

La négociation collective dans les professions agricoles

2017



**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

	Page
SYNTHESE	3
I - PRESENTATION GENERALE	5
1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles	5
2 Une négociation proche du terrain	5
3 La représentativité des partenaires sociaux	6
3.1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles	6
3.2 La représentativité des organisations syndicales de salariés agricoles	8
II – LE CONTEXTE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE MARQUE PAR L'ADOPTION DES ORDONNANCES TRAVAIL EN 2017	9
III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE	10
IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES	11
1 Les données générales	11
2 Les thèmes abordés	13
3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés	13
4 La négociation en Mutualité sociale agricole	14
V- LA NEGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE	15
1 Les nouvelles règles	15
2 Les salaires	16
3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	16
VI -LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES	17
VII - L'ACTIVITE DE L'ADMINISTRATION	20
VIII - LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX	22
Annexe 1 Les négociations salariales conclues	46
Annexe 2 Les accords d'entreprise	50

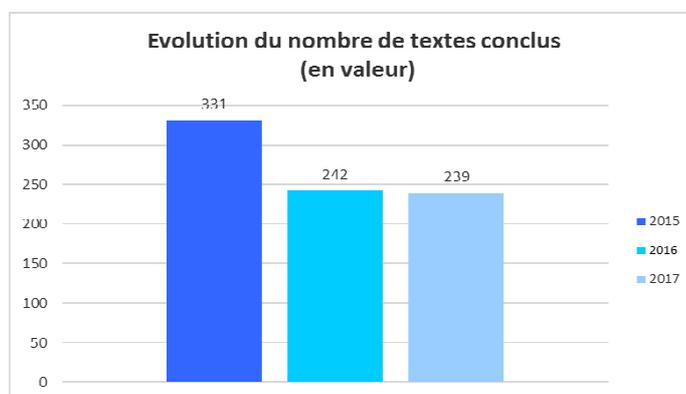
SYNTHESE DU BILAN DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS LES PROFESSIONS AGRICOLES 2017

A l'heure où la négociation des accords collectifs est au cœur de la réforme du droit du travail, l'éclairage annuel apporté sur la négociation collective dans les professions agricoles revêt une importance toute particulière.

L'activité conventionnelle s'établit à 239 textes en 2017 : l'évolution du nombre d'accords conclus en 2017 et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît une baisse de 1 % en 2017 par rapport à 2016. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 242 accords ou avenants en 2016.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2007 et 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	368	354	472	298	315	417	341	361	331	242	239



Compte tenu des caractéristiques du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclu en 2017 demeure majoritaire. Elle représente 51 % du nombre total des accords contre 31 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux et 18 % pour les accords nationaux. Aucune évolution significative n'est constatée par rapport aux années précédentes.



Les organisations patronales représentatives dans les branches agricoles sont : la FNSEA dans le secteur de la production agricole, EDT dans les secteurs des travaux agricole et forestiers, la FNCUMA pour les coopératives d'utilisation de matériel agricole, la FNB pour le secteur de l'exploitation forestière et des scieries et la FPF pour les propriétaires sylviculteurs.

Les organisations syndicales représentatives dans la production agricole sont : la CGT (37,23%), la CFDT (24,08%), la CFE-CGC (14,86%), la CFTC (13,60%) et la CGT-FO (10,22%).

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2017	16	99	84	80	59

Les représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont été signataires de la quasi-totalité des textes conclus en 2017 quel que soit le niveau de négociation (national, régional ou départemental) ou la nature de l'accord (textes de base, avenants salariaux ou avenants procédure normale).

Ceux de la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC) et ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en ont signé plus de 80 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé plus de 59 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 16 %.

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2017 est globalement similaire à celle observée les années précédentes.

Thèmes	Nombre de textes en 2015	Nombre de textes en 2016	Nombre de textes en 2017
Salaires - Rémunération	160	135	157
Prévoyance et frais de santé	73	57	37
Retraite	-	2	-
Temps de travail	9	2	20
Éléments du contrat de travail	26	-	-
Classifications professionnelles	6	2	2
Prévention -sécurité	-	-	1
Formation professionnelle	4	5	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- Financement du paritarisme	1	-	7
Révisions de convention	3	27	8
Divers	37	11	4
Total	331	241	239

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels en particulier est le deuxième le plus élevé depuis dix ans et en augmentation de 92 % par rapport à 2016.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Arrêtés ministériels	170	171	236	275	123	179	198	202	145	138	265

I - PRÉSENTATION GÉNÉRALE

« L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 ../. s'inscrit dans le projet global de transformation du code du travail, destiné à libérer les énergies et offrir de véritables protections aux salariés, par la négociation avec les salariés et leurs représentants et la sécurité juridique attendue »¹.

A l'heure où la négociation des accords collectifs est au cœur de la réforme du droit du travail, l'éclairage annuel apporté sur la négociation collective dans les professions agricoles revêt une importance toute particulière.

1 Le rôle du ministre chargé de l'agriculture dans le soutien au dialogue social dans les professions agricoles

Les règles générales qui régissent le dialogue social sont communes à l'ensemble des secteurs professionnels, y compris agricoles.

Pour les professions agricoles, selon l'article R. 2231-1 du code du travail, les attributions conférées au ministre chargé du travail sont exercées en accord avec lui par le ministre chargé de l'agriculture.

Le ministre chargé de l'agriculture procède à l'extension de l'ensemble des accords collectifs dans les professions agricoles.

Il procède également à l'extension des avenants salariaux aux conventions départementales ou régionales étendues. Cette procédure qui antérieurement relevait de la compétence des préfets a été modifiée par un décret du 2 mai 2013 et transférée au ministre chargé de l'agriculture.

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

2 Une négociation proche du terrain

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

En 2017, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail (DARES), en lien avec le Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social du ministère de l'agriculture et de l'alimentation (BRTDS), a dénombré 31 conventions nationales, 57 conventions régionales ou pluri-départementales et 132 conventions départementales, contre 33 conventions nationales, 58 conventions régionales ou pluri-départementales et 138 conventions départementales en 2016. Bien que le secteur agricole soit pleinement engagé dans le processus de restructuration des branches, le dialogue social y demeure donc encore très décentralisé.

Concernant les conventions nationales, seules certaines sont négociées en commission mixte paritaire. Ainsi le BRTDS a présidé en 2017 plusieurs commissions mixtes paritaires nationales, à savoir celles concernant le personnel des élevages aquacoles, des centres équestres, des établissements d'entraînement des chevaux de courses au trot, des établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop, et celle des entreprises du

¹ Rapport au Président de la République.

paysage.

