



# **La négociation collective dans les professions agricoles 2013**



**Secrétariat général  
Service des affaires financières, sociales et logistiques  
Sous-direction du travail et de la protection sociale  
Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social**

## **SOMMAIRE**

### **I-Présentation générale**

- 1 Les spécificités de la négociation collectives dans les professions agricoles
- 2 La représentativité des partenaires sociaux
  - 1- La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles
  - 2-La représentativité des salariés, première mesure d'audience

### **II- La négociation nationale**

- 1- Les accords nationaux interprofessionnels
- 2- Les accords nationaux en agriculture

### **III- La négociation collective de branche**

- 1- Les données générales
- 2- Les thèmes abordés
- 3 -Les conventions collectives : textes nouveaux ou révisés
- 4- La négociation salariale
- 5- La négociation en Mutualité sociale agricole

### **IV-La signature des organisations syndicales de salariés**

### **V- L'activité de la sous-commission de la CNNC**

### **VI- L'activité de l'administration**

### **VII- Les contributions des organisations membres de la sous-commission**

## **I-PRESENTATION GENERALE**

### **I-1 Les spécificités de la négociation collective dans les professions agricoles**

#### **- Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans la production agricole**

Les règles générales qui régissent le dialogue social sont communes à l'ensemble des secteurs professionnels, y compris agricoles, tant en ce qui concerne la négociation d'entreprise que la négociation de branche ou interprofessionnelle.

Cependant, certaines règles de compétence sont aménagées. Ainsi, selon l'article R. 2231-1 du code du travail, pour les professions agricoles, les attributions conférées au ministre chargé du travail sont exercées en accord avec lui par le ministre chargé de l'agriculture.

Le ministre chargé de l'agriculture procède à l'extension de l'ensemble des accords collectifs dans les professions agricoles et, depuis le décret 2013-379 du 2 mai 2013, des avenants salariaux aux conventions départementales ou régionales étendues.

La sous-commission des conventions et accords comporte une formation spécifique agricole, communément appelée sous-commission agricole, chargée d'examiner les accords collectifs dans les professions agricoles et de donner un avis sur leur extension ou élargissement.

#### **- Une négociation proche du terrain**

Le dialogue social en agriculture a toujours été fortement soutenu et encouragé par les pouvoirs publics pour tenir compte des caractéristiques propres aux professions agricoles.

Avec 157 conventions collectives départementales, 60 conventions régionales et 38 conventions nationales, le dialogue social en agriculture est très déconcentré et proche du terrain. Toutes les conventions infra-nationales sont négociées actuellement en commission mixte paritaire.

### **I-2 La représentativité des partenaires sociaux**

#### **I-2-1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles**

Tout employeur, groupement ou association d'employeur peut signer une convention collective «simple» qui n'engage que les signataires ou leurs adhérents. En revanche, dès lors que l'extension est demandée, avec comme effet de rendre obligatoires les dispositions conventionnelles à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application (professionnel, territorial) du texte, deux conditions sont exigées de la partie employeurs : les signataires doivent être organisés en syndicats ou en associations d'employeurs d'une part, ces syndicats ou associations d'employeurs doivent être représentatifs dans le champ professionnel et/ou territorial de la convention ou de l'accord d'autre part.

Les organisations d'employeurs ne bénéficient d'aucune présomption de représentativité. La mesure d'audience mise en place par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, sera effectuée en 2017.

#### **I-2-2 La représentativité des salariés : première mesure de l'audience**

En 2013, la première mesure d'audience des organisations syndicales de salariés a été réalisée.

Issue de la volonté des partenaires sociaux, exprimée dans la position commune d'avril 2008, la réforme de la représentativité syndicale fonde la représentativité des organisations syndicales sur les suffrages des salariés eux-mêmes. Ainsi, au niveau national et interprofessionnel et dans les

branches professionnelles, seules les organisations ayant obtenu au moins 8% des suffrages sont considérées représentatives.

Pour apprécier ce seuil, ont été agrégés, pour la première fois, les suffrages issus :

- des élections professionnelles dans les entreprises de onze salariés et plus ;
- du scrutin organisé spécifiquement et pour la première fois auprès des salariés des très petites entreprises (moins de onze salariés) et des employés à domicile ;
- des élections aux chambres départementales d'agriculture pour les salariés de la production agricole.

Au niveau national et interprofessionnel, la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFE-CGC et la CFTC ont atteint le seuil de 8 % fixé par la loi. Au regard des seuls suffrages exprimés pour ces organisations, leur audience relative s'établit à 30,62 % pour la CGT, 29,74 % pour la CFDT, 18,23% pour la CGT-FO, 10,78 % pour la CFE-CGC et 10,63 % pour la CFTC.

Au niveau des branches professionnelles, les résultats détaillés ont été présentés aux partenaires sociaux dans le cadre du Haut conseil du dialogue social.

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social a pris les arrêtés fixant la liste des organisations représentatives au niveau national et interprofessionnel ainsi que dans chacune des branches.

Pour les professions agricoles, le ministre chargé du travail a pris :

- 1 arrêté de représentativité pour les branches production agricole (arrêté du 27 novembre 2013 publié au JO du 11 janvier 2014) qui couvre les conventions collectives nationales, régionales et départementales des secteurs de la production agricole, des secteurs des métiers de la forêt, les entreprises du paysage, les entreprises de travaux agricoles et ruraux, les coopératives d'utilisation de matériels agricoles et les rouisseurs-teilleurs de lin. Il définit pour toutes ces activités le poids des organisations syndicales de salariés représentatives : CGT (36,46%), CFDT (24,38%), CFE-CGC (15,04%), CFTC (13,77%) et CGT-FO (10,35%).

- 21 arrêtés pour les branches nationales :

- Coopératives et SICA Bétail et Viande : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : arrêté du 24 juin 2013 publié au JO du 9 juillet 2013
- Conserveries coopératives et SICA : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Coopératives agricoles laitières : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Caves coopératives vinicoles et leurs unions : arrêté du 23 juillet 2013 publié au JO du 13 août 2013
- Coopératives agricoles, unions de coopératives et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 19 juin 2013
- Coopératives agricoles du teillage du lin : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Personnel des organismes de contrôle laitier : arrêté du 24 juin 2013 publié au JO du 9 juillet 2013
- Centres de gestion agréés et habilités agricoles : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale : arrêté du 24 juin 2013 publié au JO du 9 juillet 2013
- Accords nationaux applicables dans les caisses du Crédit agricole : arrêté du 24 juin 2013 publié au JO du 9 juillet 2013
- Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Personnel de formation de l'enseignement privé agricole : arrêté du 24 juin 2013 publié au JO du 9 juillet 2013
- Personnel administratif technique de l'enseignement privé agricole : arrêté du 24 juin 2013 publié au JO du 9 juillet 2013
- Sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER) : arrêté du 23 juillet 2013 publié au JO du 13 août 2013
- Maisons familiales rurales : arrêté du 23 juillet 2013 publié au JO du 13 août 2013

- Personnel de la vie scolaire de l'enseignement privé agricole : arrêté du 23 juillet publié au JO du 13 août 2013
- Organismes de formation et de promotion agricole : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013
- Personnel de la Mutualité Sociale Agricole : arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 3 janvier 2014
- Agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole : arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 3 janvier 2014
- Praticiens conseils de la Mutualité Sociale Agricole : arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 3 janvier 2014

- 2 arrêtés pour des branches régionales :

- Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 19 juin 2013
- Convention collective des vins de Champagne : arrêté du 11 juin 2013 publié au JO du 18 juin 2013.

Le poids des organisations syndicales dans les 23 branches est repris dans le tableau suivant :

**Poids des OS dans les 23 branches  
( hors branches production agricole)**

OS	+ de 50%	De 30 à 50%	De 8 à 30%	- de 8%
-CFDT	12	09	02	
-CGT	01	03	10	09
-CGT-FO		02	12	09
-CFE-CGC			07	16
-CFTC			06	17
-UNSA	01	01	02	
-Solidaires			02	
-SPELC			02	

La mesure de l'audience de la représentativité permet de renforcer la légitimité des accords signés par les organisations syndicales : leur validité est désormais conditionnée à leur signature par des organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives et à l'absence d'opposition d'organisations représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes organisations.

Conformément à l'article 11 III de la loi du 20 août 2008, « pendant 4 ans à partir de la première détermination des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau des branches, les organisations reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel sont présumées représentatives au niveau de la branche ».

## II- LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE

### II-1 Les accords nationaux interprofessionnels (ANI) conclus en 2013

En 2013, 5 accords nationaux interprofessionnels ont été conclus :

- accord 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 ;
- accord national professionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires ;
- accord du 19 juin 2013 sur la qualité de la vie au travail ;
- accord du 10 décembre 2013 relatif à la santé au travail des VRP ;
- accord du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Le champ agricole ne participe pas à ce niveau de négociation. Les organisations professionnelles d'employeurs sont seulement consultées en commission nationale de la négociation collective. Lorsque le gouvernement entend légiférer sur ces accords, ils impactent la négociation en agriculture. Il en est ainsi de l'accord du 11 janvier repris dans la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et de celui du 14 décembre dans la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

## II-2 Les accords nationaux dans les professions agricoles

Vingt trois accords nationaux ou avenants à des accords nationaux ont été conclus en 2013.

Six concernent la production agricole :

- accord du 14 novembre 2013 relatif au contrat de génération dans les exploitations et entreprises agricoles ;
- accord national du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle en agriculture-avenant 6 du 29 janvier 2013 ;
- accord du 10 juin 2008 instaurant une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance- avenant 3 du 9 juillet 2013 ;
- accord du 21 janvier 1992 concernant l'organisation de la négociation collective en agriculture-avenants 5 et 6 du 9 juillet 2013 ;
- accord national en agriculture du 2 juin 2004 sur la formation professionnelle tout au long de la vie-avenant 6 du 29 janvier 2013 ;
- accord du 23 décembre 1981 sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles-avenant 17 du 9 juillet 2013 -avenant 18 du 14 novembre 2013.

