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.

De 2009 à 2012, ce mouvement d'appropriation s'est poursuivi et amplifié (indemnisation du chômage partiel, représentativité, égalité professionnelle et salariale, diversité, prévention de la pénibilité et du stress au travail, nouvelle approche des groupements d'employeurs, activités sociales et culturelles).

Depuis le bilan 2009 et l'importance prise par la négociation des garanties collectives, particulièrement 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 porte désormais sur les huit dernières années connues. Elle est illustrée par le tableau et les graphiques ci-dessous.

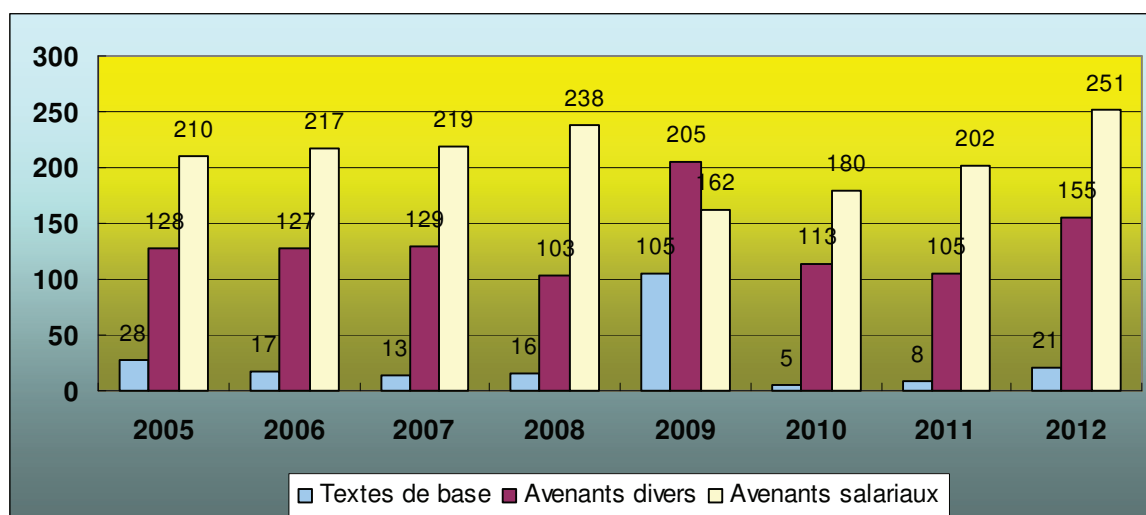
L'inflation des textes de base constatée en 2009 trouve son origine dans l'appropriation par les branches et sous-branches régionales et départementales (accords partiels de branche) des règles fixées par l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Depuis, les thèmes de la négociation se sont diversifiés et investissent peu à peu l'ensemble du champ des relations collectives et individuelles de travail, comme le montre la partie suivante consacrée au contenu de la négociation en 2012.

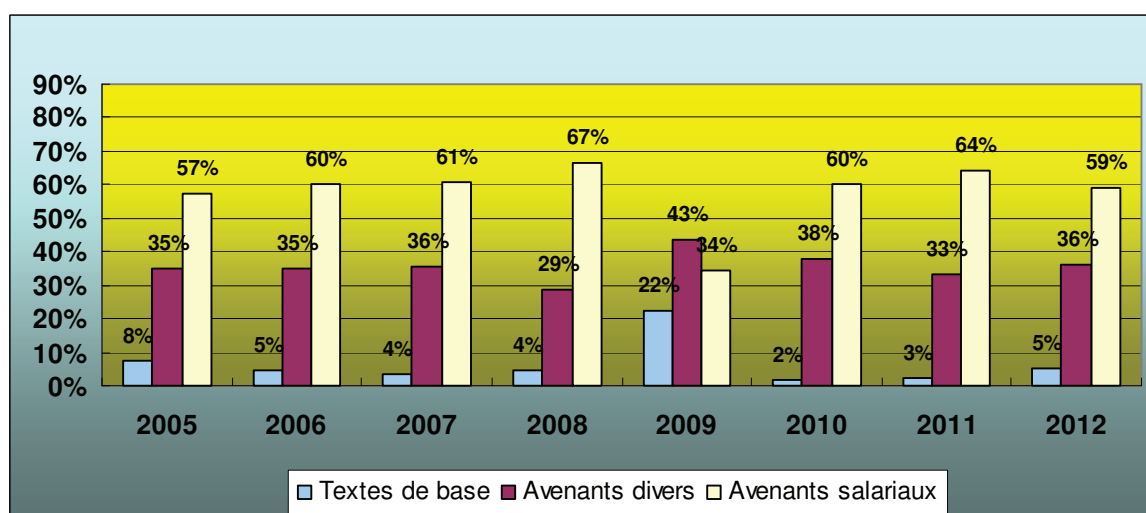
Répartition des textes conventionnels par type (2005-2012)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Textes de base	28	17	13	16	105	5	8	21
Avenants divers	128	127	129	103	205	113	105	155
Avenants salariaux	210	217	219	238	162	180	202	251
Total	366	361	361	357	472	298	315	427

Répartition en valeur absolue



Répartition en %



Ces chiffres illustrent la tonicité du dialogue social en agriculture, compte-tenu du volume d'accords conclus.

Une approche plus qualitative fait l'objet de la partie suivante.

III. LE CONTENU DE LA NÉGOCIATION.

III.1 Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus en 2012

2012 a été une année riche pour le dialogue social interprofessionnel.

Les partenaires sociaux ont conclu 6 accords ou avenants à accords nationaux :

- Accord national interprofessionnel du 13 janvier 2012 sur le chômage partiel ;
- Avenant du 23 janvier 2012 à l'accord national interprofessionnel du 31 mai 2011 relatif au contrat de sécurisation professionnelle ;
- Accord national interprofessionnel du 6 février 2012 relatif à l'activité partielle de longue durée, modifié par l'avenant n°1 du 28 septembre 2012 ;
- Accord national interprofessionnel du 17 février 2012 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement ;

- Accord national interprofessionnel du 18 avril 2012 visant à faciliter l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi ;
- Accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

La FNSEA et la CNMCCA ne participent pas à ce niveau de négociation et sont seulement consultés en commission nationale de la négociation collective. Les accords nationaux interprofessionnels ne relèvent pas de la sous commission agricole des conventions et accords ; néanmoins ils peuvent avoir des conséquences sur la négociation collective en agriculture. Il en sera ainsi de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés qui, en raison de sa traduction dans la loi, rendra nécessaire une évolution de l'accord national relatif à la protection sociale complémentaire en agriculture et à la création d'un régime de prévoyance ainsi que des nombreux accords locaux.

III.2 Les accords nationaux dans les professions agricoles

Quinze accords nationaux ont été conclus en 2012, dont deux dans le champ de la production agricole proprement dite :

- Accord national du 13 juin 2012 sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux; L'accord sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux a pour objet de faciliter l'ouverture des groupements d'employeurs agricoles aux activités des très petites entreprises commerciales ou artisanales présentes sur les territoires ruraux. Cet accord permet notamment de définir les accords nationaux et la convention collective applicables. En ce sens il est innovant. Enfin, il ouvre la possibilité de créer un « label » Groupement d'employeurs agricole et ruraux.
- Accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et la création de l'ASCPA; la loi de 1999, en son article L. 718-1 du CRPM permettait la création d'un comité paritaire départemental des activités sociales et culturelles. Les partenaires sociaux ont souhaité modifier la périmètre géographique et sectoriel du comité pour favoriser leur constitution.

S'y ajoutent 3 avenants à accords nationaux :

- Avenant n°1 du 9 novembre 2011 à l'accord national du 19 septembre 2001 sur le compte épargne temps ;
- Avenants n° 4 et 5 du 22 décembre 2012 à l'accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture ;
- Avenant n° 2 à l'accord du 23 décembre 2008 sur l'amélioration des conditions de travail en agriculture.

III.3 Les thèmes abordés

a) La prévoyance

69 accords relatifs à la prévoyance ont été présentés à la Sous-commission. Ils représentent 42% des textes et accords soumis en 2012.

Pour la plupart, ils prennent en compte le déficit du régime et la nécessaire recherche d'un équilibre. Ils se traduisent par des augmentations de cotisations avec parfois une diminution des prestations.

Un accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC a été conclu le 15 juin 2012 et étendu.

Il en est de même de l'accord relatif à un régime de prévoyance des salariés non cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (10 janvier 2012) et de l'accord portant création

d'un régime conventionnel de prévoyance dans la coopération bétail et viande (15 novembre 2012).

L'accord autonome relatif au complément de garantie santé des salariés agricoles non cadres en Ariège, compte tenu des observations formulées, a été renvoyé à la négociation.

b) Les classifications professionnelles

18 accords sur ce thème sont recensés, dont un portant création d'un Certificat de qualification professionnel dans les coopératives agricoles « Technicien conseil aux adhérents de coopératives ». Les partenaires ont renouvelé l'ancien CQP, qui datait de 2003, pour s'inscrire dans une stratégie de développement fondée sur des démarches qualité-produit et sécurité alimentaire.

c) La durée et l'aménagement du temps de travail

9 accords ont été conclus dont 2 portant sur le contrat de travail intermittent, 1 avenant à l'accord national sur le compte épargne temps en agriculture, 2 accords créant une commission paritaire de validation.

d) La pénibilité et l'amélioration des conditions de travail

7 accords sur ces sujets ont été conclus en 2012 :

- Accord collectif de travail concernant la prévention de la pénibilité dans les parcs et jardins zoologiques (10 janvier 2012) ;
- Accord collectif de travail concernant la prévention de la pénibilité et le bien être au travail dans la transformation laitière (1^{er} mars 2012) ;
- Accord portant sur le stress au travail et les risques psychosociaux dans les coopératives 5 branches (23 mars 2012) ;
- Accord collectif de travail concernant la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail dans les coopératives agricoles de teillage de lin (10 mai 2012) ;
- Accord relatif à l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux, au sein de la branche sélection et reproduction animales (8 octobre 2012) ;
- Accord relatif à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels dans la coopération bétail et viande (15 novembre 2012) ;
- Avenant n° 2 à l'accord national sur l'amélioration des conditions de travail en agriculture (29 juin 2012).

e) La formation professionnelle

8 textes sont recensés, dont les accords nationaux relatifs à la formation professionnelle dans le secteur du paysage (3 février 2012), à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation au sein de la branche sélection et reproduction animales (8 octobre 2012) et les deux avenants à l'accord national sur la formation professionnelle en agriculture.

f) L'égalité Femme/Homme

2 accords seulement ont eu pour objet l'égalité femme/homme dont un dans le secteur des Parcs et jardins zoologiques.

g) L'emploi

1 accord a été signé; il s'agit de l'accord national du 13 juin 2012 relatif aux groupements d'employeurs déjà cité.

III.4 Les conventions collectives : nouveaux textes et textes révisés

5 conventions collectives ont été réécrites :

- Convention collective nationale des conserveries, coopératives et SICA ;
- Convention collective des exploitations horticoles de Haute-Normandie ;
- Convention collective régionale Rhône-Alpes des salariés cadres de la production agricole, des entreprises de travaux agricoles et des CUMA ;
- Convention collective des Exploitations agricoles, Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA de Franche-Comté ;
- Convention collective des Exploitations agricoles, ETAR, CUMA des départements de la Savoie et de la Haute-Savoie.

La sous-commission a renvoyé la convention de Franche-Comté à la négociation.

45 conventions collectives ont été modifiées. Ces modifications sont plus ou moins importantes. Elles ont porté sur une extension de leur champ d'application (3), sur la prise en compte de la fusion de l'inspection du travail et la création des DIRECCTE (3), sur les accessoires du salaire (9), ou le préavis, les primes d'ancienneté, l'indemnité de licenciement...

III.5 La négociation en Mutualité sociale agricole

En 2012, 116 accords locaux et 9 accords nationaux ont été soumis à l'agrément du ministre chargé de l'agriculture par les organismes de Mutualité sociale agricole.

Au niveau national, la négociation collective a permis la signature d'avenants aux trois conventions collectives dont dépendent les salariés de la MSA : employés & cadres ; praticiens ; agents de direction. Un accord cadre national portant sur les risques psychosociaux a également été signé.

Au plan local, une part significative de la négociation collective a porté sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en raison notamment des obligations législatives et réglementaires qui se sont imposées aux entreprises dans ce domaine.

III.6 La négociation salariale

La question salariale est redevenue une préoccupation majeure des partenaires sociaux de l'agriculture.

Après l'exception de l'année 2009, totalement atypique en raison de la priorité accordée par les partenaires sociaux à la déclinaison de l'accord du 10 juin 2008 (prévoyance, complémentaire-santé), la négociation salariale est redevenue prééminente dans la négociation en agriculture. Si la proportion des avenants salariaux dans le total des textes conclus est en léger recul par rapport à l'exercice précédent (mais rapporté, cette fois, à un nombre total de textes très élevé), leur volume est en forte augmentation, le chiffre de ces avenants (251) étant le plus élevé de la décennie.