Pour des raisons historiques, liées au rôle central de l'inspection du travail dans la généralisation de la couverture conventionnelle en agriculture, toutes les conventions régionales et départementales agricoles sont négociées en commission mixte, ce qui constitue une exception à la règle du paritarisme de la négociation collective.

3 La représentativité des partenaires sociaux

3.1 La représentativité des organisations professionnelles d'employeurs agricoles

Les organisations professionnelles d'employeurs (OPE) ne bénéficient d'aucune présomption de représentativité. Ainsi tout employeur, groupement ou association d'employeurs, peut signer une convention collective « simple » qui n'engage que les signataires ou leurs adhérents. En revanche, dès lors que l'extension est demandée, avec comme effet de rendre obligatoires les dispositions conventionnelles à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application (professionnel, territorial) du texte, deux conditions sont exigées de la partie employeur : les signataires doivent 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 lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 ont créé pour la première fois un cadre juridique pour la représentativité patronale pour la négociation collective. Il s'agit d'une étape majeure pour stabiliser et conforter la place reconnue aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes applicables aux entreprises et aux salariés, au niveau national, multi-professionnel et interprofessionnel, comme au niveau des branches professionnelles.

Pour être représentatives, les OPE doivent respecter un socle commun de critères cumulatifs. Ces six critères sont le respect des valeurs républicaines, l'indépendance, la transparence financière, une ancienneté minimale de deux ans, l'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience, et enfin l'audience.

Dans les branches professionnelles, sont représentatives les OPE qui satisfont aux cinq premiers critères exposés précédemment, qui disposent d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et qui satisfont au critère d'audience détaillé à l'article L. 2152-1 du code du travail.

Selon ce dernier critère, sont représentatives les OPE dont les entreprises et les organisations adhérentes à jour de leur cotisation représentent :

- soit au moins 8 % de l'ensemble des entreprises adhérant à des organisations professionnelles d'employeurs de la branche (satisfaisant aux critères mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 2151-1 du code du travail rappelés ci-dessus et ayant fait la déclaration de candidature prévue à l'article L. 2152-5 du même code),
- soit au moins 8 % des salariés de ces mêmes entreprises.

Le nombre d'entreprises adhérant à ces organisations ainsi que le nombre de leurs salariés sont attestés, pour chacune d'elles, par un commissaire aux comptes, qui peut être celui de l'organisation, dans des conditions déterminées par voie réglementaire. La mesure de l'audience s'effectue tous les quatre ans.

Dans les branches de la production agricole, les seuils de 8 % d'entreprises adhérentes à l'organisation professionnelle candidate à la représentativité et 8 % des salariés de ces mêmes entreprises sont appréciés au niveau national dans les secteurs d'activités concernés, et les entreprises et exploitations adhérentes sont celles relevant, l'année

précédant la mesure de l'audience, du collège employeurs aux élections des caisses de la Mutualité Sociale Agricole, quel que soit le nombre d'heures effectuées par les salariés concernés. Ces éléments sont attestés par un commissaire aux comptes.

29 arrêtés du ministre chargé du travail fixent la liste des OPE reconnues représentatives dans les branches agricoles.

6 concernent les secteurs suivants :

Secteur professionnel	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Production agricole	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)	Arr. des 26 juill. 2017 et 21 sept. 2017, JO 12 août 2017 et 19 octobre 2017.
Travaux agricoles	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (EDT)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Coopératives d'utilisation de matériel agricole	Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)	Arr. des 26 juill. 2017 et 14 juin 2018, JO 12 août 2017 et 12 juillet 2018.
Exploitations forestières et scieries	Fédération Nationale du Bois (FNB)	Arr. 26 juill. 2017, JO 6 sept 2017.
Travaux forestiers	Fédération Nationale Entrepreneurs des Territoires (EDT)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Propriété forestière	Forestiers Privés de France – Fédération Nationale des Syndicats de Forestiers Privés (FPF)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.

2 concernent encore des branches régionales :

Branches	Organisation représentative	Référence de l'arrêté
Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215)	Fédération Régionale des déshydrateurs de Champagne-Ardenne	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.
Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435)	Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs (FDCL du Doubs) Fédération départementale des coopératives laitières du Jura (FDCL du Jura)	Arr. 26 juill. 2017, JO 12 août 2017.

Et 21 arrêtés concernent les autres branches nationales.

Enfin, la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA) a été reconnue représentative au niveau national et multiprofessionnel, dans le secteur des activités

agricoles, par arrêté du 18 octobre 2017 publié au *Journal officiel* du 24 octobre 2017.

3.2 La représentativité des organisations syndicales de salariés agricoles

Le secteur agricole a fait l'objet d'un traitement spécifique dans la mise en œuvre de la réforme de la représentativité syndicale prévue par la loi du 15 octobre 2010, par la création d'une branche de la production agricole et la prise en compte, dans la mesure de l'audience, des résultats des élections aux chambres départementales d'agriculture.

En agriculture, les partenaires sociaux, par un accord du 25 janvier 2011 relatif aux modalités d'application pour la production agricole des dispositions sur la représentativité des organisations syndicales de salariés (OSS), ont créé une branche production agricole qui regroupe les activités mentionnées aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime et au 2° de l'article L. 722-20 du même code.

Il s'agit des activités de culture et d'élevage de quelque nature qu'elles soient, des activités de dressage, d'entraînement, haras ainsi que celles des établissements de toute nature dirigés par un exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ; des travaux agricoles ; des travaux forestiers ; de la conchyliculture et de pisciculture ainsi que les activités de pêche maritime à pied professionnelle, sauf pour les personnes qui relèvent du régime social des marins ; et enfin les activités de gardes-chasse, gardes-pêche, gardes forestiers, jardiniers, jardiniers gardes de propriété et, de manière générale, toutes les personnes qui, n'ayant pas la qualité d'entrepreneur, sont occupées par des groupements et sociétés de toute nature ou des particuliers à la mise en état et à l'entretien des jardins.

La mesure de l'audience pour cette branche de la production agricole est nationale et s'applique aux conventions régionales et départementales de la production agricole.

Au niveau national et interprofessionnel et dans les branches professionnelles, seules les organisations ayant obtenu au moins 8 % des suffrages sont considérées comme représentatives.