Dix sept sont intervenus dans les branches nationales. Parmi ces accords on citera :

- l'accord du 4 janvier 2013 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans la transformation laitière ;
- l'accord sur la formation professionnelle dans la transformation laitière ;
- l'accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective dans les coopératives 5 branches.

Un accord a été conclu dans la filière alimentaire qui regroupe l'ensemble des industries agroalimentaires et la coopération :accord collectif de travail du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire.

## III- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

### III-1 Données générales

Évolution du nombre de textes conclus entre 2003 et 2013 (en valeur)  
par niveau de négociation

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>National</i>	49	54	67	44	59	62	57	35	36	63	53
<i>Régional</i>	83	98	95	92	92	102	133	85	87	114	87
<i>Départemental</i>	219	193	204	221	217	190	282	178	192	250	201
<i>Total</i>	351	345	366	357	368	354	472	298	315	417	341

**Évolution du nombre de textes conclus entre 2003 et 2013 (en %)  
par niveau de négociation**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>National</i>	13,96	15,65	18,31	12,32	16,03	17,51	12,08	11,74	11,43	14,75	15,5
<i>Régional</i>	23,65	28,41	25,96	25,77	25	28,81	28,18	28,52	27,62	26,7	25,5
<i>Départemental</i>	62,39	55,94	55,74	61,9	58,97	53,67	59,75	59,73	60,95	58,55	59
<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

**Répartition des textes conventionnels 2006-2013 (en valeur)  
par types**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Texte de base</i>	17	13	16	105	5	8	21	14
<i>Avenants divers</i>	127	129	103	205	113	105	155	165
<i>Avenants salariaux</i>	217	219	238	162	180	202	251	162
<i>Total</i>	361	361	357	472	298	315	427	341

**Répartition des textes conventionnels 2006-2013 (en %)  
par types**

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Texte de base</i>	5	4	4	22	2	3	5	4
<i>Avenants divers</i>	35	35	29	43	38	33	36	48
<i>Avenants salariaux</i>	60	61	67	35	60	64	59	48
<i>Total</i>	100	100	100	100	100	100	100	100

En 2013, le nombre de textes négociés dans les secteurs agricoles est en diminution : 341 textes ont été négociés soit 76 de moins qu'en 2012. Mais 2012 avait été une année particulière.

Le niveau départemental reste prépondérant (201 textes sur 341) Le niveau local (départemental et régional) reste le niveau de négociation dans les professions agricoles (288 textes sur 341). La pertinence de cet échelon est prise en compte par les partenaires sociaux.

La diminution des textes constatée en 2013 est due à celle des accords salariaux : 162 en 2013 et 251 en 2012. En 2012 le salaire minimum de croissance (SMIC) avait connu une double revalorisation. Certaines branches avaient négocié 2 avenants salariaux. En 2013, il n'y a eu qu'une revalorisation du SMIC. Ainsi la part des avenants salariaux est tombée à 48%.

La part des avenants divers augmente en % ainsi qu'en nombre. 165 avenants ont été négociés.

C'est le chiffre le plus important depuis 2006, l'année 2009 devant être considérée à part. 2009 restera l'année de négociation des accords de prévoyance suite à l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

La structuration de la négociation conventionnelle diffère selon les branches professionnelles.

Pour ce qui est de la polyculture-élevage et des CUMA, la négociation se situe principalement au niveau régional pour ce qui est de la prévoyance et des complémentaires santé et au niveau départemental pour ce qui est des autres sujets de négociation. Tel est le cas par exemple pour la Champagne-Ardenne, pour la Lorraine, pour la Basse-Normandie, pour la Picardie, pour Poitou-Charentes.

Pour ce qui est des cultures spécialisées, la négociation est départementale ou régionale sans qu'aucun trait saillant puisse en être dégagé.

Le dialogue social pour les entreprises forestières, arboricoles, maraîchères et pour les entreprises de travaux agricoles, est avant tout régional.

Hormis pour quelques sujets transversaux qui par leur nature, s'accommoderaient mal d'une négociation locale (formation professionnelle, accords sur la pénibilité ou sur les contrats de génération) ou pour des accords-cadres ayant des thématiques rendant nécessaire, au nom de la cohérence de la couverture conventionnelle, une négociation au niveau national (durée du travail, prévoyance, protection sociale complémentaire notamment), le dialogue social en agriculture reste par nature, décentralisé. En 2013, comme pour les années précédentes, ce fut le cas.

En 2013 aucune négociation (hormis la négociation salariale) ne s'est déroulée dans trois régions (le Limousin, la Haute-Normandie, la Corse) et dans plusieurs départements (la Marne, la Lozère, l'Ariège) ou dans certaines filières régionales comme la forêt en Bourgogne. Cette absence de dialogue social sur l'année 2013, que l'on doit principalement à de simples interruptions, n'a vraisemblablement pas vocation à être reconduite. La situation de ces régions et de ces départements qui n'ont connu en 2013 d'autres négociations que celles relatives aux salaires sera suivie par l'Administration.

Le dialogue social reste tonique. Il devrait s'étoffer en 2014 en raison notamment des clauses de réexamen quinquennales incluses dans les accords instaurant un régime de prévoyance ou une protection sociale complémentaire. Les accords conclus en 2009 ont, pour la grande majorité d'entre eux, vocation à être renégociés en 2014. L'instauration du dispositif de la portabilité, l'interdiction nouvelle des clauses de désignation jugées inconstitutionnelles devraient être autant de moteurs à la négociation.

### **III-2 Les thèmes abordés**

#### **-la prévoyance et la complémentaire santé**

Cette thématique est celle la plus abordée en négociation collective. 96 accords ou avenants relatifs à la prévoyance et aux frais de santé ont été présentés devant la sous-commission. En 2013, ils mettent en place le dispositif de portabilité et mettent en œuvre les dispositions de la loi du 14 juin 2013. Pour mémoire en 2012, 69 accords ou avenants avaient été conclus. Ils prenaient les mesures destinées à combler le déficit du régime. Les champs professionnel et territorial de ces accords sont parfois plus larges que celui des conventions collectives.

#### **-Les autres thèmes**

On constate une stabilité pour les autres thèmes de négociation :

-les classifications professionnelles : 14 accords

-la durée du travail : 8 accords

-la formation professionnelle : 5 accords

-l'égalité femme / homme : 1 accord

-l'emploi : 2 contrats de génération et un contrat sur l'emploi des seniors ont été conclus.

-le dialogue social : 4 accords

-les salaires, déplacements, primes : 13 accords. La sous-commission ne devrait pas avoir à connaître les accords salaires puisque ceux ci relèvent de la procédure accélérée. Lorsqu'un avenant modifie les salaires et divers avantages (ex : indemnités de congé, de préavis, de licenciement ainsi que les indemnités représentatives de frais), il relève de la procédure normale. La bonne pratique qui consiste à conclure deux avenants n'est pas toujours retenue.

En 2013 aucun accord n'a pris en compte la thématique de la pénibilité alors que 7 accords avaient été signés en 2012. Les partenaires sociaux ne se sont pas encore appropriés l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de la vie au travail.

### III-3 Les conventions collectives : nouveaux textes et textes révisés

Trois conventions ont été réécrites :

- Convention collective des exploitations agricoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole de Franche-Comté ;
- Convention collective de travail des champignonnières de Maine et Loire ;
- Convention collective des productions et travaux agricoles de l'Isère.

Hors accord de salaires, 93 conventions ont été modifiées soit 8 nationales, 26 régionales et 59 départementales. Ces données sont à rapprocher des 250 conventions collectives existantes dans les professions agricoles.

### III-4 La négociation salariale

En 2013, 162 avenants salariaux ont été conclus soit 18 nationaux, 37 régionaux et 107 départementaux. Ces accords sont moins nombreux qu'en 2012 Il faut se rappeler que 2012 a connu deux augmentations du SMIC ce qui n'a pas été le cas en 2013.

De nombreuses conventions de la production agricole ne vivent que par les négociations salariales. Les autres négociations obligatoires, annuelles, triennales ou quinquennales, ne sont pas mises en œuvre localement.

**Part des avenants salariaux dans le total des textes conclus 2003-2013**

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Nombre d'avenants salariaux</b>	215	205	201	217	217	238	162	180	202	251	162
<b>Nombre de textes</b>	351	345	365	358	368	357	472	296	315	427	341
<b>%</b>	61	59	58	61	59	67	34	61	64	59	48

En 2013, l'administration a décidé de modifier la procédure d'extension des avenants de salaires régionaux et départementaux et de rechercher des solutions permettant d'accélérer l'extension de ces avenants.

Depuis le décret n° 2013-379 du 2 mai 2013 relatif aux conditions d'extension des avenants salariaux aux conventions collectives régionales et départementales en matière agricole, l'extension relève de la compétence du ministre chargé de l'agriculture.

Sauf cas particulier, un même arrêté concerne une série d'avenants salariaux. Cette nouvelle

procédure a été mise en œuvre pour les avenants salariaux conclus après le 5 mai 2013. La nouvelle procédure a concerné trois séries salaires pour 31 avenants salariaux.

La procédure a restreint les délais d'extension et permet un meilleur suivi de la phase d'extension par le ministère chargé de l'agriculture. Désormais l'Administration est certaine de l'extension des avenants salariaux.

### **III-5 La négociation en Mutualité sociale agricole**

Le ministre chargé du travail a pris 3 arrêtés fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la Mutualité sociale agricole :

- Personnel de la Mutualité Sociale Agricole : arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 3 janvier 2014
- Agents de direction de la Mutualité Sociale Agricole : arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 3 janvier 2014
- Praticiens conseils de la Mutualité Sociale Agricole : arrêté du 24 décembre 2013 publié au JO du 3 janvier 2014.