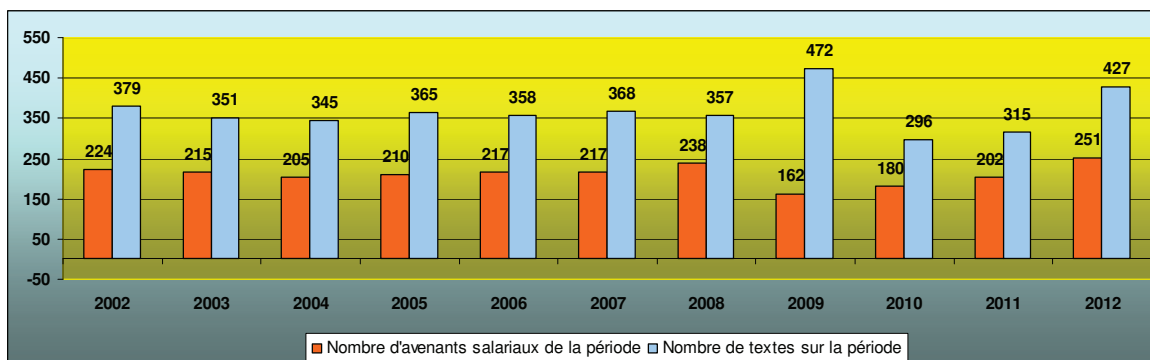
A la date de leur conclusion, on ne relève pas de coefficients pour lesquels le salaire horaire conventionnel serait inférieur au SMIC.

Les tableau et graphiques ci-dessous illustrent ces évolutions.

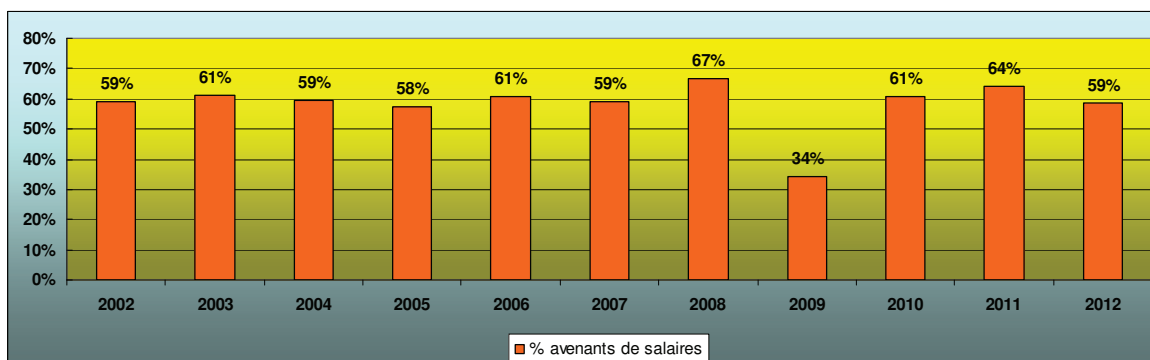
Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus (2002 - 2012)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nbre d'avenants salariaux	224	215	205	210	217	217	238	162	180	202	251
Nombre total de textes	379	351	345	365	358	368	357	472	296	315	427
% avenants salariaux	59%	61%	59%	58%	61%	59%	67%	34%	61%	64%	59%

Répartition en valeur absolue



Répartition en %



L'effet structurant sur la négociation salariale de la modification de la date de revalorisation du SMIC, fixée depuis 2010 au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet, et l'effet déport de cette réforme sont pleinement confirmés. Sur 251 avenants de salaires conclus en 2012, 113 l'ont été en janvier (à comparer aux 111 avenants de salaires conclus en janvier 2011 sur 202 avenants salariaux). Ce constat est d'autant plus net que 2012 a connu une double augmentation du SMIC, dont une au 1^{er} juillet. Or, au mois de juillet, 34 avenants salariaux ont été signés (un seul au mois d'août) et 11 en tout au dernier trimestre. Pour mémoire, en 2004, seuls 13 avenants de salaire étaient conclus en janvier (soit 6 % du total) et, à l'inverse, 78 textes signés en juillet, après revalorisation du SMIC.

C'était prévisible, la fixation du SMIC en début d'année a fortement modifié la saisonnalité des négociations et donc des évolutions salariales conventionnelles en agriculture ; en outre, la négociation salariale est désormais beaucoup plus concentrée qu'avant dans la période suivant immédiatement la revalorisation du SMIC.

IV. 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. Dans un contexte différent de stabilisation de la négociation relative à la prévoyance et à la complémentaire santé et de retour au niveau habituel de la négociation salariale, il a semblé utile de maintenir le même type de présentation de façon à disposer de séries statistiques dans la durée.

IV.1. La signature des organisations syndicales de salariés en 2012.

Comme indiqué à l'occasion des précédents bilans, l'interprétation des données fournies ici doit rester prudente, car elles résultent d'un croisement souvent subtil entre stratégies d'organisations et présence syndicale, notamment dans les sous-branches départementales de la production agricole, sachant que cette présence diffère sensiblement d'une région à l'autre et d'une activité économique à l'autre. En outre, et même si cette évidence est mentionnée lors de chaque publication du bilan, chacune des organisations syndicales 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 second et pour l'année étudiée (2012 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 de textes », ajoutée au premier tableau, ne figure ici qu'à titre de référence et indique, pour chaque niveau et type de texte, le nombre de textes conclus (409 textes, nombre connu au moment de l'étude, légèrement inférieur au nombre définitif – 427 - utilisé plus haut).

**Signature par organisation, par type de texte et par niveau de négociation en 2012
(en valeur)**

	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départ ^{aux}			P/organisation
	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	Total
CGT	4	2	7	0	5	15	1	9	17	60
CFDT	8	15	24	2	47	36	0	149	61	342
FO	11	11	20	3	38	27	2	135	56	303
CFTC	11	11	0	2	37	30	2	138	57	288
CGC	13	12	20	2	37	26	1	95	44	250
UNSA	3	5	11	0	2	0	0	4	4	29
Nbre de textes	16	19	28	3	62	43	2	169	67	409

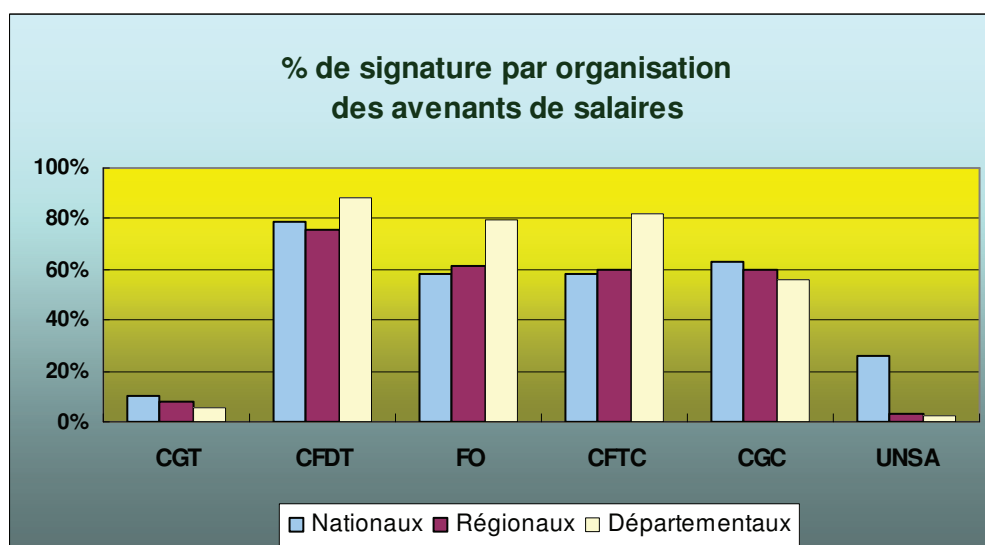
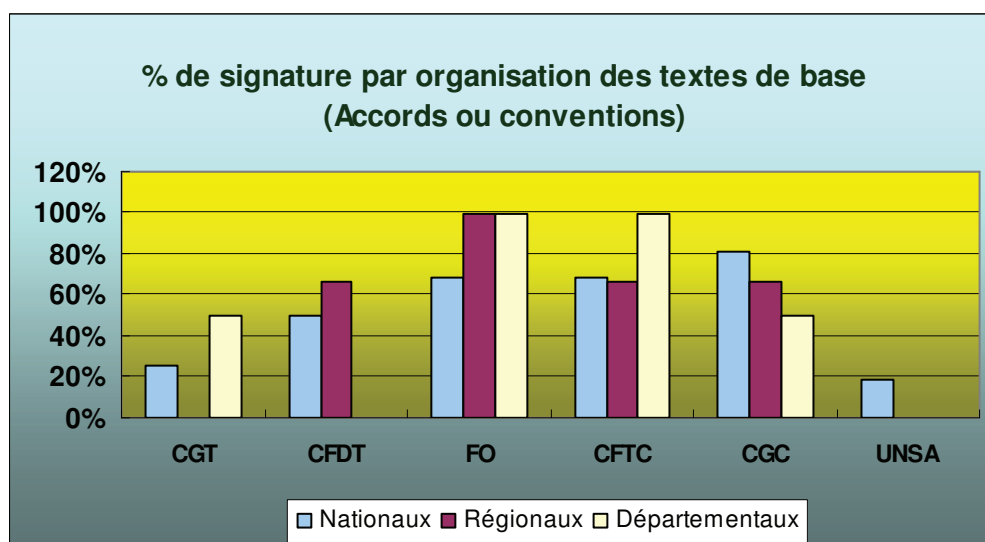
Mêmes données en % des textes signés

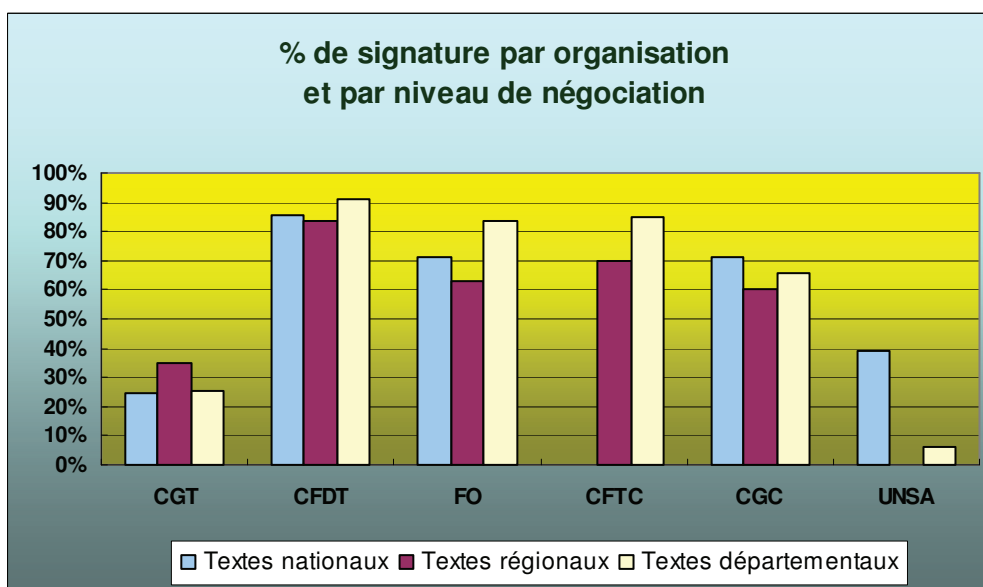
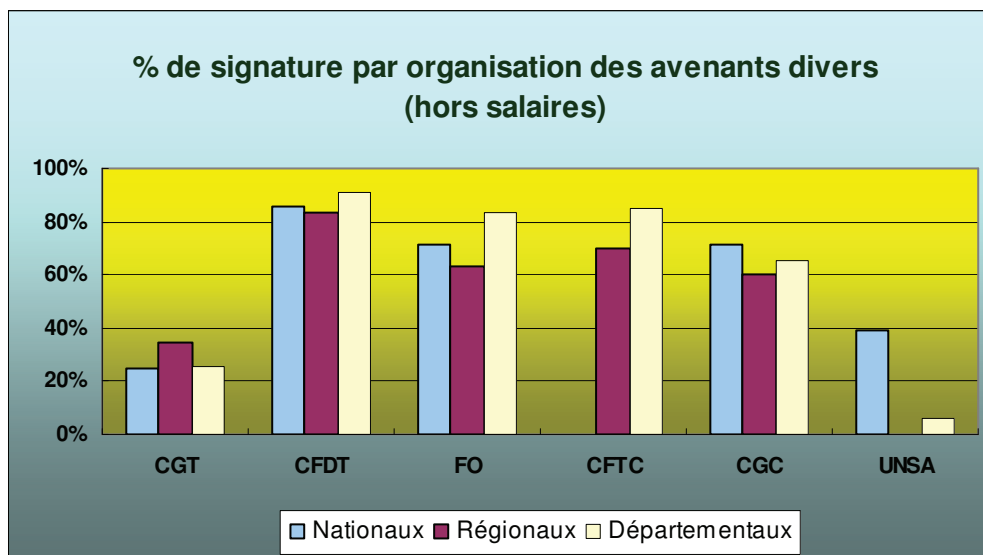
	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départ ^{aux}			P/organisation
	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	TdB ⁽¹⁾	Sal. ⁽¹⁾	PN ⁽¹⁾	Total
CGT	25%	11%	25%	0%	8%	35%	50%	5%	25%	15%
CFDT	50%	79%	86%	67%	76%	84%	0%	88%	91%	84%
FO	69%	58%	71%	100%	61%	63%	100%	80%	84%	74%
CFTC	69%	58%	0%	67%	60%	70%	100%	82%	85%	70%
CGC	81%	63%	71%	67%	60%	60%	50%	56%	66%	61%
UNSA	19%	26%	39%	0%	3%	0%	0%	2%	6%	7%

⁽¹⁾ 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 visuellement 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.