Pour apprécier ce seuil, ont été agrégés les suffrages issus : des élections professionnelles dans les entreprises de 11 salariés et plus, du scrutin organisé pour les salariés des Très petites entreprises (TPE - moins de 11 salariés) et les employés à domicile et des élections aux chambres départementales d'agriculture de 2013.

Un arrêté du ministre chargé du travail en date du 20 juillet 2017 (*JO* du 2 août 2017) a fixé la liste des OSS reconnues représentatives dans les branches de la production agricole.

Sont représentatives : la Confédération générale du travail (CGT) (37,23%), la Confédération française démocratique du travail (CFDT) (24,08%), la Confédération française de l'encadrement- Confédération générale des cadres (CFE-CGC) (14,86%), la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (13,60%) et la Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO) (10,22%).

Outre ce texte, 18 autres arrêtés fixent les listes des organisations syndicales représentatives dans les autres branches nationales et 1 arrêté fixe la liste des organisations syndicales représentatives dans une branche régionale : entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215).

Les partenaires sociaux réunis lors de la sous-commission agricole de la CNNC du 12 février 2015 ont demandé à l'administration de veiller à ce que les seules organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ considéré soient impérativement invitées aux négociations.

La mesure de l'audience de la représentativité renforce la légitimité des accords signés par les OSS : leur validité est désormais conditionnée à leur signature par des organisations représentant au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives et à l'absence d'opposition d'organisations représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur de ces mêmes organisations, (voir aussi plus largement les articles L. 2121-1 et suivants du code du travail).

II- LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE MARQUÉ PAR L'ADOPTION DES ORDONNANCES TRAVAIL EN 2017

Dans le domaine des relations de travail, l'année 2017 a été principalement marquée par l'adoption des cinq ordonnances pour le renforcement du dialogue social, publiées le 22 septembre 2017. Une sixième ordonnance, adoptée le 20 décembre 2017, a porté sur la mise en cohérence des dispositions précédentes. Par ailleurs, l'ensemble des décrets d'application a été publié à la fin de l'année 2017.

En matière de négociation collective, l'ordonnance n° 2017-1385 relative au renforcement de la négociation collective définit une nouvelle articulation des normes, claire, et où la place de la négociation d'entreprise est renforcée. En outre, elle accroît la marge de manœuvre des partenaires sociaux dans le choix de leur agenda social, tant au niveau de la branche que de l'entreprise où ils pourront désormais décider de la périodicité et des thèmes de négociation, avec une écriture des dispositions du code du travail en trois blocs :

- l' « ordre public », définissant les règles auxquelles il ne peut être dérogé ;
- le « champ de la négociation collective », constitué par le domaine ouvert à la négociation collective et définissant l'articulation la plus pertinente entre la négociation de branche et la négociation d'entreprise ;
- les « dispositions supplétives », rassemblant les dispositions applicables en l'absence d'accord collectif.

Cette même ordonnance introduit une précision importante en matière d'extension : pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. Cet article dispose qu'un accord de branche peut comporter, le cas échéant sous forme d'accord type indiquant les différents choix laissés à l'employeur, des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Ces stipulations spécifiques peuvent porter sur l'ensemble des négociations prévues par le code du travail. L'employeur peut appliquer cet accord type au moyen d'un document unilatéral indiquant les choix qu'il a retenus après en avoir informé les délégués du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ainsi que les salariés, par tous moyens.

Elle offre également aux plus petites entreprises dépourvues de délégué syndical de nouvelles possibilités de négociation en instaurant de nouvelles modalités d'adoption des accords. En particulier, dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur pourra proposer aux salariés un projet d'accord approuvé par consultation des salariés.

Enfin l'ordonnance renforce la légitimité des accords d'entreprise, en accélérant la mise en place de l'accord majoritaire et les sécurise, en instaurant une présomption de conformité des accords et en encadrant le délai dans lequel ils peuvent être contestés. Le dispositif de sécurisation est complété par la mise en place d'un observatoire du dialogue social dans chaque département, chargé notamment d'alerter les entreprises sur les illégalités potentielles constatées dans les accords et de les appuyer dans leurs négociations.

III- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE NATIONALE EN AGRICULTURE

Quarante deux accords et avenants nationaux ont été conclus en 2017 et soumis à l'extension, soit trois de moins qu'en 2016. Compte tenu du caractère très décentralisé du dialogue social en agriculture, ces accords nationaux ne représentent que 18 % des deux cent trente-neuf accords conclus en 2017 et soumis à l'extension.

Parmi ces accords nationaux on citera notamment :

L'avenant n° 70 du 9 janvier 2017 à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop et relatif au travail un jour férié ou de repos des cavaliers d'entraînement (deux réserves ont été faites à l'article L. 714-1 du code rural et de la pêche maritime sur la suspension du repos hebdomadaire).

L'avenant n° 127 du 19 janvier 2017 à l'accord du 16 juin 2010 portant pérennisation d'un fonds mutualisé au titre de la formation professionnelle des seniors dans la « V branches » coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux.

L'avenant n° 7 du 26 janvier 2017 à l'accord national du 22 septembre 2003 relatif au régime de prévoyance dans la branche conchylicole.

L'avenant n° 135 du 26 janvier 2017 à la convention collective nationale de travail du 21 mai 1969 concernant les coopératives et SICA bétail et viande et relatif au financement de la formation dans les coopératives bétail et viande qui maintient la contribution conventionnelle mutualisée de 0,08% finançant des actions de formation spécifique et la mise en œuvre de dispositifs de prévention des risques professionnels.

L'accord de l'interbranche agricole du 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture et relatif à la mutualisation des fonds de la participation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEECA – dispositif dit du 1% logement).

L'avenant n° 4 du 14 mars 2017 à l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et relatif à la désignation des instances chargées de représenter les salariés ainsi que les employeurs des très petites entreprises des branches parties à l'accord (TPE). Il attribue à des instances agricoles et en particulier aux commissions paritaires régionales emploi (CPRE) le rôle des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI).

L'avenant n° 3 du 24 mai 2017 à l'accord national du régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC.

L'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les branches de la production agricole et des CUMA.

L'avenant n°46 du 20 juin 2017 à la convention collective de travail concernant les coopératives agricoles de teillage du lin portant révision des périodes d'essai des salariés en CDI et de leurs conditions de renouvellement.

L'avenant n° 93 du 27 juin 2017 à la convention collective nationale de travail du 11 juillet 1975 concernant les personnels des centres équestres et relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation (une réserve a été faite à l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans chaque branche).

L'accord triennal du 27 juin 2017 d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche Crédit agricole (non étendu).