En 2013, 164 accords locaux et 11 accords nationaux ont été soumis pour avis à l'agrément du ministre chargé de l'agriculture par les organismes de mutualité sociale agricole.

Au niveau local, la mise en œuvre de la loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération a donné lieu à la signature de nombreux accords. Les négociations sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur le thème de la complémentaire santé ont également abouti en 2013 à la signature d'accords ou avenants d'entreprise.

Au niveau national des avenants sont intervenus dans les trois branches de la Mutualité sociale agricole (employés et cadres, praticiens, agents de direction). Le renouvellement du dispositif d'intéressement a donné lieu à des accords de branche.

## **IV LA SIGNATURE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALAIRES**

Les tableaux reprennent les pratiques syndicales en matière de signature des textes conventionnels. Une prudence s'impose cependant sur l'interprétation de ces données. Il faut tenir compte des stratégies syndicales nationales ou locales, de la présence ou non de représentants aux négociations. Ces données ne traduisent aucun jugement de valeur sur la stratégie des organisations.

Avec la mise en œuvre de la représentativité et de la notion des 30% pour la validité des accords, l'absence de signature d'un accord par une ou plusieurs organisations pourra rendre le texte non valide.

**Signature par les organisations de salariés en 2013 (en valeur),  
par type de texte et par niveau de négociation**

	Textes nationaux			Textes régionaux			Textes départementaux			Taux par organisation (1)
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>CGT</b>	3	2	5	12	2	14	32	3	35	0
<b>CFDT</b>	18	14	32	43	32	75	74	93	167	84,6 %
<b>CGT-FO</b>	16	11	27	38	25	63	69	76	145	72,5 %
<b>CFTC</b>	17	11	28	38	26	64	60	81	141	71,9%
<b>CFE-CGC</b>	20	11	31	31	23	54	61	64	125	64,8 %
<b>UNSA</b>	6	3	9	2	1	3	0	2	2	0
<b>Nombre de textes</b>	23	17	40	51	37	88	91	105	196	324 textes

**Signature par les organisations de salariés, en 2013 (en %)  
par type de texte et par niveau de négociation**

	Textes Nationaux			Textes Régionaux			Textes Départementaux			Taux par organisation (1)
	PN en %	Salaire en %	Total en %	PN en %	Salaire en %	Total en %	PN en %	Salaire en %	Total en %	
<b>CGT</b>	13	11,8	12,5	23,5	5,4	15,9	35,16	2,85	17,85	0
<b>CFDT</b>	78,3	82,3	80	84,3	86,5	85,2	81,3	88,6	85,2	84,6 %
<b>CGT-FO</b>	69,6	64,7	67,5	74,5	67,6	71,6	75,8	72,38	74	72,5 %
<b>CFTC</b>	73,9	64,7	70	74,5	70,3	72,8	65,9	77,1	71,9	71,9%
<b>CFE-CGC</b>	86,9	64,7	77,5	60,8	62,2	61,4	67	60,9	63,77	64,8 %
<b>UNSA</b>	26	17,65	22,5	3,9	2,7	3,4	0	1,9	1	0
<b>Nombre de textes</b>	23	17	40	51	37	88	91	105	196	324 textes

**1) totaux des textes signés/nombre total de textes (324)**  
 exemple pour la CGT :  $(5+14+35)/324=16,666$  arrondi à 16,7 %

### Taux de signature par OS 2003-2013 en %

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>CGT</b>	35	39	32	39	34	29	45	32	27	15	17
<b>CFDT</b>	84	80	83	89	87	87	89	88	88	84	85
<b>CGT-FO</b>	60	73	73	75	76	76	83	73	80	74	73
<b>CFTC</b>	56	56	58	61	78	66	72	75	71	70	72
<b>CFE-CGC</b>	62	67	63	68	58	62	64	61	62	61	65

### V L'ACTIVITE DE LA SOUS-COMMISSION DE LA CNNC

La sous-commission des conventions et accords a été réunie dans sa formation agricole 5 fois en 2013. Ce rythme est identique aux années précédentes. Elle a étudié 171 textes, 36 nationaux, 47 régionaux et 89 départementaux.

### Activité de la SCCA en 2013 Nombre de dossiers examinés par séance

Date de la SCCA	Textes nationaux	Textes régionaux	Textes départementaux	Total
25/01/2013	3	7	21	31
29/03/2013	10	4	13	27
04/07/2013	9	18	32	59
11/10/2013	12	16	14	42
02/12/2013	02	2	9	13

Sur les 171 textes étudiés, 73 ont été conclus en 2012 et 1 en 2011. Le rythme des réunions permet en général la présentation des dossiers déposés auprès de l'administration à la sous-commission suivante. Le retard mis pour le dépôt des textes auprès de l'administration explique le décalage dans le temps.

### Activité SCCA : accords par année de conclusion

Date de la SCCA	Nombre de textes	2011	2012	2013
25/01/2013	31		31	00
29/03/2013	27		22	05
04/07/2013	59	01	16	42
11/10/2013	42		03	39
02/12/2013	13		01	12

### Séries salaires

N° de la série de salaire	Nombre d'avenants
13/01	11
13/02	31
13/03	33
13/04	35
13/05	9
13/06	11
13/07	12
13/08	12
13/09	7
13/10	7

La sous-commission a été consulté 10 fois en 2013 contre 11 en 2012 et 9 en 2009, 2010 et 2011. Le nombre d'avenants salariaux examinés est en nette diminution : 168 en 2013 / 256 en 2012. le nombre d'avenants transmis à l'administration fin 2013 est nettement inférieur à celui transmis fin 2012.

### VI L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION

#### Évolution du nombre d'arrêtés d'extension 2003-2013

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Arrêtés ministériels	198	200	207	205	170	171	236	275	123	179	198
Arrêtés préfectoraux	133	123	134	135	158	174	137	129	135	175	150
Total	331	323	341	340	328	345	373	404	258	354	348

## Activité de l'administration

Mois	Avis d'extension	Arrêtés d'extension
janvier	21	22
février	04	05
mars	01	03
avril	13	21
mai	06	23
juin	13	19
juillet	38	06
août	15 (1)	23
septembre	01 (1)	01 (1)
octobre	17	31
novembre	24 (1)	28 (1)
décembre	02	16
		11) (1)

(1) dont 1 série salaires

L'Administration est chargée de trois procédures :

- la publication des textes au Bulletin officiel des conventions collectives,
- la publication d'un avis relatif à l'extension d'un texte
- et la publication de l'arrêté d'extension du texte.

L'Administration a publié 155 avis d'extension dont 3 avis collectifs concernant des avenants salariaux.

Le nombre d'arrêtés d'extension est stable entre 2012 et 2013. Il faut souligner cependant que 31 avenants salariaux ont fait l'objet de 2 arrêtés d'extension collectifs, réduisant d'autant le nombre d'arrêtés d'extension préfectoraux (150 au lieu de 181).

Depuis 2011, la réduction des délais d'extension des accords est un des objectifs du Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social.

Partant du constat que la négociation salariale était fortement décentralisée en agriculture et qu'elle donnait lieu à de nombreux accords salariaux, un des objectifs était d'accélérer l'entrée en vigueur de ces accords. Le bureau devait mettre en signature un décret simple réformant la procédure d'extension des avenants salariaux et simplifier les avis et les arrêtés d'extension de ces avenants par des avis et arrêtés collectifs.

Le décret a été signé le 3 mai 2013 (2013-379). L'impact de la procédure prévue par ce décret ne se fera sentir qu'à compter de 2014.

Les avenants modifiant les accords collectifs ayant un effet immédiat sur les conditions de travail et d'emploi des salariés, le bureau devait diminuer le délai moyen d'extension de ces accords. Ce délai avait déjà été réduit lors des exercices 2011 et 2012.

Pour l'année 2013, il a été constaté une nouvelle diminution des délais. Sauf cas particuliers, tous les arrêtés d'extension sont mis à la signature le jour suivant celui de la réunion de la sous-commission.

La publication des textes conventionnels au bulletin officiel des conventions collectives restait un obstacle à une extension rapide.

Cet obstacle a été levé après une réunion avec la Délégation à l'information légale et administrative (DILA).

## **VII LES CONTRIBUTIONS DES ORGANISATIONS MEMBRES DE LA SOUS-COMMISSION**



**Contribution de la FNSEA  
Bilan de la négociation collective – 2013**

Le dialogue social agricole repose sur une activité de la négociation très active quel que soit le niveau concerné : départemental, régional et national. Les résultats ci-dessous mettent en évidence la mobilisation des organisations syndicales de salariés et d'employeurs pour faire vivre le dialogue social au quotidien.

	2004*	2005*	2006*	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<b>Nombre de réunions</b>	265	285	312	321	373	595	367	389	459
<b>Nombre de représentants salariés :</b>	1.370	1.358	1.511	1.475	1.699	2.694	1.624	2.180	2.598
<b>CFDT</b>	419 benef 184	401 benef 168	457 benef 227	428 benef 211	515 benef 240	830 benef 389	468 benef 213	603 benef 303	671 benef 340
<b>CGT</b>	351 benef 70	345 benef 86	396 benef 144	406 benef 172	423 benef 152	635 benef 180	382 benef 120	583 benef 259	654 benef 283
<b>FO</b>	191 benef 38	226 benef 36	269 benef 78	252 benef 77	306 benef 94	489 benef 105	274 benef 77	321 benef 91	389 benef 129
<b>CGC</b>	238 benef 61	210 benef 52	209 benef 88	175 benef 74	229 benef 87	332 benef 146	208 benef 87	294 benef 118	423 benef 200
<b>CFTC</b>	171 benef 37	176 benef 17	180 benef 37	214 benef 55	226 benef 55	408 benef 117	292 benef 94	379 benef 142	461 benef 177
<b>Nombre de représentants employeurs :</b>	1.128	1.251	1.224	1.347	1.871	2.215	1.267	1.368	2.478
<b>FNSEA</b>	880	96	967	938	1.088	1.742	980	1.082	2.011
<b>FNEDT</b>	116	157	143	155	612	266	135	164	214
<b>FNCUMA</b>	97	86	65	91	106	185	90	98	105
<b>UNEP</b>	27	40	47	155	64	20	18	21	50
<b>FNSPFS</b>	8	2	2	8	1	2	5	/	1
<b>FNB</b>	/	/	/	/	/	/	39	3	97
<b>Montant des indemnisations</b>	152.358	161.666	163.907	200.786	215.273 €	332.865 €	194.294 €	326.773 €	333.658 €

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

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 2013.