IV.2. Une comparaison sur 10 ans.

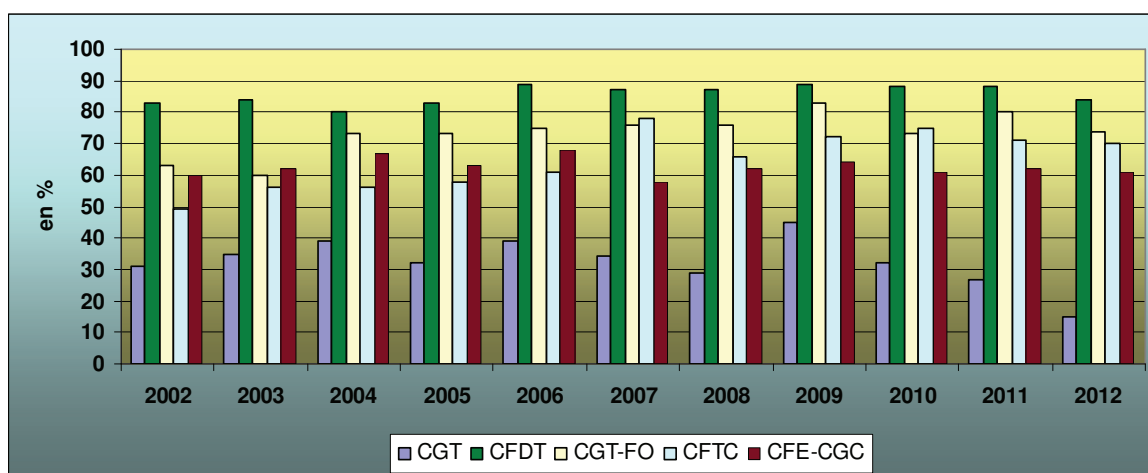
Dans le tableau ci-dessous figurent, pour les dix dernières années, les taux de signature (en pourcentage) de chacune des cinq organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national interprofessionnel. Ce tableau montre, sur la période, une certaine stabilité de l'engagement syndical 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 des thèmes des garanties collectives en matière de santé (prévoyance et assurance complémentaire santé) et de leur caractère à la fois novateur et protecteur pour les salariés de la production agricole expliquait cette adhésion particulière des organisations syndicales de salariés.

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, exception faite de la CFTC ainsi que la CGT-FO dont les taux de signature restent supérieurs à ce qu'ils étaient avant la vague de 2009. Mais ces phénomènes sont difficiles à analyser sur un plan quantitatif et en tirer des conséquences qualitatives en termes de stratégies syndicales serait pour le moins audacieux.

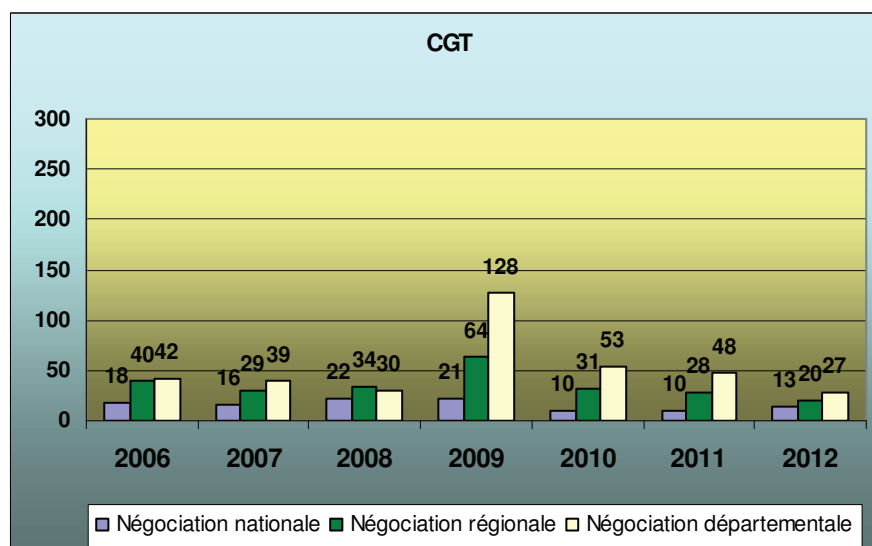
Taux de signature par organisation syndicale de 2002 à 2012 (%)

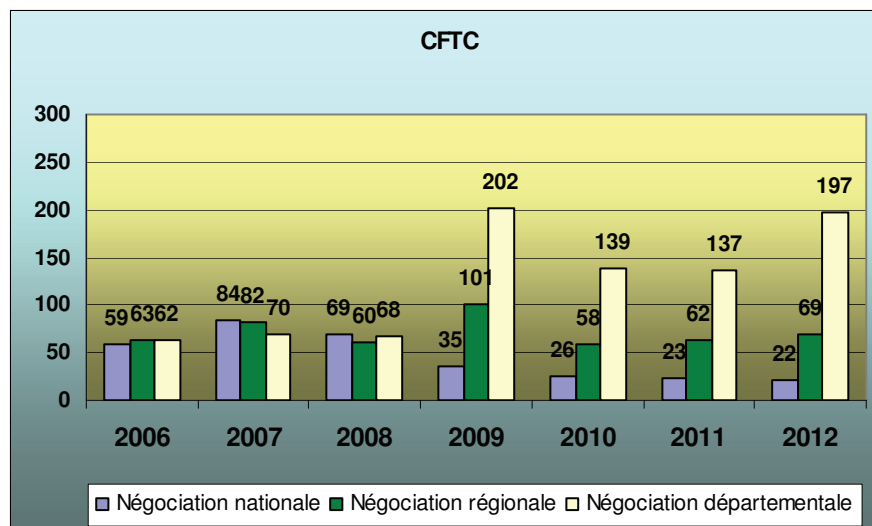
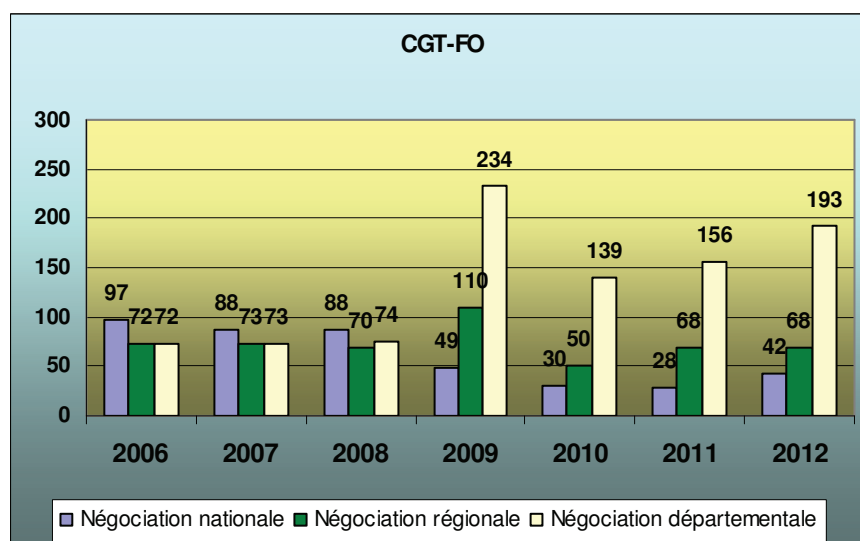
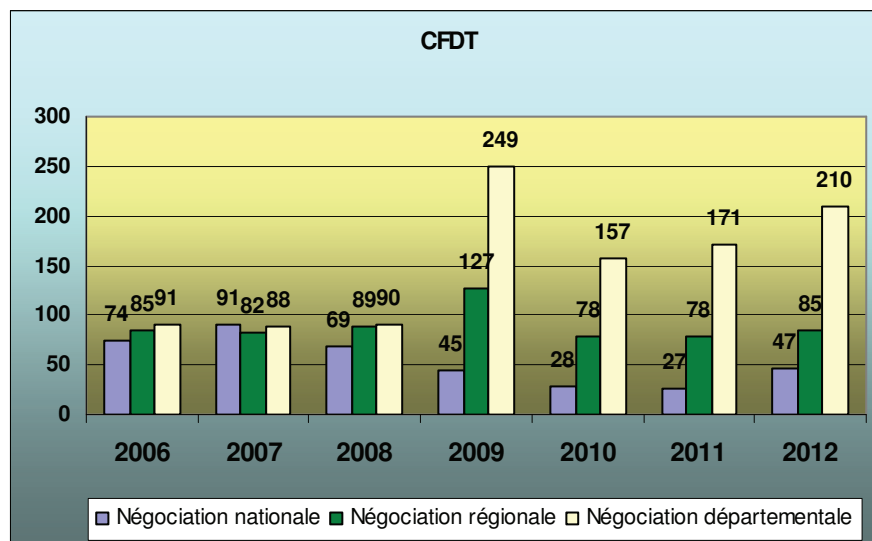
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
CGT	31	35	39	32	39	34	29	45	32	27	15
CFDT	83	84	80	83	89	87	87	89	88	88	84
CGT-FO	63	60	73	73	75	76	76	83	73	80	74
CFTC	49	56	56	58	61	78	66	72	75	71	70
CFE-CGC	60	62	67	63	68	58	62	64	61	62	61

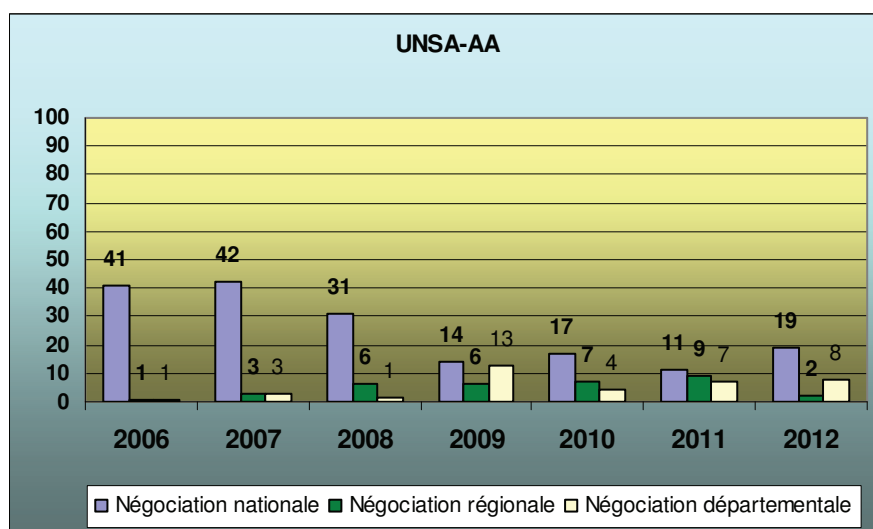
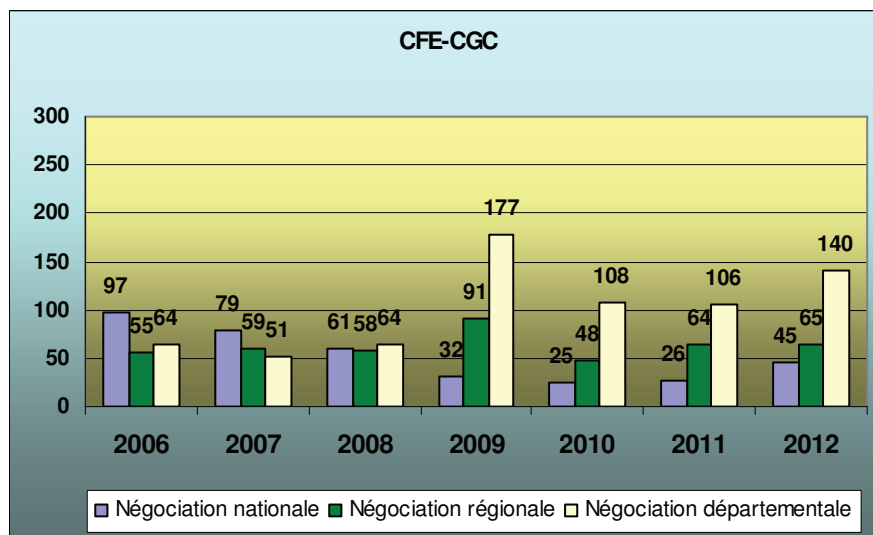


Une approche plus monographique de la pratique syndicale en matière de signature est proposée ci-après. Les graphiques suivants retracent, par organisation syndicale, l'évolution de cette pratique pour les six dernières années en fonction des trois niveaux de négociation (national, régional et départemental). La prudence dans la lecture de ces tableaux est, comme déjà indiqué, de rigueur, ce bilan n'ayant aucune vocation à porter des jugements de valeur.