L'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux.

L'avenant n° 23 du 4 juillet 2017 relatif à la modification de l'article 2 de la convention collective nationale de la conchyliculture du 19 octobre 2000 relatif aux avantages acquis.

L'accord du 19 juillet 2017 relatif à la convention de forfait annuel en jours pour les cadres du personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

L'accord du 27 septembre 2017 sur la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière.

L'accord collectif du 3 octobre 2017 relatif à la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche sélection et reproduction animales. Il crée ainsi deux certificats de qualification professionnelle : le CQP de technicien conseil en gestion de la reproduction animale et le CQP d'animateur d'équipe et de territoire.

L'avenant n° 52 du 17 novembre 2017 relatif à la modification de l'article 26 de la convention collective nationale du travail du personnel occupé dans les établissements d'entraînement de chevaux de courses au trot (travail du dimanche et repos hebdomadaire).

L'accord du 1^{er} décembre 2017 sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les caisses régionales du Crédit agricole (non étendu).

IV- LA NEGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE DANS LES SECTEURS AGRICOLES

1 Les données générales

L'activité conventionnelle s'établit à 239 textes en 2017 : L'évolution du nombre d'accords conclus en 2017 et soumis à l'extension quel que soit le niveau de négociation connaît ainsi une baisse de 1 % en 2017 par rapport à 2016. L'activité conventionnelle de branche s'était en effet établie à 242 accords ou avenants en 2016.

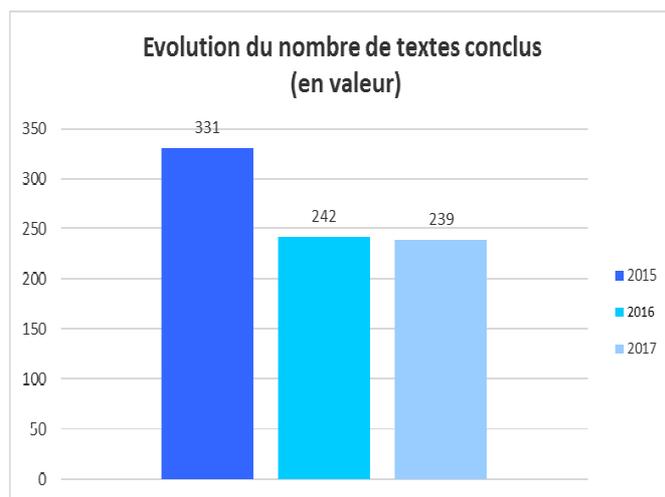
On constate donc une stabilisation du nombre d'accords conclus après les baisses constatées de 27 % en 2016 par rapport à 2015 et de 33 % par rapport à 2014.

La réduction constatée du nombre de conventions collectives du fait de la restructuration des branches déjà opérée et des négociations en cours dans ce cadre d'une part, et celle du nombre d'accords de prévoyance et frais de santé d'autre part, sont les principaux facteurs

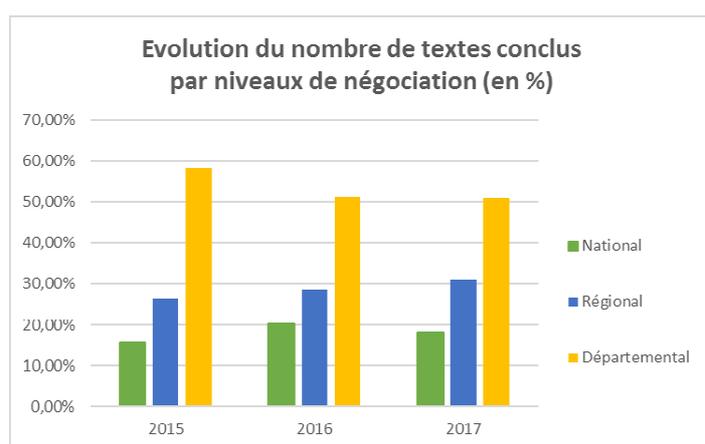
explicatifs de ces variations.

Évolution du nombre de textes conclus entre 2007 et 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	368	354	472	298	315	417	341	361	331	242	239

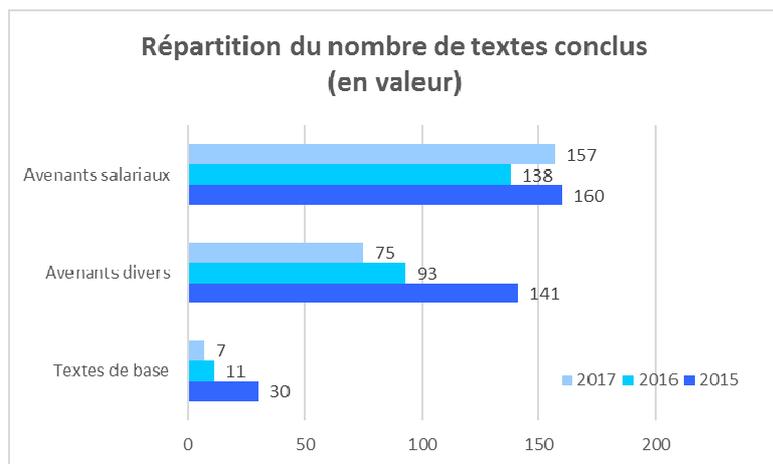


Compte tenu des caractéristiques actuels du dialogue social en agriculture, la part des accords départementaux conclu en 2017 demeure majoritaire puisqu'avec 123 textes elle représente 51 % du nombre total des accords contre 31 % pour les accords régionaux ou interdépartementaux (74 textes) et 18 % pour les accords nationaux (42 textes). Aucune évolution significative n'est constatée par rapport au bilan précédent.



En 2017 comme les années précédentes, la négociation de branche se traduit avant tout par la conclusion d'avenants (97 % des textes négociés).

Hors avenants salariaux, la négociation dans les conventions collectives se traduit par la conclusion de 91 % d'avenants et 9 % de textes de base (75 avenants divers et 7 conventions collectives ou accords de branche).