## **CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)**

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation professionnelle employeur au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité Sociale Agricole, Coop de France et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective au titre des professions agricoles. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé notamment sur la responsabilité sociale.

### **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA**

Malgré un contexte économique encore difficile, Groupama a maintenu en 2013 une politique active de négociation axée sur la consolidation du contrat social de qualité qu'il offre à ses salariés.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités diversifiées, Groupama a, comme chaque année, mobilisé ses différents niveaux nationaux de négociation, que sont venues également compléter les négociations menées au plan local par chacune des entreprises.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 31 589 collaborateurs salariés au 31/12/2013 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2013 ont concerné tant le périmètre européen que le périmètre français.

Sur le périmètre européen, une déclaration commune relative à la qualité de vie au travail et à la non-discrimination a été signée le 15 février 2013 entre le Président et le secrétaire du Comité d'Entreprise Européen. Elle vise la promotion de trois axes : la prévention des discriminations (âge, origine ethnique, sexe, convictions religieuses, orientation sexuelle, handicap) et l'égalité des chances dans la vie professionnelle ; la promotion de la diversité en tant que démarche éthique et source de développement pour l'ensemble du personnel (hommes et femmes, diversité culturelle, personnes en situation de handicap, jeunes et seniors) ; et le bien-être au travail.

Sur le périmètre français, représentant 25 597 collaborateurs au 31/12/2013, un accord relatif au dialogue social au niveau du Groupe Groupama en France a été signé le 27 février 2013 (remplaçant le précédent accord d'avril 1999). Il définit les attributions du Comité de Groupe, en créant une commission économique et détermine son mode de fonctionnement, en créant un bureau. Cet accord fixe les règles en matière de représentativité au niveau du Groupe et rappelle l'existence de la commission de dialogue social Groupe.

La Commission de Dialogue Social Groupe a ouvert en 2013 le réexamen de l'accord relatif à la qualité de vie au travail de 2011. La négociation se poursuivra en 2014.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 19 000 salariés, les négociations menées au cours de l'année 2013 ont privilégié trois thèmes principaux :

- l'épargne salariale,
- la formation professionnelle,
- l'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama.

### ***1. La poursuite du développement de l'épargne salariale au profit des salariés***

En sa qualité d'assureur généraliste, Groupama a poursuivi sa politique d'accompagnement de ses salariés en vue de la constitution par ceux-ci de droits retraite supplémentaires.

Ainsi, un nouvel avenant, le 5<sup>ème</sup> depuis l'accord du 29 novembre 2006 portant création d'un Plan d'Épargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI), a été signé le 4 avril 2013 avec la CFDT, la CFE-CGC et l'UNSA 2A.

Cet avenant d'ordre technique intègre d'une part, la gestion pilotée permettant de réduire progressivement les risques financiers pesant sur la valeur des actifs détenus dans les supports de placement et, d'autre part, fixe les modalités d'affectation par défaut de la quote-part de réserve spéciale de participation.

### ***2. La recherche de cohérence dans le rattachement aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle (OPCA)***

L'association d'employeurs UDSG a pris une part active aux réflexions puis aux négociations avec les partenaires précédemment membres du GDFPE (Crédit Agricole, Groupama, MSA, Maisons Familiales Rurales, Familles rurales), la FNSEA et les pouvoirs publics (ministères, DGEFP...) en vue du regroupement des différentes entreprises du monde agricole et rural au sein d'un même OPCA, le Fonds d'Assurance Formation des Salariés des Exploitations et Entreprises Agricoles (FAFSEA Acteurs des Territoires).

L'UDSG a ainsi signé, avec les autres familles agricoles, l'avenant n °24 du 17 septembre 2013 à l'accord du 23 novembre 1972, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

L'arrêté du Ministère du travail du 27 décembre 2013 agréant le nouveau champ d'intervention du FAFSEA a bien pris en compte l'adhésion à cet OPCA du Crédit Agricole, de la Mutualité Sociale Agricole, des Maisons Familiales Rurales et de Familles rurales, mais n'a pas autorisé Groupama, qui n'est pas une branche au sens juridique, à le rejoindre.

Les entreprises du périmètre UDSG poursuivent donc leur collaboration au titre de la professionnalisation avec OPCALIA, dans la section interprofessionnelle de cet organisme.

### ***3. L'évolution du statut conventionnel du personnel Groupama***

Des négociations ont été engagées fin 2013 en vue de faire évoluer, en le modernisant et le sécurisant juridiquement, l'Accord National Groupama (ANG) relatif au statut du personnel du 10 septembre 1999, sur l'ensemble des thématiques qu'il comporte : exercice du droit syndical, rémunération, contrat de travail, temps de travail et congés, ainsi que protection sociale complémentaire.

Ces négociations doivent se poursuivre en 2014.

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

La MSA a mené en 2013 une politique de négociation dans le cadre de ses trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction.

Les accords de branche ont principalement porté sur la négociation salariale, le système de classification et de rémunération des emplois, l'intéressement, la mise à jour de la convention collective relative aux modifications légales et jurisprudentielles, l'évolution du statut des médecins ainsi que la déclaration commune relative au changement d'OPCA.

#### ***1. Négociation salariale***

La négociation salariale au titre de l'année 2013 dans les trois champs conventionnels n'a pas permis de parvenir à la conclusion d'accords.

Aussi, il a été décidé une mesure salariale unilatérale pour l'année 2013, sous la forme d'une prime ponctuelle attribuée à l'ensemble des personnels des trois champs conventionnels de la Mutualité Sociale Agricole, en fonction de leur niveau d'emploi.

#### ***2. Le système de classification et de rémunération des emplois***

Dans le cadre de la révision quinquennale de la classification, des travaux paritaires avaient été engagés depuis 2010 afin de négocier un nouveau système de classification et de rémunération associé.

Cet accord prévoyait une approche nouvelle de la classification reposant sur l'identification des activités constituant les situations de travail, des parcours de carrière, la maîtrise des compétences requises pour les exercer, et des garanties individuelles et collectives importantes. Il permettait également de prendre en compte l'évolution des métiers et des organisations, et éviter que la classification soit figée dans le temps.

Les organisations syndicales n'ont pas signé cet accord et cette décision a donc mis fin à la négociation portant sur l'évolution du système de classification et de rémunération.

#### ***3. Intéressement pour la période de 2013 à 2015 (employés/cadres, praticiens, agents de direction)***

Les accords conclus en 2010 arrivant à échéance, les parties signataires se sont accordées sur le maintien du dispositif d'intéressement pour l'ensemble des salariés des MSA.

Les principales dispositions du nouvel accord sont le maintien de la répartition entre la part nationale (30%) et la part locale (70 %), le seuil de déclenchement de la part nationale abaissé à 40 % contre 50 % précédemment, l'augmentation du montant global d'intéressement à 2,5 % de la masse salariale brute contre 2 % précédemment, le maintien du classement des indicateurs en trois domaines (qualité de service, enjeux institutionnels, efficience) à partir de référentiels communs (COG, CPG, référentiels de l'inter-régimes, plan d'action « Ambitions 2015 »).

Cet accord a été signé le 13 juin 2013 par les syndicats FGA-CFDT, SNEEMA-CFE/CGC, UNSA2A-SNPSA et CFTC AGRI et le 25 juin 2013 pour le SNADMSA et le SNPMA.

#### ***4. Déclaration d'intention commune relative au changement d'OPCA***

Depuis le 1er janvier 2012, le choix avait été fait de rejoindre l'OPCA Opcalia, dans sa section paritaire professionnelle « Services du Monde Rural », ceci pour répondre aux obligations de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et du décret du 24 septembre 2010 portant le seuil de collecte des OPCA à 100 millions d'euros.

Une déclaration d'intention commune sur la Formation Professionnelle avait été signée le 28 juin 2011 entre les organisations syndicales SNEEMA-CFE-CGC, UNSA2A-SNPSA, CFTC AGRI, FO et la FNEMSA afin de rejoindre OPCALIA dans une section paritaire professionnelle composée des 5 familles constituant l'ancien GDFPE.

La Section Paritaire Professionnelle (SPP) a été constituée sans la présence de GROUPAMA. Courant 2013, des travaux ont été engagés par l'ensemble des familles composant l'ancien GDFPE en vue d'étudier la possibilité de constituer un OPCA agricole commun regroupant les familles agricoles et rurales parties prenantes du FAFSEA et l'ex GDFPE.

Des réunions de négociation ont abouti à la mise en signature de l'avenant n°24 à l'accord du 23 novembre 1972 constituant l'OPCA FAFSEA, avec une date d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Les partenaires sociaux et la FNEMSA se sont entendus sur une déclaration d'intention commune qui permet aux familles constitutives de l'ancien GDFPE :

- de se retrouver au sein de l'OPCA FAFSEA en tant que membres constitutifs, dans une section paritaire sectorielle dédiée,
- de conserver pour la mise en œuvre des plans de formation par les employeurs FNEMSA la gestion directe des fonds et des priorités de financement,
- de réaffirmer le rôle essentiel de la CPNEFP de la branche.

Sur cette base, les parties signataires ont confirmé leur volonté de se rapprocher des partenaires agricoles historiques, notamment mutualistes, au sein d'un OPCA reconstitué résultant de l'élargissement du champ d'intervention du FAFSEA.