Nombre de signatures par organisation syndicale de salariés et selon les niveaux de négociation







Il est précisé que seule la volonté de rendre suffisamment lisible le graphique relatif à l'UNSA-AA a justifié que l'échelle de présentation des données (axe des ordonnées) soit différente de celle retenue pour les autres graphiques.

V. L'ACTIVITÉ DE LA SOUS-COMMISSION DE LA CNNC

(GRAPHIQUES À JOUR (21/05/2013)).

La sous-commission des conventions et accords a été réunie dans sa formation agricole 5 fois en 2012, ce qui correspond à un rythme normal, pour examiner les demandes d'extension et d'élargissement.

Activité de la sous-commission en 2012
Nombre de dossiers examinés par séance

Date	N	R	D	Total
13/01/2012	5	5	9	19
08/03/2012	9	6	17	32
07/06/2012	12	10	24	46
12/10/2012	16	15	17	48
03/12/2012	3	16	7	26
Total	45	52	74	171

La sous-commission a par ailleurs été consultée 11 fois (contre 9 en 2009, 2010 et 2011) dans le cadre de la procédure dite accélérée pour ce qui concerne les avenants de salaires.

Nbre avts par série	
N° Série	Nbre Avts
1	11
2	19
3	47
4	45
5	17
6	21
7	7
8	18
9	27
10	20
11	24
Total	256

Au total, 427 demandes d'extension ou d'élargissement (contre 330 en 2011 et 480 en 2010, année exceptionnelle en raison du déport d'une année sur l'autre des accords de prévoyance conclus fin 2009) ont été examinées au cours de l'année 2012.

Les avenants salariaux examinés dans le cadre de la procédure accélérée représentent 60 % de l'ensemble des textes soumis à la sous-commission (contre 65 % en 2011, 39 % seulement en 2010 et 44 % en 2009, mais 63 % en 2008, ainsi qu'en 2007, 61 % en 2006, 64 % en 2005, 62 % en 2004).

Il se confirme qu'après une diminution importante pendant deux années, le nombre des textes examinés dans le cadre de la procédure dite accélérée a retrouvé son niveau habituel, ce que semble confirmer les premiers chiffres de 2013.

La sous-commission a donné un avis favorable à l'élargissement de 3 avenants à conventions élargies, ce qui confirme la quasi-désuétude de cette procédure, maintenue pour un nombre de situations marginal. La convention nationale des coopératives vinicoles a modifié son champ

d'application afin d'intégrer les distilleries coopératives auxquels les textes conventionnels des coopératives étaient traditionnellement élargis.

Il se confirme avec le temps que la procédure de double opposition (ou plus), juridiquement toujours en place, est moins utilisée (pas du tout entre 2010 et 2012), l'évolution de la doctrine de la sous-commission conduisant celle-ci vers la pratique plus consensuelle du renvoi à la négociation.

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 suffisamment élevé pour que l'extension rende le texte en résultant 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 ces dernières années) 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 à nouveau la qualité des débats, tant sur un plan pragmatique que juridique, au sein de la sous-commission des conventions et accords dans sa formation agricole. Cette qualité lui permet d'approfondir chaque année la doctrine sur laquelle elle fonde ses avis, suggestions et observations.

VI. L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION.

Le bilan de la négociation collective rend compte traditionnellement du nombre d'arrêtés d'extension pris au cours de la période de référence par l'administration (ministère et préfectures). Depuis 2011, la réduction progressive des délais d'extension est devenue un des objectifs quantifiables du BRTDS. Dès lors, il a semblé intéressant d'étudier cet indicateur d'activité, non seulement dans le cadre de l'année de référence (l'agenda de l'extension ne s'organise pas à partir de l'année civile), mais sur une période plus longue et ceci pour chaque réunion de la sous-commission.

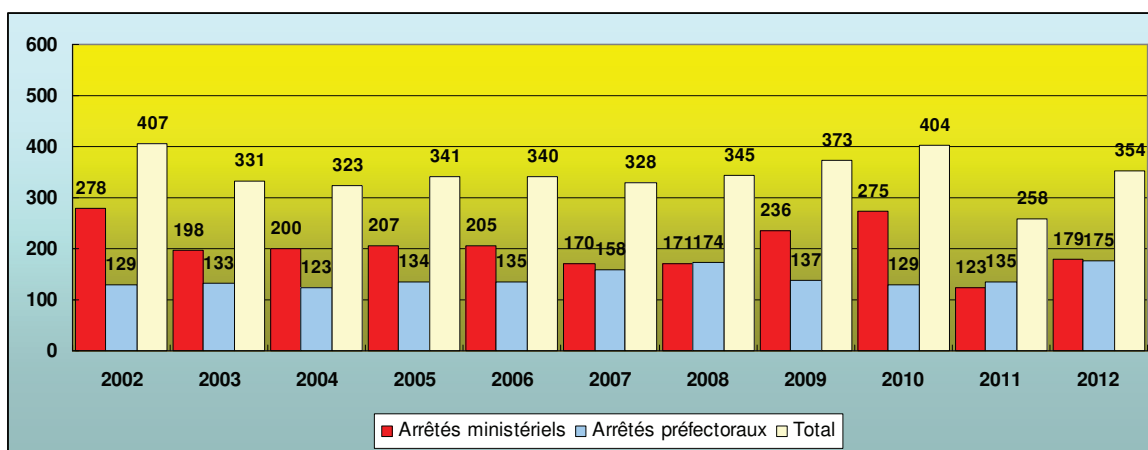
VI.1. Le nombre d'arrêtés d'extension pris par l'administration.

Le nombre des arrêtés d'extension pris par l'administration, qui avait connu une forte diminution en 2011 après une croissance exceptionnelle en 2009 et surtout 2010, est à nouveau en 2012 en augmentation sensible, soit :

- 179 arrêtés ministériels portant extension des avenants examinés en sous-commission et des avenants de salaires nationaux ou régionaux, ce qui représente une croissance annuelle de 31 % ;
- 175 arrêtés préfectoraux portant extension d'avenants de salaires, en augmentation de 23 % par rapport à l'exercice précédent.

Évolution du nombre des arrêtés d'extension (2002-2012)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Arrêtés ministériels	278	198	200	207	205	170	171	236	275	123	179
Arrêtés préfectoraux	129	133	123	134	135	158	174	137	129	135	175
Total	407	331	323	341	340	328	345	373	404	258	354



La première explication à ce surcroît d'activité au cours de l'exercice est à rechercher dans l'augmentation du nombre de textes conventionnels conclus (+ 25 %) et notamment au plan national (+ 43 %), ce qui influe directement sur le nombre d'arrêtés ministériels. Logiquement, le nombre de textes reçus (enregistrés) pendant l'année civile 2012 par le BRTDS est assez important : 29 textes de base et 408 avenants (dont 253 salaires et 67 avenants antérieurs à 2012) ont été enregistrés dans la base de données du bureau en 2012, contre 327 en 2011, ce qui représente une augmentation de 25 %. Compte-tenu de l'effet déport d'une année sur l'autre, il est probable que le bilan de 2013 montre à nouveau une activité soutenue de l'administration.

VI.2. Les délais d'extension.

Une première période de quatre ans a semblé pertinente pour examiner l'évolution des délais d'extension, qui s'entendent du nombre de jours séparant l'arrivée d'un texte conventionnel en administration centrale (BRTDS) et la date de l'arrêté prononçant son extension. Cette période pourra être complétée lors des bilans annuels à venir afin que l'information sur l'activité de l'administration soit complétée.

Cette période de quatre ans est pertinente car elle couvre des années à étiage habituel et des années qui, en raison de l'afflux de nombreux textes relatifs à la prévoyance, ont confronté tant l'administration que la sous-commission à des situations de grande tension pour faire face.

Il a été examiné, par sous-commission (donc en regardant comment les dossiers étaient traités, commission par commission), les trois éléments de procédures chiffrables en termes de délais (saisine de la sous-commission des conventions et accords, publication des avis d'extension et signature de l'arrêté d'extension), les délais moyens de procédure pour chacune des commissions réunies entre janvier 2009 et décembre 2012. Il est dommage que le quatrième élément de procédure, la publication du texte au BOCC, ne puisse donner lieu à une évaluation des délais, les publications étant trop aléatoires pour s'y retrouver en termes de date : par exemple, le BOCC n° 45 est daté du 1er décembre 2012, alors qu'il était prévu pour le 5 novembre (45ème semaine de l'année) et n'est mis en ligne que le 18 janvier 2013, alors que le n° précédent (le 44) n'est pas encore publié. Or, les délais de publication au BOCC sont ceux qui pèsent le plus lourdement dans les délais d'extension.

L'étude peut être synthétisée dans le tableau ci-après.

Date SC CNNC	Nombre de dossiers par réunion	Délai d'examen par la CNNC	Délai de publication de l'avis	Délai de prise de l'arrêté
20/01/2009	15	23	42	96
27/03/2009	21	68	26	122
14/05/2009	23	61	54	166
26/06/2009	12	23	17	107

Date SC CNNC	Nombre de dossiers par réunion	Délai d'examen par la CNNC	Délai de publication de l'avis	Délai de prise de l'arrêté
02/10/2009	49	53	39	110
06/11/2009	41	32	57	116
04/12/2009	64	24	85	129
29/01/2010	53	21	116	137
19/03/2010	49	22	144	170
28/05/2010	50	43	190	209
01/10/2010	34	78	117	156
03/12/2010	22	68	103	128
04/02/2011	23	34	75	100
29/04/2011	31	45	164	217
24/06/2011	23	45	119	224
07/10/2011	34	29	60	200
13/01/2012	19	55	22	190
08/03/2012	28	41	35	133
07/06/2012	47	43	33	119
12/10/2012	47	73	30	116
03/12/2012	25	45	17	126
Moyenne	34	44	74	146

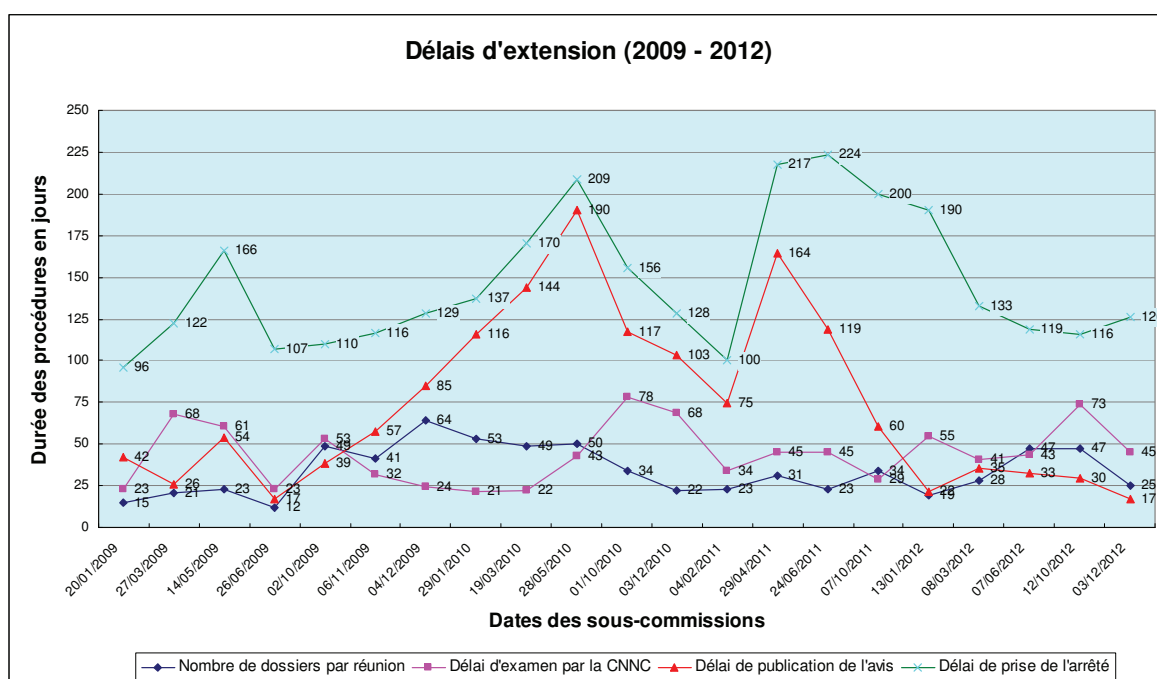
Les chiffres (nombre de jours) ont été conditionnellement formatés : sachant que la durée moyenne sur la période observée (2009-2012) pour chaque élément de procédure apparaît sur la dernière ligne, chaque nombre inférieur à cette moyenne apparaît en bleu, chaque nombre supérieur apparaissant en rouge.