2 Les thèmes abordés

Thèmes	Nombre de textes en 2015	Nombre de textes en 2016	Nombre de textes en 2017
Salaires - Rémunération	160	135	157
Prévoyance et frais de santé	73	57	37
Retraite	-	2	-
Temps de travail	9	2	20
Éléments du contrat de travail	26	-	-
Classifications professionnelles	6	2	2
Prévention -sécurité	-	-	1
Formation professionnelle	4	5	3
Égalité professionnelle F/H	-	-	-
Dialogue social- Financement du paritarisme	1	-	7
Révisions de convention	3	27	8
Divers	37	11	4
Total	331	241	239

La hiérarchie des thèmes abordés dans les accords en 2017 est globalement similaire à celle observée les années précédentes. Avec 157 occurrences, le thème des salaires est toujours le premier thème de négociation et, avec 37 occurrences, la thématique relative à la protection sociale complémentaire demeure le deuxième thème de négociation.

Il faut toutefois noter que les accords relatifs à la protection sociale complémentaire sont en baisse continue depuis 2014 (84 textes en 2014, 37 en 2017). L'importante révision de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015, complétée par l'avenant n° 5 du 28 septembre 2016, a eu pour conséquence une déclinaison dans des accords infra nationaux qui est en effet désormais largement entamée.

3 La signature des accords par les organisations syndicales de salariés

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont conclu, en 2017, 239 accords de branches.

Le taux de signature, c'est-à-dire le nombre d'accords signés par une organisation syndicale donnée rapporté au nombre total d'accords signés dans l'année montre d'importantes disparités entre les représentants des différentes organisations syndicales représentatives.

Les représentants de la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ont été signataires de la quasi-totalité des textes conclus en 2017 quel que soit le niveau de négociation (national, régional ou départemental) ou la nature de l'accord (textes de base, avenants salariaux ou avenants procédure normale).

Ceux de la Confédération française de l'encadrement – confédération générale des cadres (CFE-CGC) et ceux de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) en ont signé plus de 80 %, tandis que les représentants de la Confédération générale du travail – force ouvrière (CGT-FO) en ont signé plus de 59 % et ceux de la Confédération générale du travail (CGT) un peu plus de 16 %.

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

	CGT	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT-FO
2017	16	99	84	80	59

4 La négociation en Mutualité sociale agricole

Pour l'année 2017, 135 accords locaux et 8 accords nationaux ont été négociés et soumis à l'agrément ministériel, soit 15 accords locaux de plus qu'en 2016.

En 2017, les principaux accords locaux signés concernaient les thématiques suivantes :

- les contrats de génération,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail,
- l'emploi des salariés handicapés,
- le télétravail.

Tandis qu'en 2016, ce sont les thématiques relatives aux contrats de génération, au don de jours de congés et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui avaient représentées une part importante des accords signés localement.

Pour l'année 2017, des accords d'intéressement ont été signés dans le cadre des trois conventions collectives des salariés de la MSA.

A noter enfin au niveau national un accord relatif aux mutualisations de proximité qui a été signé le 11 janvier 2017.

V- LA NÉGOCIATION COLLECTIVE OBLIGATOIRE DANS LES BRANCHES EN AGRICULTURE

1 Les nouvelles règles

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

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

1° Sur les salaires ;

2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;

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

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

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

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

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

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

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

Parmi celles-ci, l'article L.2241-8 du code du travail modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Le décret du 15 décembre 2017 a aussi précisé que la négociation triennale sur l'égalité professionnelle se déroule à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes s'agissant notamment des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que des conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel. La négociation triennale s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, pour chaque secteur d'activité. Un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

2 Les salaires

En 2017, 143 branches (Cf. liste en annexe) ont négocié et conclu un accord sur les salaires sur les 220 branches que compte le secteur agricole. Ce qui représente une proportion de 65 %. Cela est mieux qu'en 2016, puisqu'elles n'étaient que 129 à avoir négocié et conclu un accord salarial. Cette augmentation de 11 % du nombre de branches ayant conclu un accord salarial est à corrélérer avec la hausse de l'inflation et l'amélioration de la croissance économique observées en 2017.

3 L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le 2° de l'article L. 2241-1 du code du travail vise les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. A cet égard, l'accord triennal du 27 juin 2017 dans la branche du Crédit agricole peut être mis en exergue. Ce texte affirme que des résultats « significatifs » ont déjà été obtenus et estime que ce thème est un « enjeu stratégique » pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit agricole. Il vise notamment à accélérer la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés de la branche en demandant aux caisses régionales de parvenir à un pourcentage de 30 % de femmes dans les niveaux I et J des emplois, et de « tendre vers 25 % de femmes dans les instances de direction des entités en 2020 ». L'accord, comme ses prédécesseurs, fixe également entre autres une méthode d'action en matière d'égalité de rémunération. Celle-ci repose sur la constitution de panels (au moins dix femmes et dix hommes) homogènes en termes de fonctions repères, niveaux de formation, expérience professionnelle et niveaux de contribution. Dans chaque panel, la détection d'un écart significatif, c'est-à-dire dépassant 2%, doit déclencher un plan d'actions, qui sera financé par une enveloppe budgétaire spécifique et supplémentaire. Les caisses régionales restent toutefois libres de signer un accord local définissant une autre méthode de suppression des écarts.

A l'échelle territoriale, les partenaires sociaux, à l'occasion de la réécriture des conventions collectives par avenant de révision totale, rappellent régulièrement l'objectif d'égalité salariale entre hommes et femmes. A titre d'exemple, l'article 29 de la Convention collective départementale des exploitations agricoles du Gers qui a été révisée par avenant n°120 du 31 mai 2017 rappelle « qu'à égalité de qualification professionnelle et de compétences, les femmes reçoivent le même salaire que les hommes, en application des dispositions de l'article L.3221-2 du code du travail et de l'accord national du 29 octobre 2009 sur l'égalité professionnelle et salariale en agriculture ».

De plus dans leurs échanges, les partenaires sociaux ont régulièrement abordé ces questions à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO) sur les salaires, ainsi à titre d'exemple, dans la branche du personnel des hippodromes et centres d'entraînement d'Ile-de-France de Cabourg, de Caen, de Chantilly et de Deauville lors de sa réunion paritaire du 19 avril 2017.

Rappelons qu'en 2015, 377 045 femmes étaient salariées sur les exploitations agricoles, soit 37,4 % de l'effectif total (source CCMSA) et que sur cette période, le salaire brut moyen horaire des femmes était de 4 à 6% moins élevé que celui des hommes (lettre d'information n°44 d'avril 2017 du ministère).

VI- LA RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Fin 2017, le secteur agricole comptait 220 conventions collectives : 31 conventions nationales, 57 conventions régionales ou pluri-départementales et 132 conventions départementales.