#### ***5. Avenant de révision de la convention collective relatif à une mise à jour liée aux modifications légales et jurisprudentielles***

Cet avenant qui a été conclu entre la FNEMSA et les organisations syndicales FGA-CFDT, SNEEMA-CFE-CGC, CGT, UNSA2A-SNPSA, CFTC-AGRI est principalement un avenant de « toilettage » de la convention collective. Il prend en compte les dernières modifications législatives et jurisprudentielles afin de mettre la convention collective en conformité avec le droit sur les points suivants : prise en compte de la « nouvelle » codification du code du

travail, adaptation de la durée de la période d'essai, modification des horaires du travail de nuit, référence à l'indemnité légale de licenciement en lieu et place de l'indemnité légalisée.

Il a également pour objet de rappeler le contenu de certaines obligations légales, à savoir : l'article L1221-24 du code du travail qui précise que la durée de la période d'essai est réduite lorsque le salarié embauché a suivi précédemment un stage dans l'entreprise et le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Enfin, l'avenant prend en compte le fait que deux formations ouvrant droit à une prime de formation de 110 points ne sont plus mises en œuvre depuis 2008 et intègre la licence professionnelle « statistiques de la protection sociale » existante depuis 2008 comme ouvrant droit à la prime de 150 points à l'identique de la licence professionnelle « manager en protection sociale ».

### ***6. Avenant de révision de la convention collective des praticiens relatif aux conditions générales d'exercice de la fonction***

Suite à un état des lieux des conditions de travail des praticiens, les dispositions relatives aux conditions générales d'exercice de la fonction ont été amendées pour les compléter et être plus précis afin de garantir le respect des dispositions législatives et réglementaires applicables en vigueur.

Ainsi, cet avenant procède pour l'essentiel à un rappel des dispositions légales et réglementaires applicables en vigueur, en reprenant les différentes obligations qui s'imposent aux praticiens (secret médical, professionnel et indépendance technique notamment) et rappelle que les organismes employeurs doivent prendre toutes dispositions utiles et donner tous moyens aux praticiens afin que ces derniers puissent respecter ces dites obligations.

L'avenant a été signé par la FGA-CFDT, la CFTC-AGRI et le SNEEMA CFE-CGC.

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

Malgré un contexte économique difficile, la coopération agricole s'est résolument engagée en 2013 dans plusieurs dossiers sociaux d'importance avec pour objectif de mettre à disposition des entreprises coopératives des outils favorisant la gestion des emplois et des compétences de leur collaborateurs. Ainsi, Coop de France a activement participé au chantier ayant conduit à l'accord multibranches sur le contrat de génération. Le travail de rationalisation des dispositifs existant en matière de formation professionnelle s'est poursuivi, au travers de l'harmonisation des critères de financement des dispositifs de professionnalisation et de la création d'une plateforme commune entre les Observatoires des métiers présents au sein d'OPCALIM.

En synergie avec ces travaux, les branches V branches et Bétail et Viande, n'ont pas manqué de mener un dialogue social actif, comme en témoignent les différents chantiers de négociation ouverts dans ces branches.

## ***1. Contrat de génération : Coop de France signataire de l'accord multibranches du 18 juillet 2013***

Dans le prolongement du contrat de filière du 19 juin 2013, les partenaires sociaux de la filière alimentaire ont signé, le 18 juillet, un accord relatif au contrat de génération. Cet accord couvre les 820 000 salariés et 80 000 entreprises des secteurs de la coopération agricole, des industries alimentaires, des entreprises de la distribution spécialisée et du commerce de détail alimentaire, l'ensemble représentant 29 branches professionnelles.

Premier dispositif de cette ampleur signé en France, cet accord permet aux entreprises de la filière de s'inscrire résolument dans une démarche active et ambitieuse en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors, comme en témoignent les objectifs retenus sur les 3 ans qui viennent :

- recrutement de 30 000 jeunes de moins de 30 ans et 4 500 salariés âgés de 50 ans et plus,
- 5 000 salariés supplémentaires bénéficiaires de formations à la Maîtrise des Savoirs Fondamentaux (MSF),
- développement de la formation en alternance,
- progression de la proportion des salariés âgés de 50 ans et plus de 23 à 25 %,
- amélioration du processus d'intégration et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise.

Pour d'atteindre ces objectifs, l'accord prévoit la mise en œuvre de plusieurs actions (préparation opérationnelle à l'alternance, harmonisation des certificats de qualification professionnelle...) avec une attention portée au partage des outils existants dans la filière, moyennant leur adaptation si nécessaire : boîte à outil en matière de gestion des emplois et des compétences, guide d'entretien annuel, modèle de livret d'accueil...

Enfin, les entreprises de 50 à 299 salariés sont incitées à recourir au contrat de génération car elles pourront bénéficier directement de l'aide financière associée à ce dispositif sans avoir à signer un accord ou mettre en place un plan d'action. Conformément à la loi, leur seule obligation consistera en la réalisation d'un diagnostic qui pourra faire l'objet d'un appui conseil financé par OPCALIM (organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle), avec le concours de l'État.

## ***2. Formation professionnelle : harmonisation des règles de prises en charge des dispositifs de professionnalisation***

En 2012, le paysage de la formation professionnelle dans la coopération agricole a considérablement évolué avec la création d'OPCALIM, organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle, issu de la fusion entre l'OPCA2 (OPCA de la coopération et l'AGEFAFORIA (OPCA des industries agroalimentaires), à laquelle s'est associée une bonne partie des branches de l'alimentation en détail.

Une fois passée l'étape de la construction politique de ce nouvel outil, l'heure est venue de travailler à une amélioration progressive et concertée de son fonctionnement. En effet, de par la volonté des partenaires sociaux, la création d'OPCALIM a conduit à une juxtaposition des structures existant antérieurement dans les différents OCPA, rendant nécessaire, dans un second temps, une mise en cohérence de leur fonctionnement.

Sur le périmètre de la coopération agricole, une réflexion a été engagée au début de l'année 2013 avec pour objectif d'harmoniser les règles de prise en charge financière des dispositifs de professionnalisation : contrat et période de professionnalisation, DIF et tutorat. En effet, 3 dispositifs différents de prise en charge existaient dans la coopération agricole. Cette démarche est apparue nécessaire afin :

- d'améliorer la lisibilité pour les entreprises coopératives de l'ensemble des dispositifs,
- de faciliter la gestion des dispositifs par les services d'OPCALIM,
- de travailler à une plus grande équité entre les entreprises coopératives, et plus généralement au sein d'OPCALIM, étant rappelé que le budget de la professionnalisation est entièrement mutualisé.

Lors de sa réunion du 26 avril 2013, la Commission Paritaire Nationale interbranches de l'emploi et de la formation professionnelle de la coopération agricole (CPNIEFP), à l'unanimité de ses membres, a décidé de fixer des règles de prises en charge des dispositifs de professionnalisation communs pour l'ensemble des entreprises coopératives agricoles, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Dans leur réflexion, les membres de la CPNIEFP ont tenu compte des mesures arrêtées dans les mêmes domaines par les branches des industries agroalimentaire, au travers de l'accord du 8 février 2013.

Cette décision paritaire prise au niveau interbranches illustre la volonté des partenaires sociaux d'œuvrer à l'harmonisation progressive des règles de financement des dispositifs de formation professionnelle. Cette évolution apparaît aujourd'hui particulièrement nécessaire pour faire d'OPCALIM un outil performant au service des entreprises et des salariés.

### ***3. Observatoires des métiers : des moyens mis en commun au sein d'une plateforme***

En 2006, la coopération agricole s'est dotée d'un observatoire paritaire des métiers, avec pour objectif d'observer, comprendre et anticiper les évolutions en matière d'emploi. Résolument tournés vers les entreprises et les territoires, les travaux de l'Observatoire ont conduit à mettre à disposition des branches, des entreprises et des salariés, des travaux sur l'emploi à la fois quantitatif (statistiques) et qualitatif (cartographie des emplois, emploi des jeunes et alternance...).

En 2013, L'Observatoire a publié un recueil des bonnes pratiques des entreprises coopératives agricoles en matière d'emploi des saisonniers. Une occasion de rappeler que si la nature même de l'activité de bon nombre des coopératives rend indispensable l'emploi de saisonniers, le recours à ce type de main d'œuvre s'accompagne de pratiques spécifiques destinées à intégrer, fidéliser et professionnaliser ces collaborateurs.

Depuis la création de l'Observatoire, plusieurs dossiers (Charte des Industries agroalimentaires, contrat de la filière alimentaire...) ont démontré l'intérêt, pour les parties prenantes (partenaires sociaux, services de l'État...), à disposer de données communes à l'ensemble de la filière alimentaire. Dans la mesure où OPCALIM héberge, outre l'Observatoire des métiers de la coopération agricole, Observia, (observatoire des métiers des industries agroalimentaires), une réflexion a été engagée au niveau des Présidence des deux observatoires, puis poursuivie au sein des comités de pilotage respectif.

Cette réflexion paritaire a aboutie à la création, le 2 octobre 2013, d'une plateforme commune permettant la gestion en commun des statistiques sur l'emploi et d'études commune.

Cette plateforme, dont les travaux vont être gérés par les Comité de pilotage des deux observatoires, va ainsi permettre une mise en commun de moyens techniques et humains, améliorant ainsi l'efficacité du dispositif et permettant des économies d'échelle. Les deux autres Observatoires des métiers présents au sein d'OPCALIM (Alimentation en détail et Distributeurs de boissons) ont été sollicités pour rejoindre la plateforme.

D'ores et déjà, les premiers travaux statistiques communs devraient être réalisés à la mi-2014. En outre, il a été décidé de mutualiser au sein de la plateforme commune deux études initiées à l'origine par l'Observatoire des métiers de la coopération agricole :

- Une étude sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences résolument tournée vers les TPE-PME ;
- Une étude sur l'incidence du développement des politiques de RSE dans les entreprises sur l'évolution des emplois.