Les tendances principales révélées par cette analyse comparée du sort des avenants présentés à l'examen de la sous-commission lors de ses vingt-et-une dernières séances sont les suivantes :

- La principale : on ne constate **aucune dégradation de la situation** en quatre ans, mais une distribution dans le temps des bonnes et moins bonnes performances en raison d'aléas extérieurs et de phénomènes de saisonnalité.
- Les **délais de saisine de la sous-commission** sont fortement conditionnés par la période : les dossiers présentés à la commission de rentrée subissent mécaniquement la neutralisation des mois d'été, pendant lesquels il est impossible de réunir les membres ; la commission d'octobre 2011 fait curieusement exception à cette règle ; un élément d'incertitude : l'arrivée des avenants au bureau étant quotidienne et le bureau inscrivant à l'ordre du jour de la commission à venir tous les textes en stock, plus un texte arrive tard, plus le délai de saisine est court. Pour la même raison, lorsque l'actualité oblige à réunir plus souvent la commission (entre novembre 2009 et mai 2010, pour absorber la prévoyance, par exemple), les délais de saisine sont courts.
- La **publication au JO de l'avis d'extension** est le point de procédure offrant au bureau la plus grande maîtrise. Mais compte-tenu de phénomènes de goulots d'étranglement, des réunions plus fréquentes, plus rapprochées de la commission n'ont pas pour effet de raccourcir les délais de publication des avis. Au contraire, c'est à partir de novembre 2009 que les délais d'avis s'allongent (jusqu'à quadrupler) et, ce type de retard étant cumulatif, le phénomène d'allongement se poursuit alors que le rythme de réunion de la commission retrouve son étiage habituel : l'allongement des délais de publication des avis, apparu en novembre 2009 (début d'une période de surchauffe pour la commission) s'installe jusqu'à la mi-2011, ces délais ne redevenant normaux, voire plus courts qu'au début de la période observée, qu'à la rentrée 2011, pour se stabiliser jusqu'à présent dans des durées courtes, difficilement compressibles, signe d'une bonne performance.

- Les délais de prise de l'arrêté d'extension cumulent les retards possibles des autres points de procédure, notamment de la publication au BOCC. Si, s'agissant de ces publications, les procédures ont été rationalisées entre fin 2011 et 2012, cet effort ne débouche pas sur une amélioration des délais. Dans les retards constatés en 2011, l'effet cumulatif des autres retards de procédure, lié à la fin du phénomène « prévoyance », a joué à plein. Dès lors que les choses redeviennent normales par ailleurs, les arrêtés sont pris (trois dernières sous-commissions) dans des délais normaux, ceux du début de la période examinée.

La traduction graphique du tableau est assez parlante : les phénomènes de crêtes sont saisonniers, très marqués en 2010 et 2011, moins en 2009 (début de l'inflation des textes sur la prévoyance), en disparition en 2012. Par ailleurs, on constate des effets cumulatifs : les hausses et diminutions de durée concernent les trois points de procédure. Enfin, si les résultats de 2012 sont plus satisfaisants, en termes de performance, que ceux constatés en 2011, il est rappelé que le nombre d'arrêtés pris par l'administration centrale a été, lors du dernier exercice, beaucoup plus important qu'au cours de l'exercice précédent (+ 31 %). Les corrélations ne vont pas de soi.



Il serait intéressant de poursuivre ce travail d'examen, fondé sur les informations saisies dans la base de données du BRTDS pour savoir si les tendances observées se poursuivent à plus long terme ou si des événements contrariant celles-ci se font jour.

ANNEXE 1 : LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN MATIÈRE DE PRÉVOYANCE ET DE GARANTIES FRAIS DE SANTÉ EN 2012.

La négociation collective agricole relative à la prévoyance ou aux garanties frais de santé est loin d'être une quantité négligeable. Par son volume d'abord, par sa qualité ensuite. En premier lieu, il convient de relever qu'à la suite de l'accord national du 10 juin 2008, de très nombreux accords locaux ont été conclus. Depuis 2009, 317 accords de ce type ont fait l'objet d'une demande d'extension. En second lieu, il est important de souligner la qualité du dialogue social dont elle est issue. La doctrine de la CNNC dans sa formation agricole a progressivement fourni aux négociateurs un cadre cohérent et aussi homogène que possible. Elle est le fruit de discussions nourries et constructives avec les partenaires sociaux.

Il convient de resituer ce tissu conventionnel dans son contexte. 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.

Un dialogue social abondant eut lieu en 2009 et essentiellement dans le champ d'application de l'accord de 2008. En effet, pour que soit applicable un accord local plus intéressant, il fallait que les textes de base instaurant un régime de prévoyance, soient conclus au plus tard le 31 décembre 2009. En 2010 furent essentiellement conclus des avenants prenant en compte les remarques formulées par l'administration, achevant ainsi la stabilisation de ce tissu conventionnel. 2011 a connu un sensible ralentissement avec seulement 11 textes relatifs à la prévoyance et aux garanties frais de santé. Ce sommeil fut léger et de courte durée puisqu'une reprise de la négociation a pu être constatée en 2012, en raison des conséquences sur les régimes de la réforme des retraites de 2010.

I. La négociation relative à la prévoyance en 2012

41 textes relatifs à la prévoyance ou aux garanties frais de santé (5 textes de base et 36 avenants) ont été conclus en 2012, ainsi que le montrent les tableaux ci-joints. Comme pour l'ensemble de la négociation collective agricole, celle qui a trait à la prévoyance et aux garanties frais de santé est fortement décentralisée, même si pour les besoins de la mutualisation, la négociation supra-départementale tend à se développer.

Les accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé en 2012		Texte de base	Avenants
Prévoyance	National	2	1
	Régional	0	8
	Départemental	2	14
Frais de santé	National	0	0
	Régional	0	4
	Départemental	0	9
Prévoyance et frais de santé	National	1	0
	Régional	0	0
	Départemental	0	0
Totaux		5	36

Ce qui, par rapport à l'année précédente, marque une légère recrudescence.

Les accords relatifs à la prévoyance et aux frais de santé en 2012 : évolution depuis 2009			2009	2010	2011	2012
Prévoyance	National	Texte de Base	1	0	0	2
	National	Avenants	10	9	1	1
	Régional	Texte de Base	12	1	1	0
	Régional	Avenants	28	9	3	8
	Départemental	Texte de Base	32	2	1	2
	Départemental	Avenants	66	15	2	14
Frais de santé	National	Texte de Base	4	0	1	0
	National	Avenants	3	0	0	0
	Régional	Texte de Base	9	0	1	0
	Régional	Avenants	9	6	0	4
	Départemental	Texte de Base	31	0	1	0
	Départemental	Avenants	8	4	0	9
Prévoyance et frais de santé	National	Texte de Base	0	0	0	1
	National	Avenants	0	0	0	0
	Régional	Texte de Base	0	0	0	0
	Régional	Avenants	0	3	0	0
	Départemental	Texte de Base	0	0	0	0
	Départemental	Avenants	0	3	0	0
Totaux			213*	52*	11*	41*

*Les chiffres donnés dans le tableau ci-dessus agglomèrent la négociation interdépartementale avec la négociation régionale et l'inter-régionale avec la nationale

A. Les textes de base : La refonte de trois textes nationaux

Les parcs zoologiques privés

L'accord national du 10 janvier 2012 sur le régime de prévoyance des salariés non-cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public abroge dès son entrée en vigueur, les dispositions du précédent accord de prévoyance. Ici, la refonte du dispositif est présentée dans le préambule de cet accord comme résultant d'une volonté d'améliorer les garanties.

Le secteur Bétail et Viande

Les négociateurs de la convention collective nationale des coopératives et SICA Bétail et viande avaient déjà institué en 2003 un accord collectif national visant à mettre en place un régime de prévoyance destiné à couvrir l'ensemble des salariés relevant de cette convention collective. La nécessité de clarifier le champ d'application de certaines garanties les ont amenés à refondre l'ensemble des textes relatifs à la prévoyance en un seul et à cette occasion, de procéder à des aménagements de garanties et de se mettre en conformité avec les dispositions du décret du 9 janvier 2012.

Les paysagistes

L'UNEP a dénoncé le 25 novembre 2011, la convention collective nationale du 2 avril 1952 à destination des ingénieurs et des cadres des entreprises agricoles. Afin de maintenir une couverture conventionnelle aux techniciens, agents de maîtrise ou cadres des entreprises du paysage, les partenaires sociaux ont conclu le 15 juin 2012, l'accord national du régime conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC. C'est le seul texte de base qui concerne la prévoyance et les garanties frais de santé.

B. Les avenants : une recrudescence essentiellement due au déséquilibre du régime

Il est significatif de parcourir les préambules des avenants conclus en 2012. Dans la quasi-totalité des cas, la négociation a été engagée non pour modifier le système établi mais pour en assurer la pérennité. Le déséquilibre du régime est présenté par les partenaires sociaux comme résultant de l'application de la réforme sur les retraites de 2010.

II. Le contenu des accords de prévoyance

Face à un déséquilibre lié, selon les négociateurs, aux effets de la réforme des retraites, les partenaires sociaux ont choisi dans leur majorité de modifier les cotisations ou les modalités de dispense ou d'agir sur les deux leviers. Pour autant, les systèmes choisis ne sont pas homogènes.

a) Effets sur les cotisations

Les effets sur les cotisations sont multiples. Ainsi est-il possible de modifier les cotisations prévues dans le texte de base, instaurer dans le même temps une cotisation exceptionnelle et aussi venir modifier la répartition de la charge pesant sur les employeurs et les salariés.

La hausse des cotisations est semble-t-il, largement plébiscitée puisque sur les 36 avenants portant sur la prévoyance et les frais de santé, 17 d'entre eux la prévoient.

Modification de la répartition des cotisations	Hausse de cotisations	Instauration d'une cotisation exceptionnelle	Modification du taux d'appel des cotisations
9	17	5	2

b) D'autres réponses sont apportées

- L'élargissement des dispenses d'affiliation

Pas moins de 5 parmi les 41 textes étudiés ici, prévoient la modification des cas possibles des dispenses d'affiliation. La conséquence en est directe sur la mutualisation des risques ce qui peut-être une alternative à une hausse trop importante des cotisations.

- La renégociation annuelle des cotisations

Environ un quart des textes de base ont fait l'objet d'un avenant en 2010, en 2011 ou en 2012. Six accords ont fait l'objet de deux avenants consécutifs. En particulier, le fait de prévoir des cotisations exceptionnelles ou encore de prévoir des taux d'appel de cotisation partiels, amène naturellement les partenaires sociaux à se retrouver régulièrement.

2013 :, les conséquences prévisibles de la loi relative à la sécurisation de l'emploi

L'article 1^{er} de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit à la fois la généralisation de la couverture complémentaire collective « santé » pour les salariés et l'amélioration de la portabilité des couvertures « santé » et « prévoyance » des demandeurs d'emploi. Cet article transpose les articles 1 et 2 de l'ANI du 11 janvier 2013. Cette loi rend applicable à l'agriculture certaines dispositions qui, pour le moment, ne l'étaient pas.

Elle aura des conséquences importantes sur l'ensemble de la négociation agricole portant sur la prévoyance et la couverture frais de santé et ce, à plusieurs titres :

- **Sur le niveau des garanties** : l'article 1er de l'ANI du 11 janvier 2013 précise que la couverture collective obligatoire qui devra être mise en place au 1er janvier 2016 devra respecter un niveau minimal de garanties. Le contenu précis de ces garanties minimales sera défini par voie réglementaire, la loi fixant seulement les grandes catégories de dépenses qui devront être couvertes en tout ou partie.

- **Sur la portabilité** : l'inscription dans la loi de la portabilité rendra applicable la portabilité des droits les chômeurs relevant de secteurs qui en étaient exclus, dont l'agriculture. En effet, si l'ANI du 11 janvier 2008 et son avenant n° 3 ont bien été étendus, cette extension n'a pas eu pour effet de les rendre applicables dans les branches au sein desquelles il n'existe aucune organisation patronale représentative adhérentes au Medef, à l'UPA ou à la CGPME signataires de cet ANI et de son avenant.

- **Sur les modalités de désignation de l'organisme gestionnaire** : lorsqu'ils définissent un régime de frais de santé, les partenaires sociaux peuvent jusqu'à présent, imposer aux entreprises de recourir à un (ou plusieurs) assureur(s) afin de mettre en œuvre une mutualisation (« clause de désignation »). Cette faculté n'est soumise à aucune obligation en matière de mise en concurrence ni à aucune procédure particulière si ce n'est, dans le cas des clauses de désignation, à l'obligation d'un réexamen dans un délai maximal de 5 ans conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. Une disposition législative est donc requise pour imposer cette obligation. Le projet de loi prévoit le principe d'une mise en concurrence préalable, dont les modalités seront définies par décret.