Malgré une baisse régulière depuis quelques années, la multiplicité du nombre de branches ainsi que leur grande disparité tant en termes de nombre de salariés couverts, de champ ou de moyens soulèvent des difficultés à plusieurs égards :

- d'une part, le nombre élevé des conventions et accords de branche entraîne une perte de lisibilité du droit conventionnel pour les entreprises et les salariés en même temps qu'il affaiblit la portée régulatrice de la concurrence de l'accord collectif de branche ;
- d'autre part, ce morcellement met en évidence la faible capacité de petites organisations professionnelles d'employeurs à engager des négociations sur des sujets complexes ;
- par ailleurs, les branches qui n'atteignent pas une taille significative peuvent plus difficilement apporter aux entreprises les avantages attendus en termes de mutualisation de structures et d'économies d'échelle (par exemple en matière de parcours professionnels, de formation ou encore de garanties collectives de prévoyance).

Dans ce contexte, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, puis l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ont doté l'État de nouveaux moyens pour restructurer le paysage conventionnel.

Désormais, le ministre chargé du travail engage en priorité et selon l'un des critères suivants la fusion des branches :

- 1° Comptant moins de 5 000 salariés ;
- 2° N'ayant pas négocié au cours des trois dernières années sur plusieurs thèmes relevant de la négociation obligatoire ;
- 3° Dont le champ d'application est uniquement régional ou local ;
- 4° Dans lesquelles moins de 5% des entreprises adhèrent à une organisation professionnelle représentative des employeurs ;
- 5° Dont la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ne s'est pas réunie au cours de l'année précédente (Cf. article R.2261-15 du code du travail).

L'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective a également accéléré le processus de restructuration des branches en raccourcissant de trois à deux ans le calendrier incitant en particulier les branches régionales et départementales à être rattachées à une branche nationale. Ce resserrement des délais avec une date butoir au 9 août 2018 (au lieu du 9 août 2019) comme point de départ possible de l'engagement par la ministre du travail de fusions de branches n'ayant pas conclu d'accord ou d'avenant lors des sept années précédant la promulgation de la loi du 8 août 2016 ou de celles comptant moins de 5 000 salariés a renforcé la prise de conscience de l'importance de l'enjeu par les partenaires sociaux.

Peu de nouvelles fusions ou dénonciations ont toutefois pris effet en 2017.

Parmi celles-ci, rappelons que le 24 novembre 2016, les partenaires sociaux de l'enseignement agricole privé relevant du Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé ont signé une nouvelle convention collective issue de la fusion des trois précédentes conventions collectives nationales concernant respectivement le personnel de formation, le personnel chargé de la vie scolaire et le personnel administratif et technique. Cette nouvelle convention collective nationale est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2017 avec un nouvel identifiant (IDCC) : 7520 et la branche regroupée compte désormais plus de 5 000 salariés.

Au niveau régional, la convention collective des exploitations forestières Meurthe et Moselle Vosges a été fusionnée avec deux autres conventions départementales au sein de la convention collective régionale des exploitations forestières Lorraine.

Au niveau départemental, citons également pour mémoire les dénonciations des conventions collectives des entreprises de prestation de services en aviculture de Vendée et celle de la déshydratation Eure et Loir. Pour cette dernière, il faut signaler d'une part que plus aucune entreprise n'était recensée sur ce secteur dans le département, et d'autre part que dans le même temps le processus d'élargissement au niveau national du champ territorial de la convention collective régionale de la déshydratation Champagne Ardenne a été engagé par un premier avenant du 15 novembre 2017 et devrait aboutir avec une prise d'effet en 2018.

Si peu de nouvelles fusions ou dénonciations ont pris effet en 2017, par contre le rythme des échanges entre partenaires sociaux afin d'anticiper l'application des nouvelles règles en matière de restructuration des branches s'est accéléré. On peut à cet égard rappeler que toutes les organisations représentatives dans l'un des champs conventionnels concernés par la fusion demeurent à la table des négociations jusqu'à la prochaine mesure de l'audience prévue en 2021.

Comme indiqué dans le bilan 2016 de la négociation collective dans les professions agricoles, un accord d'objectifs sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole avait été signé le 15 novembre 2016 entre la Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles, la Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires, la Fédération Nationale du Bois, les Forestiers Privés de France, l'Union Nationale des Entreprises du Paysage, la Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole et l'Union Syndicale des Rouisseurs Teilleurs de Lin de France, d'une part et les cinq fédérations agricoles de syndicats de salariés, d'autre part.

L'accord d'objectifs réaffirme l'attachement de ces signataires au dialogue social national et territorial, qu'ils estiment être un pilier indispensable de la politique de l'emploi en agriculture. Le périmètre global d'application envisagé pour mener à bien la restructuration englobe l'ensemble des activités agricoles de production définies à l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime au 1^o (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques), des entreprises de travaux agricoles du 2^o, des entreprises de travaux forestiers du 3^o (à l'exception de l'ONF), des établissements de pisciculture du 4^o (à l'exception de la conchyliculture), ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA).

Les signataires sont favorables à une ouverture de l'accord à d'autres activités professionnelles. Mais les branches qui souhaiteront rejoindre cet accord, devront adhérer au préalable à l'accord national du 21 janvier 1992 sur l'organisation de la négociation collective en agriculture, à celui du 2 octobre 1984 sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles et à celui du 4 décembre 2012 sur la création du dispositif d'accès à des actions sociales et culturelles et de l'Association sociale et culturelle paritaire en agriculture.

L'accord d'objectifs indique que la négociation interbranche agricole sera privilégiée chaque

fois que les thèmes s'y prêteront. En outre, il prévoit que les organisations syndicales de salariés et professionnels agricoles s'engagent à respecter les accords nationaux agricoles existants et ceux à venir dont ils sont signataires. Il souligne également que chaque branche professionnelle agricole garde la maîtrise de l'organisation de sa couverture conventionnelle.

Cet accord prévoit la négociation d'un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et les départements ainsi qu'à toutes activités professionnelles couvertes par cet accord. Cet objectif n'interdit pas, en fonction de la volonté des partenaires sociaux, que le dispositif commun soit décliné sur des champs territoriaux ou professionnels plus restreints.

Les signataires affirment leur attachement au dialogue social de proximité qui remplace pour les petites et moyennes entreprises et les très petites entreprises la négociation d'entreprise. Ils tiennent à un maillage territorial de la négociation collective. L'accord d'objectifs accorde donc une place à des dispositions conventionnelles territoriales. Il indique que la négociation territoriale peut notamment préciser des accords nationaux quant ceux-ci le prévoient. Elle peut également porter sur des thèmes tels que la rémunération (salaire, primes), sur les modalités de prise en compte des déplacements et sur des innovations sociales.