Ces évolutions vont dans la logique de la création d'OPCALIM et conduisent à optimiser les moyens dont disposent les partenaires sociaux tout en améliorant la qualité des travaux réalisées.

#### ***4. Activité de la branche « V branches »***

L'année 2013 a été placée sous le signe du dialogue social au sein de la « V branches », comme en témoigne la signature de plusieurs accords de branche.

L'accord du 24 janvier 2013 relatif au dialogue social et au développement de la négociation collective, a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception de l'UNSA-2A et de la CGT.

Fort du fonctionnement de la commission paritaire nationale de validation en place depuis plusieurs années, cet accord témoigne de la volonté des partenaires sociaux de continuer à promouvoir la négociation dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de représentants syndicaux mais disposant de représentants élus du personnel en leur permettant de signer des accords collectifs.

Par ailleurs, concernant la formation, un Certificat de Qualification Professionnelle Interbranches de technicien conseil aux adhérents de Coopératives (CQPI TCAC) a été créé par l'accord interbranches du 23 mai 2012. Dans un souci d'accompagner les coopératives V Branches qui développent une politique active de conseil auprès de leurs agriculteurs, l'Accord du 24 janvier 2013 portant révision de l'avenant 110 du 30 mai 2007 détermine le positionnement de ce CQPI TCAC dans la grille de classification « V Branches ».

En matière de rémunération, l'avenant 119 du 11 juin 2013, signé avec l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT, a revalorisé les RAG 2012.

Enfin, l'accord de méthode favorisant la mise en place du contrat de génération du 24 septembre 2013 a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CGT. Cet accord vient utilement compléter l'accord multibranches signé le 18 juillet dans la filière alimentaire en donnant aux entreprises des éléments de méthode afin de favoriser la mise en place du contrat de génération

S'agissant du chantier de réécriture de la CCN, la phase technique des travaux de réécriture à droit constant de la CCN V branches initiés dès septembre 2011 arrive à sa fin. La phase de négociation a débuté en mai 2012 à la demande des partenaires sociaux afin d'introduire une

clause de verrouillage de la CCN V Branches compte tenu de la réforme de la loi du 4 mai 2004. En effet, cette loi permet aux accords d'entreprise de déroger dans un sens moins favorable aux conventions signées ou révisées postérieurement à son entrée en vigueur. Réviser la CCN V Branches conduit donc à rendre possible de telles dérogations au niveau des entreprises, ce qui était contraire au principe de révision « à droit constant » arrêté par les partenaires sociaux.

Après de longues discussions, les partenaires sociaux se sont entendus sur la rédaction d'un nouvel article 4, tout en préservant la validité des accords signés dans les structures de la V branches, avant l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

À ce jour, plusieurs organisations syndicales se sont déclarées signataires du projet d'avenant de révision.

## ***5. Activité de la branche Bétail et Viande***

Si l'année 2012 a été particulièrement riche en dispositifs conventionnels, l'année 2013 a été marquée par la situation économique très critique que connaît l'ensemble des filières animales, avec des répercussions logiques sur l'activité conventionnelle de la branche Bétail et Viande.

### **5.1. La négociation salariale de branche**

Malgré des réunions successives, les partenaires sociaux de la branche n'ont pu parvenir à un accord de revalorisation, pour 2013, des salaires minima en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012.

### **5.2. La prévention des risques professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail**

L'accord du 15 novembre 2012, relatif à « la prévention des risques professionnelles et à l'amélioration des conditions de travail » permet aux entreprises ou groupes de 50 à 299 salariés d'être exonérés de la pénalité « pénibilité » de 1 %. La démarche « management responsable » pouvant déboucher sur un label « management responsable Coopération Bétail et Viande » est une des mesures phare de cet accord de branche. Un document de présentation et un guide pratique seront mis à la disposition de tous les adhérents début décembre 2013, afin que les entreprises intéressées puissent s'inscrire dans cette démarche à partir de 2014.

### **5.3. Les travaux d'actualisation de la convention collective**

Durant l'année 2013, un groupe paritaire a travaillé à l'actualisation à droit constant des dispositions de la CCN Bétail et Viande avec pour objectif de disposer, en 2014, d'une convention collective actualisée, tant sur le fond que sur la forme.

### **5.4. Le dispositif conventionnel de prévoyance Bétail et Viande**

La branche Bétail et Viande a mis en place, depuis plusieurs années, un dispositif de prévoyance spécifique géré par AGRICA. Au début de l'année 2013, la branche a été alertée par AGRICA sur la situation préoccupante de ce régime conventionnel, notoirement déséquilibré depuis sa création.

Un travail technique important a été engagé avec les partenaires sociaux afin de s'accorder sur des mesures de redressement progressives, avec pour objectif de conserver un régime de prévoyance de branche spécifique géré par AGRICA.

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

En 2013, l'agenda social de la Branche a été riche, avec des thèmes de négociation majeurs pour les salariés et les entités de la Branche. Les accords conclus et les dispositifs mis en place par les Caisses régionales permettent d'accompagner les nombreuses évolutions des entreprises et le modèle social négocié au niveau de la Branche.

Cette année a été marquée par la mise en œuvre, au niveau de la Branche, des nouvelles règles de représentativité des organisations syndicales résultant de la loi du 20 août 2008 avec la publication au mois de juillet de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives à ce niveau. Cette échéance a été préparée avec l'ensemble des 8 organisations syndicales représentatives jusqu'alors dans la Branche. Suite à cet arrêté, 6 organisations sont représentatives au niveau de la Branche : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT et SUD CAM (l'UNSA-CA et le SNIACAM, qui ne sont plus représentatifs à ce niveau, le sont dans certaines Caisses régionales).

### ***1. Le dispositif de classification et de rémunération***

Ce dispositif est prévu par certains articles de la Convention collective nationale et son annexe 1, conclue pour une durée déterminée. Celle-ci a été reconduite jusqu'au 30 juin 2014 par un accord du 25 avril 2013, étant donné le chantier sur la Rétribution globale en cours (accord signé par 5 organisations syndicales : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, FO).

Sur la rétribution globale, après une séance de cadrage au mois de décembre portant sur le périmètre, la finalité et les orientations clés, les négociations se poursuivent en 2014.

### ***2. La négociation annuelle sur les salaires***

Pour 2013, la négociation annuelle sur les salaires, qui a eu lieu en début d'année, a donné lieu à un accord du 28 février 2013 sur la réévaluation de la rémunération conventionnelle, signé par les 6 organisations syndicales signataires de la Convention collective nationale (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, FO, SNIACAM).

### ***3. Les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)***

Cet accord, dans le contexte d'évolution du secteur bancaire, des métiers et des technologies, porte sur la mise en place d'un dispositif de GPEC, outil d'anticipation visant à concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi. Il se situe ainsi dans le prolongement des démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences existant depuis de nombreuses années dans les Caisses régionales.

Cet accord organise également le dialogue social entre les représentants du personnel et les Directions des Caisses régionales sur la stratégie de l'entreprise.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organisations syndicales signataires ont souhaité, à travers cet accord, réaffirmer l'intérêt d'explicitier la stratégie définie par les Caisses régionales dans le but d'échanger et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment dans le cadre du Projet de Groupe, qui a affirmé l'ambition du Crédit Agricole de devenir leader en Europe de la Banque Universelle de Proximité autour de quatre domaines d'excellence - l'économie de l'énergie et de l'environnement, la santé et le vieillissement, l'agriculture et l'agroalimentaire, le logement-.

Cette négociation s'est ainsi située en anticipation des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi.

Cet accord, en date du 25 avril 2013, est signé par 4 organisations : CFDT, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, SNIACAM.

#### ***4. La concertation au niveau de la branche***

L'accord qui a été renégocié et adapté maintient les deux instances de dialogue au niveau de la Branche, la Commission Plénière de Concertation, qui permet des échanges entre les organisations syndicales et les Dirigeants de la FNCA sur des orientations stratégiques majeures concernant les Caisses régionales, et la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (commission qui a également pour rôle le suivi annuel de l'application de plusieurs accords de branche).

Ont également été prévus dans cet accord, des temps d'échanges avec les organisations syndicales, afin de poursuivre le dialogue social sur des sujets majeurs, au-delà de la réunion de la Commission Plénière de Concertation.

Cet accord, en date du 10 décembre 2013, a été signé par les 6 organisations représentatives au niveau de la branche.

#### ***5. La mobilité professionnelle entre caisses régionales***

Dans le cadre du Projet de Groupe du Crédit Agricole, la mobilité constitue un enjeu en termes de développement des compétences, tant pour les salariés que pour les entreprises. En ce sens, les dispositions de la Convention Collective Nationale ont été modifiées par un

avenant du 25 avril 2013, signé par les 6 organisations signataires de la Convention collective, afin de favoriser les mobilités volontaires entre les Caisses régionales.

Ces dispositions instaurent des garanties particulières en cas de mobilité (possibilité de réintégration dans l'entité d'origine, transfert de certains droits,...) et prévoient la signature de conventions tripartites de mobilité.

### ***6. La formation professionnelle***

Compte tenu des projets de réforme alors annoncés par les Pouvoirs Publics sur ce sujet, l'accord du 15 février 2011 a été reconduit par un avenant du 10 décembre 2013 (signé par la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC, FO) ; le dossier va être repris à partir du mois de juin 2014, suite à la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

### ***7. La formation en alternance***

Dans ce domaine, ont été reconduits deux avenants à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage (avenant du 28 février 2013, signé par 6 organisations syndicales -CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, UNSA-CA, FO, SNIACAM-, et avenant du 27 novembre 2013, signé par l'ensemble des organisations représentatives - CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT, SUD CAM).

Ces accords portent sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et sur le financement des 9 Centres de Formation d'Apprentis du Crédit Agricole.