- **Sur le financement** : une couverture minimale obligatoire frais de santé est définie, dont l'employeur devra financer, au minimum, la moitié.

Suivant le niveau des garanties qui seront fixées par voie réglementaire, la négociation collective agricole relative à la prévoyance et aux frais de santé s'en ressentira plus ou moins. Sans doute le bilan 2013, en matière de prévoyance traduira, par le volume des accords soumis à l'extension, l'incidence de ce nouveau dispositif législatif.

ANNEXE 2 : LES CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA SOUS-COMMISSION.

Comme pour l'exercice précédent, les organisations d'employeurs et de salariés ont été conviées, dès lors qu'elles le souhaitaient, à apporter leur propre contribution au Bilan de la négociation collective dans les professions agricoles.

Comme souligné l'année dernière, les débats au sein de la sous-commission agricole confirment, année après année, non seulement l'engagement de toutes les organisations membres, qu'elles représentent les employeurs ou les salariés, mais également la volonté et la capacité de tous de s'élever au-dessus des intérêts représentés pour incarner l'intérêt général. Il était dès lors intéressant de susciter, pour les organisations qui le souhaitaient, une expression extérieure à l'administration et autonome par rapport à celle-ci, représentative des différentes sensibilités composant la sous-commission et en traduisant la richesse et la diversité.

Bien entendu, ces contributions sont publiées sans aucune modification par l'administration.



Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2012

Pour poursuivre la construction de la politique emploi en agriculture, les organisations syndicales de salariés et employeurs agricoles ont continué à se réunir très régulièrement localement et au niveau national pendant l'année 2012.

	2004*	2005*	2006*	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de réunions	265	285	312	321	373	595	367	389
Nombre de représentants salariés :	1.370	1.358	1.511	1.475	1.699	2.694	1.624	2.180
CFDT	419 benef 184	401 benef 168	457 benef 227	428 benef 211	515 benef 240	830 benef 389	468 benef 213	603 benef 303
CGT	351 benef 70	345 benef 86	396 benef 144	406 benef 172	423 benef 152	635 benef 180	382 benef 120	583 benef 259
FO	191 benef 38	226 benef 36	269 benef 78	252 benef 77	306 benef 94	489 benef 105	274 benef 77	321 benef 91
CGC	238 benef 61	210 benef 52	209 benef 88	175 benef 74	229 benef 87	332 benef 146	208 benef 87	294 benef 118
CFTC	171 benef 37	176 benef 17	180 benef 37	214 benef 55	226 benef 55	408 benef 117	292 benef 94	379 benef 142
Nombre de représentants employeurs :	1.128	1.251	1.224	1.347	1.871	2.215	1.267	1.368
FNSEA	880	96	967	938	1.088	1742	980	1.082
FNEDT	116	157	143	155	612	266	135	164
FNCUMA	97	86	65	91	106	185	90	98
UNEP	27	40	47	155	64	20	18	21
FNSPFS	8	2	2	8	1	2	5	/
FNB	/	/	/	/	/	/	39	3
Montant des indemnités	152.358	161.666	163.907	200.786	215.273 €	332.865 €	194.294 €	268.553 €

- * les réunions nationales n'étaient pas prises en compte
- Benef : salariés en activité dans le champ de la négociation

Ces résultats mettent en évidence la mobilisation des organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour faire vivre le dialogue social au quotidien.

CONTRIBUTION DE LA COOPERATION AGRICOLE AU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN 2012 DANS L'AGRICULTURE

En 2012, la coopération agricole a poursuivi ses travaux puisque plusieurs accords ont été signés dans des domaines variés : la formation professionnelle, avec la création du certificat de qualification professionnelle de technicien conseil, la lutte contre le stress au travail et la prévention de la pénibilité. Pour chacun de ces chantiers, les partenaires sociaux se sont appuyés sur la spécificité de la coopération agricole pour aborder les problématiques de façon originale et mettre en place des dispositifs faisant écho à cette spécificité.

- **Activité sociale dans la coopération agricole (niveau Interbranches) : la coopération agricole se dote d'un certificat de qualification professionnelle de Technicien Conseil**

Depuis le début des années 1990, le secteur coopératif s'est engagé dans une stratégie de développement fondée sur des démarches de qualité en matière d'environnement et de sécurité alimentaire tant au niveau des produits que du management. Dans ce cadre, Coop de France a lancé la Charte du conseil coopératif pour renforcer la qualité du conseil réalisé par les coopératives au bénéfice des agriculteurs adhérents, dont un volet est consacré à la compétence des conseillers aux adhérents de coopérative.

Afin de traduire cet engagement et mettre à disposition des entreprises coopératives un outil permettant de certifier la compétence de leurs techniciens chargés du conseil aux adhérents, Coop de France a travaillé avec l'ensemble des branches professionnelles de la coopération agricole à la création d'un certificat de qualification professionnelle interbranches des techniciens conseil aux adhérents de coopérative (CQPI-TCAC) couvrant les activités de conseil de la plupart des secteurs de la coopération agricole.

Un travail technique important a ainsi été réalisé afin de faire converger chaque approche spécifique des branches professionnelles de la coopération pour aboutir à un référentiel de savoirs, d'activité et de certification communs. Ce travail a été mené avec succès puisqu'il a abouti à la signature d'un accord avec les organisations syndicales, le 23 mai 2012, permettant de créer le CQPI-TCAC.

Les entreprises coopératives disposent ainsi d'un certificat de qualification professionnelle couvrant plusieurs types d'activités, favorisant une approche globale de l'exploitation agricole par le conseiller et qui concourt à renforcer la professionnalisation des collaborateurs. Par son caractère transversal à l'ensemble des branches de la coopération agricole, ce certificat est particulièrement adapté aux entreprises coopératives polyvalentes et permet de faciliter la mobilité professionnelle des collaborateurs d'une coopérative à l'autre, renforçant ainsi la sécurité de son parcours professionnel.

Enfin, le caractère transversal de ce CQP s'inscrit pleinement dans les travaux de l'Observatoire des métiers, dont l'un des axes de réflexion porte sur la transversalité des emplois et des qualifications au sein de la coopération agricole.

Afin de contribuer à sa consolidation, le CQPI-TCAC a été inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

▪ **Activité sociale dans la branche bétail et viande**

Dans le cadre de la branche Bétail & Viande, la Commission Sociale a dû, comme toutes les branches et tous les secteurs d'activité, se saisir et se positionner sur un dossier social particulièrement sensible pour son secteur : les nouvelles obligations de prévention de la pénibilité à compter du 1^{er} janvier 2012.

En allongeant la durée d'assurance et, partant, la durée de travail des salariés, la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a remis le concept de « pénibilité au travail » au cœur des débats et des nécessaires préoccupations des entreprises.

Elle a également renforcé la notion d'« obligation de sécurité de résultat » qui pèse sur tout employeur (quel que soit l'effectif de l'entreprise) d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salariés : ainsi, les mesures à prendre par les employeurs comprennent, outre des actions de prévention des risques professionnels, des actions de prévention de la pénibilité au travail.

En négociant un accord national « d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels », la branche Bétail & Viande a acté sa volonté d'inscrire la « santé au travail » au cœur des préoccupations de ses entreprises en leur offrant un cadre général de prévention des risques professionnels incluant pénibilité et risques psychosociaux.

Cet accord, en date du 15 novembre 2012 et signé par quatre organisations syndicales, est à durée déterminée de 3 ans ; il est fondé sur un diagnostic de branche préalable ayant identifié les facteurs de risques professionnels spécifiques aux activités Bétail & Viande. Son champ d'application reflète le souci de la Commission Sociale d'impulser une nouvelle dynamique de prévention dans toutes les entreprises de la branche, organisations de producteurs et entreprises d'abattage et transformation, et ce à des degrés divers selon leurs effectifs (si elles ont une proportion minimale de 50 % de salariés exposés). Comme le stipulent les textes, cet accord de branche, une fois étendu, sera exonératoire au regard de la pénalité de 1 % pour les entreprises ou groupes de 50 à 299 salariés.

Sur la base d'une méthodologie commune reprise dans un « guide méthodologique » l'accord de branche offre une palette étendue de pistes d'actions à mettre en œuvre en vue de la réduction des poly-expositions, de l'amélioration des conditions de travail, du développement des compétences et des qualifications et accès à la formation, de l'aménagement des fins de carrière. Il propose également un accompagnement des entreprises par la mise à disposition d'un guide méthodologique, par la mise en place de programmes de formation santé-sécurité au travail pouvant déboucher sur une labellisation d'entreprise « management responsable », par la mise en place d'un volet « compensation-réparation » pour des aménagements de fin de carrière et un volet de prévoyance spécifique « inaptitude totale d'origine professionnelle » visant la prévention de la désinsertion professionnelle.

A cet effet, **le dispositif conventionnel de prévoyance Bétail & Viande** a été refondu en un seul accord en date du 15 novembre 2012, modifié par ajout des dispositions « inaptitude totale d'origine professionnelle » figurant dans l'accord de branche portant « amélioration des conditions de travail et prévention des risques professionnels ».

Négocier sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels (dont la pénibilité et les risques psycho-sociaux) en réponse à une obligation légale et réglementaire est une première réponse aux attentes des entreprises vis-à-vis de leur branche. Celle-ci se doit de jouer un double rôle de régulation et d'impulsion, de cadre de référence, de mise à disposition d'outils (actions proposées, dispositifs nouveaux). Mais lorsque des problématiques telles que celle de la « pénibilité », ou plus largement de la « santé-sécurité au travail » revêtent des enjeux économiques et sociaux particulièrement « forts » pour un secteur d'activité, la démarche de la branche, si elle est volontariste, novatrice et ambitieuse, peut permettre d'allier performance économique et performance sociale. C'est dans cette perspective que s'inscrit l'accord de branche Bétail & Viande du 15 novembre 2012. Le traitement de la santé-sécurité-prévention est en lien avec les enjeux du développement des entreprises, tant sur le plan économique que social : s'attaquer à l'usure professionnelle en répondant aux enjeux de santé.

Outre la négociation des deux accords du 15 novembre 2012 précités, la négociation relative aux **salaires minima conventionnels a donné lieu à la signature de l'avenant n° 128 du 20 janvier 2012**. Celui-ci a porté revalorisation des salaires minima pour 2012 (soit + 2 % à compter du 1^{er} février 2012 ; + 0,2 % à compter du 1^{er} juin et 0,3 % à compter du 1^{er} septembre 2012).

- **Activité sociale dans la branche « V branches »**

En 2012, la commission sociale V Branches a engagé différents chantiers.

L'avenant 118 du 23 mars 2012 a revalorisé les RAG 2012 de +2,4 % du niveau 1 à 5 et de +2,3 % à partir du niveau 6. Cependant, suite à la revalorisation du SMIC de 2 % au 1^{er} juillet 2012, les partenaires sociaux ont saisi la délégation employeurs d'une nouvelle demande de négociation...

Un accord portant sur le stress au travail et les risques psychosociaux a été signé le 23 mars 2012. Celui-ci permet de fixer un cadre de référence pour les entreprises coopératives V Branches qui souhaitent engager une négociation ou établir un plan d'action en matière de prévention des risques psychosociaux.

Il s'inscrit dans une volonté de préserver les valeurs fondatrices portées par le système coopératif en plaçant la préservation de la santé physique et mentale des salariés au cœur des préoccupations de l'ensemble des coopératives de la Branche.

L'accord vise ainsi à guider les coopératives dans leurs négociations internes et faciliter la mise en place d'actions concrètes favorisant la prévention du stress et des risques psychosociaux.

- **Activité sociale dans la branche du TEILLAGE DE LIN**

Prévention de la pénibilité et amélioration des conditions de travail

La Commission Sociale de la FESTAL a poursuivi les travaux initiés en 2011 en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

Les réunions du groupe de travail paritaire ont permis l'élaboration d'une méthode et d'un référentiel d'exposition par activité du teillage aux facteurs légaux de pénibilité de la Branche. Ces documents ont été présentés dans les CHSCT des 4 coopératives de plus

de 50 salariés, lesquels ont donné un avis favorable sur les travaux du groupe de travail paritaire.

A l'issue d'une dernière réunion, suivie d'une visite de la coopérative du Neubourg, les partenaires sociaux ont signé l'accord de Branche sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail le 10 mai 2012. L'accord a été étendu et publié au JO le 6 octobre 2012. Il a reçu les félicitations de la Commission d'extension pour son ambition et a été mentionné à la une dans une revue spécialisée en droit social. D'une durée de trois ans, il s'applique de fait à toutes les entreprises adhérant à la convention collective des coopératives de teillage de lin.

Par ailleurs, afin d'accompagner les coopératives dans la mise en œuvre de la prévention de la pénibilité, un kit pratique incluant un modèle de fiche individuelle de pénibilité a été transmis aux coopératives le 4 décembre 2012.