Chaque dispositif conventionnel national peut être complété, grâce à l'élaboration d'accords d'entreprise types, pour les entreprises de moins de 50 salariés. De même, ces accords types, complétant en principe les dispositifs nationaux, peuvent faire l'objet de déclinaisons territoriales. Mais, précise l'accord d'objectifs, les dispositifs nationaux doivent fixer les conditions d'application des accords types, comme, par exemple, le recours au mandatement pour valider une mise en œuvre en entreprise. L'accord d'objectifs demande enfin que les modes de publicité attachés à ce type d'accord soient stipulés par chaque dispositif conventionnel national.

Au bout de 5 ans au maximum, la mise en œuvre de l'accord du 15 novembre 2016 devrait aboutir à la restructuration du plus grand nombre des conventions collectives du champ agricole avec la suppression des conventions départementales et régionales et la création de 3 nouvelles conventions collectives nationales dans les secteurs d'une part de la production agricole, d'autre part des travaux agricoles et forestiers et enfin en troisième lieu de la sylviculture, des scieries agricoles, et de l'exploitation forestière.

Plusieurs accords étendus dans différentes branches ont enfin abouti à la mise en place de CPPNI dont la création était attendue depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et dont l'absence de réunion est un des cinq critères permettant au ministre chargé du travail d'engager en priorité la fusion administrée des branches.

Citons : l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les branches de la production agricole et des CUMA ; l'accord du 4 juillet 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) des entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux et l'accord du 27 septembre 2017 sur la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la coopération laitière.

S'agissant de l'avenant du 27 juin 2017 à la convention collective nationale de travail concernant les personnels des centres équestres et relatif à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, une réserve a été émise à l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'institution d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans chaque branche.

VII- L'ACTIVITÉ DE L'ADMINISTRATION

Dans le cadre de la procédure d'extension des accords et des avenants, l'administration est chargée successivement de :

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

Les publications en 2017

Semestre	Textes publiés au BOCC	Avis d'extension	Arrêtés d'extension	Total des publications
Premier	121	139	104	364
Second	109	116	161	386
TOTAL	230	255	265	750

En 2017, l'administration a publié 230 textes au Bulletin officiel des conventions collectives ainsi que 520 avis et arrêtés d'extension au *Journal officiel*, soit au total 750 publications. En 2016, 254 publications de textes au BOCC avaient été recensées, soit une diminution de 9 % en 2017. Le total des publications se montait à 562 en 2016, soit une augmentation de 33% en 2017.

Évolution du nombre d'arrêtés d'extension publiés 2007-2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Arrêtés ministériels	170	171	236	275	123	179	198	202	145	138	265

Le nombre d'arrêtés d'extension ministériels en particulier est le deuxième le plus élevé depuis dix ans et en augmentation de 92 % par rapport à 2016.

Délais d'extension 2017 des textes autres que les avenants salariaux

Date CNNC	16/02/2017	26/04/2017	28/06/2017	18/10/2017	06/12/2017	Moyenne
Délai en nombre de jours *	140	158	132	82	53	120

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

Les délais d'extension ont été portés de 84 jours en moyenne en 2016 à 120 jours en 2017, soit une augmentation de 43%. Cette dégradation des délais d'extension s'explique en

premier lieu par l'augmentation significative du nombre d'arrêtés d'extension et en second lieu par un renouvellement important en cours d'année des membres du bureau de la réglementation du travail et du dialogue social. Une amélioration significative des délais d'extension s'en est suivie avec une réduction de près de moitié du délai d'extension entre le premier (143 jours) et le second semestre 2017 (74 jours). Un retour à la normale du délai d'extension est prévu pour le premier semestre 2018.

Délais d'extension 2017 des avenants salariaux

Série salaires	Délai en nombre de jours *
17/01	29
17/02	85
17/03	61
17/04	24
17/05	26
17/06	83
17/07	62
17/08	27
17/09	42
Moyenne	51

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

Les délais d'extension ont été portés de 46 jours en moyenne en 2016 à 51 jours en 2017, soit une augmentation de 11%. De la même façon que pour les autres textes, une amélioration significative des délais d'extension a été obtenue entre le premier (56 jours) et le second semestre 2017 (46 jours) et un retour à la normale est prévu pour le premier semestre 2018.

VIII- LA NEGOCIATION COLLECTIVE VUE PAR LES PARTENAIRES SOCIAUX



Contribution de la FNSEA Bilan de la négociation collective – 2017

L'agriculture est un des secteurs professionnels à avoir choisi de s'appuyer sur l'échelon territorial pour négocier des conventions collectives. Ainsi, on dénombre plus de 140 conventions collectives territoriales agricoles, qui s'appuient sur le département et le type de production (grandes cultures, arboriculture, viticulture, élevage, ...). Cette construction est complétée au niveau national par une trentaine d'accords thématiques (durée du travail, dialogue social, protection sociale...) qui ne constituent pas de convention collective.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de réunions *	265	285	312	321	373	595	367	389	459	390	386	458	349
Nombre de représentants salariés :	1.370	1.358	1.511	1.475	1.699	2.694	1.624	2.180	2.598	2.147	2.251	2.4532	1.892
CFDT	419 B 184	401 B 168	457 B 227	428 B 211	515 B 240	830 B 389	468 B 213	603 B 303	671 B 340	545 B 270	560 B 285	571 B 262	464 B 198
CGT	351 B 70	345 B 86	396 B 144	406 B 172	423 B 152	635 B 180	382 B 120	583 B 259	654 B 283	555 B 243	565 B 222	590 B 216	435 B 137
FO	191 B 38	226 B 36	269 B 78	252 B 77	306 B 94	489 B 105	274 B 77	321 B 91	389 B 129	323 B 109	315 B 113	304 B 93	251 B 78
CGC	238 B 61	210 B 52	209 B 88	175 B 74	229 B 87	332 B 146	208 B 87	294 B 118	423 B 200	375 B 181	386 B 118	434 B 175	352 B 124
CFTC	171 B 37	176 B 17	180 B 37	214 B 55	226 B 55	408 B 117	292 B 94	379 B 142	461 B 177	349 B 129	425 B 178	533 B 221	390 B 125
Nombre de représentants employeurs :	1.128	1.251	1.224	1.347	1.871	2.215	1.267	1.368	2.478	1.218	1.511	1.316	1.026
FNSEA	880	966	967	938	1.088	1.742	980	1.082	2.011	975	1.111	1.000	777
FNEDT	116	157	143	155	612	266	135	164	214	129	178	164	124
FNCUMA	97	86	65	91	106	185	90	98	105	77	117	74	51
UNEP	27	40	47	155	64	20	18	21	50	11	33	6	28
FNSPFS	8	2	2	8	1	2	5	/	1	/	1	/	6
FNB	/	/	/	/	/	/	39	3	97	26	71	72	40

Aujourd'hui, les évolutions législatives et conjoncturelles obligent à se repositionner sur l'échiquier du dialogue social.