Comme la formation professionnelle, ces dispositifs vont faire l'objet de négociations en 2014, dans le cadre de la nouvelle loi.

Un accord a également signé le 7 novembre 2013, sur la désignation de l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé des fonds de la formation professionnelle), suite à la signature de l'accord du 17 septembre 2013 portant création du FAFSEA, Acteurs des territoires, qui regroupe de nombreux secteurs agricoles.

### ***8. Le temps de travail***

Les dispositions conventionnelles sur la durée et l'organisation du temps de travail ont été reconduites pour deux ans dans le cadre d'un avenant qui rappelle les principes de l'accord sur le temps de travail du 13 janvier 2000 (cet avenant interprétatif et de reconduction de l'annexe 2 à la Convention Collective nationale a été signé le 27 novembre 2013 par 4 organisations : CFDT, SNECA-CFE-CGC, FO et CFTC-AGRI -qui a adhéré à l'accord du 13 janvier 2000).

### ***9. Autres thèmes abordés au niveau de la branche***

Suite à la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, a été abordée la question de la généralisation de la couverture santé et de la prévoyance, sujet qui doit être repris en 2014 quand les textes réglementaires seront parus.



## BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE 2013

### CONTRIBUTION DE LA FNAF-CGT

- a) La négociation nationale
- b) Les négociations locales
- c) L'activité de la sous-commission agricole de la CNNC

#### a) La négociation nationale

Début 2013 a été marqué par la fin des négociations « Emploi en Milieu Rural » (EMR). Cet accord prévoyait notamment la mensualisation des heures supplémentaires, ce qui aurait conduit à leur lissage donc à la quasi disparition du paiement de celles-ci.

**Une double opposition CGT/CFDT a conduit la FNSEA à retirer ce texte et ce malgré la signature d'autres syndicats. C'est un coup d'arrêt à un recul social programmé qui permet aux salariés agricoles de conserver le paiement des heures supplémentaires effectuées sur la base du Code du travail et dont une partie importante de leur rémunération est ainsi maintenue.**

En matière de prévoyance et au regard des difficultés constatées dans les accords locaux et des modifications législatives, notre Fédération a demandé l'ouverture de négociations nationales prévoyance et frais de santé, accord national qui pour nous doit pérenniser, consolider et améliorer la couverture sociale des salariés agricoles.

Au moment où ce texte est écrit, des négociations se sont ouvertes. Notre Fédération s'y inscrit en revendiquant la mise en place d'un accord national couvrant la prévoyance et la santé, ainsi que des options permettant la mise en place de garanties de haut niveau pour les salariés agricoles avec une prise en charge de la cotisation à hauteur de 60 % par les employeurs.

#### b) Les négociations locales

Elles restent fortement axées autour des salaires et de la reprise des accords nationaux.

Sur les salaires, comme les années précédentes, la négociation a été marquée par la volonté patronale de cantonner les salaires autour du SMIC.

En effet, les négociations locales se situent globalement autour de la moyenne suivante ; la première partie de la grille au SMIC avec quelques centimes d'écart entre les catégories professionnelles et la deuxième partie de la grille légèrement supérieure au SMIC.

Ce sont près de 80 % des salariés qui sont rémunérés au SMIC ou très proche. Cette situation est inacceptable dans ces professions 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 1 à 4 jusqu'au coefficient le plus élevé.**

Dans les négociations locales, l'administration joue un rôle essentiel notamment en présidant les réunions et en les animant et ce malgré les difficultés rencontrées. Dès 2011, nous avons souligné le danger de voir l'absorption des ITEPSA par les Direcctes poser des problèmes importants de fonctionnement des pôles agricoles constitués, lorsqu'ils le sont. Nos inquiétudes sont confirmées tant dans l'implication dans les négociations que dans les services rendus aux salariés agricoles. Nous restons préoccupés par cette situation qui s'aggrave.

Nous agissons en direction des Ministères concernés pour revendiquer que les pôles agricoles soient dotés de moyens humains et matériels leur permettant de remplir pleinement leurs missions.

### **c) L'activité de la sous-commission agricole de la CNNC**

Cette instance a des réunions à un rythme soutenu. Le travail y est globalement efficace. Le traitement des extensions accélérées des avenants de salaires en est la démonstration puisque les délais se sont très nettement raccourcis. Ce qui est une bonne chose, que nous demandions depuis fort longtemps.

L'approche professionnelle de cette instance est un élément majeur dans le traitement des accords présentés à l'extension.

Le travail réalisé en matière de bilan de la négociation collective agricole est d'une grande utilité quant à la visibilité globale des négociations. Il est toutefois à noter que le manque de moyens humains et matériels crée des difficultés de fonctionnement et que des dispositions doivent être prises pour que cette instance fonctionne correctement.

Montreuil,  
Le 28 octobre 2014



## Contribution de la FGA-CFDT au bilan de la négociation collective en 2013

### La coopération agricole

Dans le champ des coopératives agricoles, on peut noter un dialogue social de qualité qui met en avant le collectif et la solidarité, lequel s'inscrit dans l'esprit coopératif.

Le fait marquant de l'année 2013 a été la signature de l'accord sur les contrats de génération en juillet. Cet accord, paraphé par de multiples branches du secteur agroalimentaire, engage les signataires sur des éléments chiffrés en termes de création d'emplois et de mesures en faveur de l'embauche des jeunes. La FGA-CFDT a signé cet accord. Un bilan d'étape s'impose maintenant pour mesurer l'avancement de ces objectifs.

Même s'il ne s'agit pas d'un accord collectif soumis à l'extension, un autre élément important du dialogue social en 2013 a été la signature du contrat de filière, lequel comporte un volet « emploi » important.

Plusieurs branches de la coopération ont également mis en place ou renégocié des accords de protection sociale.

### La production agricole

Au niveau local, la négociation collective a été, cette année encore, très intense avec 390 réunions. Les négociations de salaires ont été souvent difficiles mais une partie d'entre elles ont permis d'apporter un certain écartement des rémunérations de grille et ainsi donné un surcroît de pouvoir d'achat aux salariés concernés. Ces négociations ont été faites au plus près du terrain en prenant en compte les réalités de chaque territoire.

Dans certaines régions, un mouvement de rapprochement de plusieurs conventions collectives est en cours. Le processus prendra plusieurs années afin de trouver le consensus nécessaire entre les différents partenaires.

Au niveau national, l'accord du 9 avril 2013 sur l'Emploi en Milieu Rural a été conclu entre les organisations d'employeurs agricoles et trois organisations syndicales de salariés. La FGA-CFDT s'est opposée à cet accord car plusieurs dispositions allaient à l'encontre de l'intérêt des salariés. Le nouveau mode de calcul pour le seuil de déclenchement des heures supplémentaires aurait fait

perdre des centaines d'euros par an à beaucoup de salariés. La FGA-CFDT se félicite que cet accord n'ait pas été étendu.

Enfin l'avenant du 14 novembre 2013 sur la durée du travail et l'accord du 14 novembre 2013 sur les contrats de génération ont été conclus.

En conclusion, la FGA-CFDT constate que le dialogue social en agriculture a été dynamique en 2013 tant au niveau national qu'au niveau local. C'est le signe de la vitalité conventionnelle dans les territoires.



L'année 2013 a été marquée par l'arrivée d'une nouvelle équipe fédérale à la FGTAFO. Le contexte économique, social et syndical difficile nous a rapidement fait changer de d'image, de méthodes de communication et de politique.

Les évolutions apportées par la loi de 2008 sur la représentativité syndicale nous ont conduits à définir une ligne de conduite claire pour négocier les salaires dans les branches et le secteur agricole en particulier. Ces règles ont facilité le travail de nos négociateurs pour signer des accords majoritaires.

Notre volonté, telle notre devise, créateur de progrès social, est d'apporter aux salariés un véritable bonus et c'est en cela que nous avons décidé de porter une revendication majeure pour la FGTA FO : le plus bas coefficient de la grille conventionnelle supérieur au SMIC

En effet, pourquoi poser une signature sur des valeurs minimum déjà définies par la loi?

FO a toujours pour objectif de négocier et contracter. Nous contribuons, partout où cela est possible, à l'organisation de négociations dans l'objectif d'aboutir à des accords qui font progresser les droits et salaires des salariés.

Force ouvrière, représenté dans la grande majorité des négociations, est motivé pour faire aboutir des accords de salaires garantissant le maintien du pouvoir d'achat de tous les salariés concernés, mais aussi la volonté de négocier des grilles de salaires avec des écarts hiérarchiques significatifs, synonymes de progression et donc d'évolution de carrière pour les salariés.

Toujours poursuivant l'objectif de progrès social FO a participé aux négociations et signé l'accord portant sur le contrat de génération dans le prolongement de la charte des Industries Agroalimentaires portant sur tous les secteurs de la coopération agricole mais également les secteurs des industries alimentaires et du commerce de détail alimentaire.

Nous avons également contribué à la refonte de la convention collective des coopératives céréalières dites 5 branches, pour un objectif de meilleure lisibilité, de simplification et de recodification.

En production agricole, la FGTA-FO est signataire de l'avenant n°2 à l'accord national sur les conditions de travail en agriculture.

Cet avenant réitère la volonté des partenaires sociaux de diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles conformément aux dispositions prises dans l'accord de 2008. Cet avenant définit les facteurs de risques ainsi que les actions que la branche s'engage à mener de façon à s'inscrire dans la démarche de la prévention des risques professionnels.

Voilà résumé en trois exemples la qualité des actions entreprises par notre syndicat en faveur du dialogue social.

Pour terminer, la qualité du travail réalisé par tous en commission nationale de la négociation collective agricole est essentielle, et l'esprit de consensus et l'objectivité des participants sont les éléments qualifiant le mieux la réalité du travail accompli.