Négociation annuelle des salaires

La négociation s'est déroulée cette année en deux temps.

Le 19 juin 2012, une première commission nationale paritaire a eu lieu, sans connaissance de l'éventuel coup de pouce du nouveau gouvernement sur le SMIC. Par ailleurs, le décalage entre la tenue de la réunion et les différentes revalorisations du SMIC intervenues depuis juillet 2011 anticipées par le Collège Employeur, ainsi que la présence de nouveaux représentants syndicaux étrangers au fonctionnement et à l'ambiance de la CNP, ont rendu les débats difficiles. Les partenaires sociaux ont alors préféré une clause de revoyure.

Une deuxième négociation a donc eu lieu le 9 octobre 2012. Finalement, un accord a été trouvé portant la valeur des 100 premiers points à 9,65 € bruts de l'heure (+1,21%, soit un écart de 0,25 € avec le SMIC), +1% sur les points suivants et +1% pour les cadres, avec rétroactivité au 1^{er} juillet. En l'absence d'événement particulier, la grille de salaire qui en découle s'appliquera jusqu'à la prochaine négociation prévue en juillet 2013.

▪ Activité sociale dans la branche sélection et reproduction animale

3 ACCORDS SIGNES EN 2012

- **Accord salarial du 26 avril 2012** entre le SNCIA et le SNI/CGC : augmentation de l'IV de 2% au 1^{er} avril 2012 correspondant à une hausse en masse de 1,93%. Suite à l'augmentation anticipée du SMIC de 2% au 1^{er} juillet 2012, réouverture de la négociation pour rattraper le 1^{er} niveau RMM passées en dessous du SMIC. Cependant, aucun accord complémentaire n'a pu être trouvé.

- **Accord sur la rémunération minimale des salariés en contrat de professionnalisation du 8 octobre 2012** entre le SNCIA d'une part, le SNI/CGC, l'UNSA2A, FGA/CFDT, FGTA/FO, CFTC agri d'autre part. Destiné à reprendre les dispositions d'un accord collectif de branche du 11 juin 2002 relatif à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation, cet accord d'une durée de 3 ans prévoit la mise en place d'une rémunération minimale conventionnelle égale à 85% de la RAM ou de la RMM pour tous les salariés en contrat de professionnalisation.

- **Accord sur l'amélioration des conditions de travail, la prévention de la pénibilité et des risques psychosociaux du 8 octobre 2012** entre le SNCIA d'une part, le SNI/CGC, la CFTC/Agri et l'UNSA2A d'autre part. Cet accord a vocation à impulser une véritable politique de branche mettant la santé au travail au cœur du développement des

entreprises en adoptant une démarche collective, offensive et progressive d'identification et de prévention des facteurs physiques et mentaux d'usure au travail. Il a pour objectif :

- III. de favoriser et d'harmoniser une démarche d'identification des facteurs et des situations de risques professionnels, y compris psychosociaux, au niveau des entreprises ;
- IV. de déterminer une liste d'actions concrètes de prévention et de compensation des risques professionnels à mettre en œuvre ou à décliner en entreprise, permettant aux entreprises dont au moins 50% des effectifs sont exposés à un ou plusieurs des facteurs de pénibilité légaux, de répondre à l'obligation de négociation et d'action sur la réduction de la pénibilité ;
- V. de favoriser des mesures relatives au bien-être au travail tout au long de la carrière professionnelle des salariés.

▪ **Activités sociales dans la branche fruits et légumes**

LA CONVENTION SECTEUR FRAIS

Après plus d'une année de travaux sur le toilettage de la convention collective nationale, l'avenant n° 80 a été signé le 16 Novembre 2011. Son arrêté d'extension, paru au Journal officiel du 2 Mai 2012, portant exclusion à l'article 18-2b et à l'article 23, un nouvel avenant n° 86 de modification de ces deux articles a été signé le 12 Septembre 2012. Il est, à ce jour, en attente d'extension.

Janvier 2012, négociation des salaires après l'augmentation du SMIC qui a conduit à la signature de l'avenant n° 81 pour l'augmentation des minima conventionnels au 1er Janvier 2012.

Juillet 2012, deuxième augmentation du SMIC qui s'est concrétisée par la signature d'un nouvel avenant de salaires n° 85 pour une application au 1er Septembre 2012.

La commission mixte nationale a également procédé au toilettage des accords spécifiques :

- Compte Epargne Temps, avenant n° 82 du 20 Mars 2012
- Contrat de travail intermittent, avenant n° 83 du 20 Mars 2012
- Travail de nuit, avenant n° 84 du 20 Mars 2012.

D'autre part, en Juin 2012, mise en place d'un groupe de travail pour étudier l'évolution de la méthode de classification et envisager d'éventuelles modifications. Deux réunions ont eu lieu en Novembre et Décembre 2012 au cours desquelles la définition d'emplois repères a été abordée. Le travail à accomplir sur la Classification nécessitera au moins encore une année d'étude.

LA CONVENTION SECTEUR TRANSFORME

La commission mixte nationale a conclu ses travaux sur le toilettage de la convention collective nationale par la signature de l'avenant n° 116 du 13 Juillet 2011 dont l'arrêté d'extension, paru au Journal Officiel du 24 juin 2012, a exclu certains articles. Cette exclusion a nécessité la signature d'un nouvel avenant n° 118 du 11 Octobre 2012 pour modifications, en attente d'extension à ce jour.

Par ailleurs, l'avenant de salaires n° 117 a été signé le 18 Janvier 2012 pour application au 1er Février et au 1er Juin 2012.



CONTRIBUTION DE LA FNAF CGT

AU PLAN NATIONAL

DANS LA PRODUCTION AGRICOLE :

L'année 2012 a été marquée par des négociations majeures dont deux ont abouti.

- A) LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE,**
- B) LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF AGRICOLE D'ACCES A DES ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES ETCREATION D'UNE ASSOCIATION PARITAIRE DE GESTION DE CES ACTIONS (ASCPA),**
- C) LA PREVOYANCE ET LES FRAIS DE SANTE,**
- D) L'EMPLOI EN MILIEU RURAL.**

A) LES CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE

Un avenant n°2 à l'accord national du 23 décembre 2008 a apporté des modifications en matière d'approche des facteurs de risque, de la pénibilité et des expositions aux produits chimiques.

Si ce texte a une approche assez complète des risques auxquels sont exposés les salariés agricoles, ils se cantonnent globalement à des constats et d'éventuelles pistes de protection.

Notre Fédération n'a pas signé ce texte car elle considère qu'en matière de prévention, de véritables dispositions doivent être prises pour éradiquer toute exposition portant atteinte à l'intégrité physique des salariés.

De plus, en matière de réparation, le tableau des maladies professionnelles doit être élargi pour tenir compte des traumatismes actuels et des incidences des produits chimiques sur la santé des salariés, ce que cet accord ne propose pas.

B) LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF AGRICOLE D'ACCES A DES ACTIONS SOCIALES ET CULTURELLES ET LA CREATION DE L'ASCPA.

L'accord signé le 4 décembre 2012 va permettre à des milliers de salariés de l'agriculture de bénéficier d'œuvres sociales et culturelles. Il s'agit là d'un pas important, plus de 50 ans après l'instauration des Comités d'Entreprises.

Ce dispositif se met en place au plan national, ce que revendique notre Fédération depuis qu'une loi d'orientation agricole votée en 1999, prévoyait la mise en place au plan départemental de comités d'action sociale et culturelle.

Toutefois, nous considérons que la cotisation patronale de 0,04 % de la masse salariale est insuffisante et qu'elle doit tendre à atteindre 1 % de la masse salariale.

Des négociations se poursuivent en 2013 pour avancer sur la mise en œuvre concrète du dispositif.

C) LA PREVOYANCE ET LES FRAIS DE SANTE

En 2012 les organismes paritaires gestionnaires de l'accord national prévoyance et frais de santé ont signalé que ces dispositifs, notamment les frais de santé présentaient un déséquilibre financier important.

Les organisations syndicales et professionnelles ont donc engagé des négociations et groupes de travail pour appréhender au mieux la situation et les mesures à prendre en matière de cotisation.

Les éléments fournis par les organismes de gestion en 2012 n'ont pas permis de prendre les décisions adaptées. Les négociations se poursuivent en 2013.

D) L'EMPLOI EN MILIEU RURAL.

Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises lors des négociations, nous considérons que cet accord comporte plusieurs dispositifs dangereux.

* Pour les salariés agricoles.

Le principe de calcul des heures supplémentaires sur le mois se traduira par un lissage pratiqué par les employeurs et par conséquent par le non paiement de celles-ci. Ce dispositif représentera une perte de rémunération importante pour les salariés agricoles.

* Pour le financement de la formation professionnelle.

Dans les dispositions, insertion des jeunes, permis de conduire, aide à l'investissement-formation, des dispositifs impliquant des financements sur les fonds de la formation professionnelle sont prévus.

Si ces dispositifs peuvent présenter certains intérêts, l'absence de financement correspondant conduira, rapidement, à réduire les dispositifs classiques de formation des fonds correspondants et par conséquent de limiter la formation professionnelle des salariés en activité dans une période où la demande est de plus en plus importante.

Si ces aspects n'évoluent pas positivement, notre Fédération ne signera pas ce texte.

DANS LA COOPERATION

Ces secteurs continuent à se cantonner, soit à la négociation de textes visant à répondre aux obligations légales sans véritables avancées, soit à la révision de conventions collectives nationales (CCN) avec pour objectif de réduire les acquis des salariés.

S'agissant des salaires, les « négociations » sont aujourd'hui au point mort avec des propositions patronales indécentes aboutissant au recul sensible du pouvoir d'achat. Cette situation aboutit régulièrement à des conflits visant à ré-ouvrir les négociations.

Notre Fédération avance des propositions qui s'appuient sur la demande des travailleurs. La position fermée du patronat de la Coopération, l'accompagnement d'autres syndicats dans cette stratégie patronale ne permettent pas que les négociations soient à la hauteur des enjeux et des attentes des salariés.

LA NEGOCIATION AU PLAN LOCAL EN AGRICULTURE

En 2012 deux sujets ont marqué ces négociations :

- Les salaires,
- La renégociation des accords prévoyance et frais de santé.

Les salaires :

Comme les années précédentes la négociation salariale a été marquée par la volonté patronale de limiter les salaires autour du SMIC.

En effet, les négociations dans les départements ou les régions se situent globalement autour de la moyenne suivante :

- 1^{er} Niveau - 1^{er} échelon ⇨ SMIC jusqu'au milieu de la grille
- Niveau II - échelon 2 quelques centimes d'écart.

Ce sont près de 80 % des salariés qui sont rémunérés au SMIC ou très proche. Cette situation est inacceptable dans une profession où compétences, qualifications, disponibilités exigées sont sans cesse en augmentation.

Notre Fédération revendique des grilles de salaires avec le premier coefficient à 1 850 € bruts et un écart hiérarchique de un à quatre jusqu'au coefficient 600.

Le contenu de nos revendications et les réalités des négociations se traduisent par un très faible taux de signatures de nos représentants dans les Commissions Mixtes. A titre indicatif, nous sommes signataires d'environ 30 % des textes qui souvent ne traitent pas des salaires d'ailleurs, alors que la CFDT en signe près de 90 %.

La prévoyance et les frais de santé :

La majorité des accords de prévoyance frais de santé a été renégociée en 2012. Cela fait suite à des dénonciations des organismes gestionnaires résultant de déséquilibres financiers notoires.

Ces déséquilibres sont graves. En effet de telles situations servent les intérêts patronaux. Il suffit de regarder ce qui s'est passé :

- Augmentation des cotisations en majeure partie à la charge des salariés
- Baisse des prestations

Nous nous opposons à ces pratiques et ne sommes que rarement signataires de ce type d'accord.

A contrario nous avons demandé à la FNSEA dès le 18 juin 2012 d'ouvrir des négociations pour la mise en place d'accords nationaux prévoyance et frais de santé permettant de pérenniser ceux-ci et de couvrir l'ensemble des salariés des professions agricoles à un niveau élevé, avec une mutualisation des coûts et une participation patronale à hauteur de 60 %.

Ces négociations se poursuivent en 2013 et sont aussi marquées par les évolutions législatives.

L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

La sous-commission agricole

La sous-commission agricole a une réelle utilité professionnelle, malgré des moyens restreints, mais du fait notamment de la régularité de ses réunions, de la connaissance acquise des professions pour lesquelles elle doit donner un avis sur les accords qui lui ont été soumis, de la possibilité d'expression de chacune des organisations syndicales et professionnelles.

Elle permet à la fois des positionnements juridiques et politiques qui sont transmis au Représentant du Ministère concerné sans que, par ailleurs, ceux-ci soient forcément pris en compte.

La négociation décentralisée

Les problèmes et difficultés liés à la fusion des services de l'inspection du travail agricole au sein des DIRECCTE s'aggravent.

Déjà en 2011 nous avons signalé cet état de fait.