#### Dans la coopération agricole...

Contrairement à l'année 2012 qui a été marquée par un grand nombre d'accords signés dans les différentes branches de la coopération agricole, dont certain très novateurs, l'année 2013 marque une diminution du nombre d'accords signés ainsi qu'une volonté accrue de négocier dans une logique « filière alimentaire ».

Au niveau de la négociation des conventions collectives, l'année a été marquée surtout par la finalisation de travaux de mise en conformité des textes conventionnels avec la législation (CCN 5 branches, qui avait débuté l'année précédente), ou par des travaux de réflexions devant amener à terme à redresser des régimes conventionnels déficitaires, de **prévoyance lourde** (Bétail et Viande) ou **frais de santé** (Caves Coopératives).

Concernant la négociation des salaires, la plupart des grilles ont été réévaluées mais les discussions se sont considérablement tendues. En effet, les premiers niveaux des grilles ont systématiquement été ramenés au niveau du smic. On constate également pour cette année, un nombre en augmentation de branches dans lesquelles les négociations sur les minima n'ont pas abouties.

Malgré ce constat général de ralentissement de la négociation, certaines branches sont restées très actives, comme la branche des **caves coopératives** avec deux accords sur les salaires et un accord sur la mise en place de conventions de forfaits annuels en jours. Il en est de même dans la **transformation laitière** avec trois accords, l'un portant sur les salaires, le deuxième sur la formation professionnelle et le troisième en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Cette diminution du nombre d'accords dans les branches de la coopération agricole peut s'expliquer par une volonté de plus en plus forte de négocier au niveau de la filière alimentaire. En effet, ce niveau de négociation a été mis en exergue par le regroupement des branches de l'alimentation au sein d'un **OPCA**. Il se retrouve renforcé par la mise en place d'un **comité stratégique de la filière alimentaire** par le gouvernement dès le mois de février, regroupant tous les professionnels de cette filière, de la production à la distribution en passant par la transformation. Ce comité stratégique a travaillé à la mise en place d'un contrat de filière, qui a abouti en juin 2013. La volonté de négocier dans une logique filière alimentaire a encore franchi un pas, avec la conclusion de l'accord relatif au **contrat de génération** dans diverses branches de la filière alimentaire en juillet 2013. On voit donc un déplacement de la négociation interbranche de la coopération agricole vers le champ de la filière alimentaire. Par ailleurs, les partenaires sociaux siégeant au sein d'**OPCALIM** ont décidé dès le mois de mars de mettre en place un chantier d'harmonisation des règles de prise en charge des dépenses du plan de formation afin de faciliter l'accès à la formation, ce qui à terme devrait aboutir à un accord **formation professionnelle** unique.

Enfin, l'année 2013 voit apparaître les résultats des mesures de **représentativité** des organisations syndicales et la modification des règles d'entrée en vigueur des accords de branche, qui bouleverse de manière significative le dialogue social de certaines branches.

**Pour conclure, le dialogue social dans la coopération agricole est marqué d'une part, par des tensions qui s'intensifient du fait du contexte économique qui continue de se dégrader, d'autre part, par une complexification du fait de l'élargissement du champ de négociation et des mesures de représentativité.**

## Dans la production agricole...

### Au niveau national :

- Avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, de nombreuses réunions se sont tenues afin de prendre en compte les évolutions législatives sur le temps partiel (avenant 18 du 14-11-13 à l'accord sur la durée du travail) et sur la protection sociale complémentaire. Sur ce deuxième point, les travaux se poursuivront en 2014, avec la publication très tardive des différents décrets d'application.
- Les travaux se sont poursuivis sur l'emploi en milieu rural et un accord a été signé le 9 avril 2013. Ce texte prévoit un panel de dispositifs pour l'emploi, la formation, la qualité de vie, le transport et le logement... Un certain nombre de ces dispositifs innovants nécessitent des évolutions législatives. La CFTC agit en ce sens auprès des Ministères et des parlementaires.
- Suite à la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération, un accord agricole a été conclu le 14 novembre 2013. Dans l'annexe 3, les signataires ont imaginé un dispositif favorisant le remplacement des retraités par des jeunes, adapté aux petites entreprises. Nous souhaitons que les dispositions légales et réglementaires soient rapidement prises, pour nous permettre de mettre en œuvre ce dispositif.
- Un certain nombre de réunions étaient consacrées au bilan et à la révision de l'accord sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture. Un avenant sera signé en 2014.
- Elargissement du champ d'application du FAFSEA (avenant 24 du 17-09-13 à l'accord constitutif), avec l'intégration des services du monde rural : Crédit agricole, Mutualité Sociale Agricole, Maisons Familiales Rurales, Familles Rurales, ainsi que de la Pêche de loisir.

### Au niveau local :

Indépendamment des salaires et des accords de protection sociale complémentaire, les principaux thèmes de négociation cette année sont les travaux de mise en conformité (« toilettage ») de conventions collectives et de révision des classifications des emplois.

Concernant les accords prévoyance et santé, les travaux ont de nouveau été intenses pour rééquilibrer les accords et prendre en compte les évolutions législatives. Le manque de visibilité par rapport à l'impact de la loi sur la sécurisation de l'emploi et l'absence des décrets d'application, créent de l'inquiétude voire de nouvelles tensions dans les discussions.

Concernant les salaires, les négociations ont été de nouveau particulièrement difficiles en 2013. Comme déjà en 2012, le pouvoir d'achat des salariés en souffre et les écarts entre les niveaux de classification continuent de se tasser de plus en plus, au risque de remettre en cause le fondement même des grilles de classification. La CFTC a demandé au niveau national, l'ouverture de négociations sur l'accord de méthode des classifications et sur la politique des rémunérations des salariés agricoles... Des discussions s'engageront en 2014.

**Enfin, nous constatons et regrettons qu'un certain nombre de facteurs nuisent de plus en plus à la qualité du dialogue social sur le terrain : conjoncture économique difficile, impacts de la loi sur la modernisation du dialogue sociale et la publication des arrêtés de représentativité des organisations syndicales, manque de moyens humains dans les DIRECCTE, délai de publication des arrêtés d'extensions...**

**Nous tenons toutefois à rendre hommage aux agents de l'administration centrale et des DIRECCTE qui malgré ce contexte font leur maximum pour préserver la qualité des services et du suivi particulier du monde agricole.**



## Contribution de la CFE – CGC AGRO

### 1. La sous commission en 2013

La CFE-CGC AGRO tient à mettre en avant son attachement au dialogue social et à sa qualité tant au niveau national qu'au niveau local. En 2013, de nombreux accords départementaux ou régionaux ont été signés montrant ainsi le dynamisme de la profession et des partenaires sociaux : par exemple, un certain nombre d'accords locaux portant sur la protection sociale complémentaire en agriculture a été conclu, ces accords représentant sur 2013 plus de 30% des accords présentés. En effet, en raison de l'équilibre financier fragile de certains accords, ainsi que des modifications législatives portant sur la portabilité et sur l'ancienneté requise pour bénéficier de la complémentaire santé, une renégociation des cotisations et une adaptation des accords a du avoir lieu.

La CFE-CGC AGRO est, de plus, attachée à la doctrine de la sous commission agricole de la CNNC, fruit de discussions constructives entre les partenaires sociaux, qui permet une cohérence dans les prises de position.

La sous commission agricole est très active et son utilité est réelle : sur l'ensemble des textes présentés à la CNNC et à la sous commission agricole de la CNNC, un tiers des textes (thèmes autres que les salaires) sont examinés par la formation agricole de la CNNC, selon le rapport portant sur la négociation collective en 2013.

Sur 168 accords et avenants présentés en 2013 et étudiés par la sous commission agricole dont 142 sont issus la branche « production agricole », les autres appartenant à la Coopération Agricole, Sélection et Reproduction Animale, Transformation Laitière, Chevaux de Courses au Galop, Organismes de Contrôle Laitier et Centres Equestres. Après examen, la commission agricole a prononcé 16 réserves, 9 exclusions et 6 renvoi à la négociation. Il est à noter que quatre oppositions par la CGT et trois doubles oppositions par la CGT et la CFE CGC AGRO ont été portées.

La CFE-CGC AGRO se réjouit de la réduction des délais d'extension. Cependant, elle voudrait faire part de la nécessité de réduire le nombre de jours séparant le dépôt à la DIRECCTE des accords signés par les partenaires sociaux, de la saisine de la sous commission agricole. En effet, les DIRECCTE de certaines régions ou départements sont beaucoup plus rapides que d'autres.

De même, elle tient à affirmer l'importance de l'implication régulière des différents responsables et secrétaires de la DIRECCTE qui assure avec efficacité le suivi juridique et administratif des accords, lors des commissions mixtes.

## **2. la CFE-CGC AGRO et la sous commission d'extension agricole de la CNNC**

La CFE CGC AGRO a mis en place une procédure interne de contrôle des accords collectifs ou avenants soumis à la sous commission agricole de la CNNC. Ce contrôle porte à la fois sur le fond et sur la forme.

Sur le fond, ce contrôle est politique et juridique et porte tant sur les accords signés que non signés par la CFE-CGC AGRO.

Concernant les accords et avenants signés, le contrôle du respect de la ligne politique donnée aux négociateurs par la CFE-CGC AGRO est primordial afin qu'une cohérence existe entre tous les niveaux de négociation de l'ensemble des branches et sous branches. Concernant les accords ou avenants non signés, une attention toute particulière est portée aux avantages catégoriels et à leur conservation.

Le contrôle juridique des dispositions présentes dans les avenants ou les accords étudiés, porte, quant à lui, sur la conformité à la loi, au code du travail et aux conventions et accords nationaux.

Enfin, la CFE CGC AGRO est très attachée à ce qu'un accord ou un avenant soit bien compris tant par le salarié que par l'employeur. Une attention particulière est donc portée à la lisibilité de l'accord, nécessaire à la bonne compréhension des droits et devoirs de chaque partie et à la prévention des litiges éventuels induits par les interprétations et/ou les incompréhensions.