Nous restons préoccupés par cette situation et agissons notamment auprès du Directeur du travail pour que nos revendications soient prises en compte, notamment l'amélioration des conditions de travail des fonctionnaires et agents concernés, l'amélioration des services rendus, le retour au sein du Ministère de l'agriculture d'un service spécifique aux secteurs agricoles.



Bilan de la négociation collective 2012

Activité de la sous-commission agricole de la CNNC

Contribution FGA-CFDT

Au regard du fonctionnement, nous pouvons dire dès à présent que cette commission fonctionne bien.

Les retards d'extension des accords les années précédentes ont été résorbés.

Toutefois, nous constatons un manque de coordination entre services de l'agriculture et du travail. Ceci entraîne parfois un report de l'accord présenté et, en conséquence, une extension tardive.

Les sujets traités montrent l'intérêt des partenaires sociaux au dialogue social de proximité : le toilettage de conventions collectives locales, la prévoyance (lourde et santé).

Un regret, nous sommes passés à côté d'une véritable prise en charge des œuvres sociales en agriculture, accord ASCPA de décembre 2013 non signé par la FGA-CFDT.

Le décret qui prévoit que tout accord doit passer par les services du Ministère de l'agriculture est une bonne chose, et permettra à la sous-commission d'avoir un regard sur les différents accords départementaux étendus auparavant par les préfets et dont nous n'avions pas forcément connaissance.

Nous réaffirmons le rôle que doit tenir le Président de la commission mixte, tenu par l'administration.

CONTRIBUTION DE LA FGTA-FORCE OUVRIERE

L'année 2012 a été une nouvelle fois marquée par la tenue de nombreuses négociations qui ont abouti à la signature de plus de 400 d'accords dans les différentes branches de l'agriculture.

FO A POUR OBJECTIF DE NEGOCIER ET CONTRACTER LE PLUS POSSIBLE D'ACCORDS.

En 2012 la FGTA-FO a signé 303 accords soit 74% des textes signés. Nous contribuons, partout où cela est possible, à l'organisation de négociations dans l'objectif d'aboutir quand cela est possible à des accords qui font progresser les droits et salaires des salariés.

PRIORITE AUX SALAIRES :

Force ouvrière a été présente dans la grande majorité des négociations avec la forte motivation de faire aboutir des accords de salaires garantissant au minimum le pouvoir d'achat de tous les salariés concernés. Avec aussi, la volonté de négocier des grilles de salaires qui ouvrent les écarts hiérarchiques, fortement tassés ces dernières années. Notamment dans le bas des grilles où les premiers salaires sont en général légèrement au dessus du SMIC ou même juste au SMIC, et n'ouvre pas à une véritable revalorisation des rémunérations et une progression des qualifications.

LES NEGOCIATIONS DANS LA PRODUCTION AGRICOLE

212 conventions départementales ou régionales couvrent l'ensemble des salariés de la production agricole (salariés des exploitations agricoles, des établissements horticoles, pépinières, des CUMA -entreprises de travaux agricoles, exploitations forestières, viticoles...).

231 accords de salaires ont été conclus, les autres négociations ont portées surtout sur la révision des classifications, la renégociation des accords complémentaires santé.

Ces chiffres démontrent l'intensité du dialogue social dans la production agricole.

Ces négociations territoriales se déroulent au plus près du terrain, où sont très souvent des salariés agricoles qui peuvent faire valoir leurs revendications directement auprès de leurs employeurs.

Le plus souvent, ces négociations se passent dans un esprit constructif pour faire avancer le droit social dans les exploitations agricoles. En général les augmentations obtenues permettent de maintenir le pouvoir d'achat, il n'en reste pas moins que le niveau de rémunération dans ce secteur reste souvent en dessous d'autres secteurs (métallurgie, commerce....) du fait de l'absence d'éléments de salaires complémentaire comme le 13^{ième} mois, la prime d'ancienneté, l'intéressement, etc....

L'accord national du 10 juin 2008 qui a généralisé la mise en place d'une protection sociale complémentaire à tous les salariés de la production agricole permet d'améliorer la protection sociale des salariés de la production agricole.

Les principaux accords signés en 2012 ;

- L'accord national sur les groupements d'employeurs agricoles et ruraux du 13 janvier 2012 ;
- L'accord du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et la création de l'ASCPA.
- L'Accord du 15 juin 2012 concernant la prévoyance, les frais de santé et la retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.

-- Viennent compléter les textes de la protection sociale dans le secteur de la production agricole.

SECTEUR DE LA COOPERATION AGRICOLE

Dans toutes les branches de la coopération un accord de salaire a été signé en 2012. Ils ont permis au minimum de maintenir le pouvoir d'achat des salariés dans ce secteur.

D'autres accords majeurs ont été conclus :

- Accord du 23 mars 2012 portant sur le stress au travail et les risques psychosociaux dans les coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement ;
- Accord du 28 juin 2012 concernant les l'égalité professionnelle Hommes-Femmes dans les parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.
- Accord du 8 octobre 2012 relatif à l'amélioration des conditions de travail, la prévention de des risques professionnelles dans la Coopération bétail et viande ;
- Accord du 15 novembre 2012 concernant la création d'un régime conventionnel de

Prévoyance dans la coopération bétail et viande

BILAN 2012 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Contribution CFTC-AGRI

Dans la coopération agricole...

Contrairement à l'année 2011, pour laquelle la négociation collective avait été principalement marquée par les obligations légales, l'année 2012 a laissé plus de latitude aux partenaires sociaux quant aux choix des thèmes et des rythmes des négociations.

Au niveau interbranche de la Coopération agricole, l'année 2012 voit la création d'un premier **CQP Interbranche** ; le CQPI Technicien conseil aux adhérents de coopératives agricoles, qui semble être le 1^{er} COP interbranche en France.

Au niveau de la négociation des conventions collectives, l'année 2012 a été marquée par l'aboutissement d'accords novateurs sur la prévention de la **pénibilité**. En effet, les partenaires sociaux de certaines branches ont souhaité s'affranchir des délais imposés par la loi de novembre 2010, pour pouvoir mener une véritable réflexion sur ce sujet.

Elle a également été marquée par la finalisation de travaux de **mise en conformité** des textes conventionnels avec la législation, ainsi que par une grande disparité des thèmes de négociations (accord frais de santé, prévoyance...).

La volonté de négocier dans une logique filière a encore franchi une étape dans le lait avec l'aboutissement d'un accord relatif à la classification des emplois dans la transformation laitière ainsi que d'une grille de rémunération commune. La CFTC déplore néanmoins le manque de paritarisme dans la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises.

Concernant la négociation des **salaires**, la plus-part des grilles ont été réévaluées au niveau de la première augmentation du SMIC de janvier : + 2.4 % en moyenne. En revanche, malgré la forte inflation constatée en cours d'année et la réévaluation du SMIC en juillet, il n'y a pas eu de renégociation en cours d'année hormis la branche des fruits et des légumes frais.

Pour conclure, le **dialogue social** dans la coopération agricole reste correct malgré les tensions qui s'intensifient du fait de la loi de représentativité des organisations syndicales d'une part et du contexte économique qui se dégrade d'autre part. Par ailleurs, il devient de plus en plus complexe notamment du fait du rapprochement des différentes branches au sein du même OPCA.

Dans la production agricole...

Au niveau national, l'année a été marquée par de nombreuses réunions relatives à la poursuite des travaux sur la formation professionnelle ainsi que sur la prévoyance.

Par ailleurs, un avenant à l'accord national sur les conditions de travail a été conclu et des négociations se sont ouvertes sur le vaste sujet de l'emploi en milieu rural...

Un accord a été signé le 13 juin 2012 sur les **groupements d'employeurs** agricoles et ruraux. Il vise à contribuer au développement des groupements d'employeurs (lesquels permettant de développer des emplois partagés pérennes et de qualité) en définissant des règles et principes qui leur sont applicables.

Un accord historique a été signé le 4 décembre 2012, sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des **actions sociales et culturelles**. La CFTC se félicite de la conclusion d'un tel accord visant à donner les mêmes avantages aux salariés des petites entreprises, qu'à ceux bénéficiant d'un Comité d'Entreprise.

Au niveau local, il y a encore eu cette année énormément de travaux de **mise en conformité** (« toilettage ») de conventions collectives. Par ailleurs, des travaux de **regroupements de conventions** se sont poursuivis ou ont été engagés dans certains départements ou régions.

De nombreux avenants aux **accords prévoyance et santé** ont été conclus du fait de déséquilibres constatés d'une part et des évolutions législatives (impact de la réforme des retraites pour la prévoyance, ancienneté à 6 mois pour les frais de santé...) d'autre part.

Concernant les **salaires**, les négociations ont été particulièrement difficiles en 2012. Le pouvoir d'achat des salariés en souffre. Les écarts entre les niveaux de classifications se tassent de plus en plus, au risque de remettre en cause le fondement même des grilles de classifications.

Pour conclure, la qualité du dialogue social au niveau national permet de négocier et conclure des accords novateurs et porteurs pour la branche. Toutefois, la conjoncture économique difficile se fait particulièrement ressentir au niveau de la négociation locale.



Ministère de l'Agriculture
Mr Michel Valois
SG / SAFSL / SDTPS
78, rue de Varenne
75349 Paris 07 SP

Paris, le 26 juin 2013

Objet : Bilan de la CFE-CGC AGRO pour la Sous-commission concernant l'année 2012.

Monsieur,

Cette année 2012 a été fortement impactée par la question de la représentativité qui trouvait son épilogue avec les élections aux chambres d'agriculture de janvier 2013.

Un double bilan doit donc pour nous, être réalisé :

- Celui des nombreuses concertations et réunions sur la question des modalités aux « élections chambre d'agriculture »,
- Celui des évolutions et de l'orientation des procédures usuelles d'extensions.

I) Les Concertations et les réunions relatives aux élections « Chambre d'Agriculture ».

La mise en place de ces élections, a suscité un certain nombre d'interrogations, notamment en fonction des dispositions applicables à toutes les branches pour la mesure de la représentativité des organisations syndicales.

Chaque organisation était préoccupée par une vision politique générale qui venait percuter une réalité existentielle : la réalité depuis de nombreuses années de la mesure effective du poids de chaque organisation en Agriculture.

Notre préoccupation à la Fédération Nationale de l'Agroalimentaire CFE-CGC a donc été de faire valoir que, puisqu'une mesure réelle, tangible et reconnue était effective depuis de nombreuses années, changer abruptement toutes les règles du jeu nous paraissait incompréhensible.

Ce « dialogue/concertation » fût fructueux et il nous a permis de nous lancer, ensuite, plus sereinement dans la bataille électorale.

II) Evolutions et Orientations des procédures d'extension.

Cette Année 2012, est marquée par trois grands Thèmes :

- La renégociation des Accords Santé/ Prévoyance, notamment en production agricole.
- Les questions juridiques en relation avec des accords interbranches ou Santé/Prévoyance.
- La modification de la procédure des extensions salariales.

La renégociation des accords Santé/Prévoyance est liée à deux causes (en particulier pour la production agricole) : échéance d'un contrat de 3 ans et modification de l'âge de la retraite. Nous ne pouvons que constater la grande diversité des contrats en fonction des différents intervenants.

Nous suivrons avec attention les questions juridiques qui se sont posées lors de l'examen des différents accords :

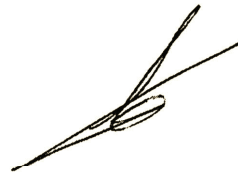
Fédération Nationale Agro Alimentaire – CFE-CGC AGRO
34 rue Salvador Allende – 92000 Nanterre – Tel : 01.41.20.48.48 – Fax : 01.41.20.48.49
www.cfecgcagro.com – E-mail : agro@cfecgc.fr
SIRET : 784 204 935 00067 - Code APE : 9420 Z - Affiliée EFFAT - UITA

- Sur la question des accords interbranches, nous avons noté qu'une position définie était actée sur la question de la procédure de double extension ; mais que toutes les questions relatives à la représentativité et aux représentations restaient à solutionner.
- Pour la Santé/Prévoyance la question de la notion des accords « au moins équivalents ou supérieurs » sera sans doute redéfinie en fonction de l'accord des partenaires sociaux de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instituant un régime Santé obligatoire.

Nous ne pouvons que nous satisfaire de la nouvelle procédure des extensions des accords salariaux, nous espérons pouvoir en mesurer toute son efficacité au cours des mois qui viendront.

En conclusion, il semble important de redire que la CNNC agricole est pour nous une commission essentielle par la qualité de son travail, le consensus qui y règne et l'objectivité des différents acteurs et des décisions prises.

Pascal LEFEUVRE
Président de la CFE-CGC AGRO



Fédération Nationale Agro Alimentaire – CFE-CGC AGRO
73 rue de Clichy – 75009 Paris – Tel : 01.56.02.66.36
www.cfecgcagro.com – E-mail : agro@cfecgc.fr
SIRET : 784 204 935 00067 - Code APE : 9420 Z - Affiliée EFFAT - UITA