1. La reconfiguration conventionnelle

La loi travail de 2016 puis les récentes ordonnances obligent à reconfigurer l'organisation conventionnelle actuelle avec un déplacement du centre de gravité vers le national.

Néanmoins, l'attachement au dialogue social territorial qui est l'ADN de la FNSEA doit inévitablement transparaître à travers la nouvelle configuration conventionnelle que ce soit dans l'organisation de la future convention collective nationale ou dans les nouvelles thématiques paritaires au niveau local.

Il faut donc repositionner le dialogue social territorial au regard de la future convention collective de la production agricole et des CUMA en s'appuyant sur deux objectifs :

- Répondre aux besoins de compétitivité des entreprises agricoles,
- Créer un dispositif conventionnel simple et sécurisé qui réponde au nouveau cadre juridique.

D'une obligation subie, la FNSEA a décidé d'en faire une force.

En respect avec le cadre légal, la FNSEA a engagé un projet de reconfiguration des conventions collectives pour :

- Négocier une convention collective nationale commune à tous les départements et toutes les productions,
- Faire converger les 140 conventions collectives territoriales vers cette future convention collective nationale,
- Laisser la possibilité aux territoires de négocier des accords professionnels ou territoriaux dans le cadre de négociation maintenu par la loi,
- Envisager pour les entreprises qui le souhaitent, la possibilité d'avoir des accords collectifs dérogatoires.

Au-delà de se conformer au futur cadre législatif, la reconfiguration des conventions collectives représente pour les entreprises agricoles un triple enjeu :

- Favoriser leur compétitivité dans un contexte de concurrence sur le coût du travail,
- Créer un dispositif agile permettant de s'adapter facilement aux évolutions législatives, notamment à travers des accords d'entreprise dérogatoires,
- Simplifier et sécuriser les normes conventionnelles existantes.

C'est pourquoi le contenu de la future convention collective doit être bien réfléchi pour devenir un outil de gestion de l'emploi agricole. Le périmètre de cette convention s'appuie sur la production agricole et sur les CUMA, consolidant ainsi les liens déjà tissés sur le territoire.

Parallèlement, il faut organiser une nouvelle articulation entre le national et le territorial. Désormais le niveau territorial ne pourra plus traiter l'ensemble des thématiques (salaires minima, classification...), néanmoins il restera compétent sur des thématiques spécifiques telles que la qualité de vie au travail

Compte tenu de la conclusion prochaine d'une convention collective nationale, les conventions collectives territoriales devront être adaptées en conséquence :

- Certaines dispositions deviendront obsolètes ou sans objet (classifications)
- D'autres dispositions pourront être complétées (épargne salariale)
- Enfin des dispositions pourront être ajoutées (innovation sociale)

Selon le contenu de chaque convention collective territoriale, ou en cas d'impossibilité de parvenir à un accord territorial, la dénonciation de la convention existante devra être

envisagée. Ce qui veut dire qu'une première étape consiste à réviser les conventions collectives territoriales et ce n'est qu'en cas d'échec, que devra alors être envisagée une dénonciation.

La FNSEA a parfaitement conscience de la nécessité de maintenir un dialogue social actif et qualitatif au niveau des territoires. Un travail est donc engagé pour assurer ce changement de cap et définir les nouveaux axes de ce dialogue social en portant de nouvelles thématiques liées à l'emploi et la formation à travers des projets mobilisateurs en CPRE ou Commissions paritaires : gestion des compétences, amélioration des conditions de travail, attractivité des métiers, développement de l'apprentissage, mobilisation de l'action sociale.

2. Les accords nationaux

Parallèlement à la mise en place d'une convention collective nationale, la FNSEA poursuit la mise en place d'outils nécessaires à l'élaboration d'une politique emploi efficace. Ainsi, en 2017, trois accords nationaux importants ont été conclus.

La CPPNI – accord du 7 juin 2017

Les partenaires sociaux agricoles ont déterminé, cf. l'accord national de méthode du 15 novembre 2016, que ce serait au niveau de chaque dispositif conventionnel national que seraient définis le rôle et le fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Tout comme elles ont choisi d'élaborer ensemble une convention collective nationale, la FNSEA et la FNCUMA ont décidé de mettre en place une CPPNI, commune à la branche Production Agricole et à la branche CUMA

Les missions de la CPPNI ont été organisées autour de 3 thèmes :

- La négociation des accords de branche et leur éventuelle interprétation,
- La représentation des branches PA et CUMA notamment auprès des pouvoirs publics,
- L'observation par le suivi des accords territoriaux et d'entreprise avec l'établissement de bilans.

Cependant, dans un souci de cohérence avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles, l'accord national du 15 novembre 2016 instituant la CCPNI pour la production agricole et pour les CUMA a repris un certain nombre de règles applicables à toutes les CPPNI de branche en agriculture.

Ainsi, la CPPNI Production agricole et CUMA:

- est constituée des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles agricoles représentatives dans le champ de la négociation concernée,
- établit un calendrier de négociations,
- se réunit au moins trois fois par an, en vue des négociations obligatoires annuelles,
- le cas échéant, organise la mise en place et le fonctionnement des commissions paritaires ou mixtes paritaires territoriales et/ou professionnelles et assure un suivi des négociations territoriales et/ou professionnelles et des accords d'entreprise que ceux-ci soient issus de la négociation d'entreprise ou qu'ils soient des accords d'entreprise type, les modalités de ce suivi étant définies dans chaque dispositif conventionnel national,

- réalise un bilan régulier des salaires et des rémunérations,
- établit un rapport annuel d'activité à transmettre à la sous-commission agricole des conventions et accord de Commission nationale de la négociation collective.

Les CPRI - avenant n°4 du 14 mars 2017 à l'accord national CPNE de 1984

En confiant aux CPRE les missions des CPRI, les partenaires sociaux agricoles ont voulu rappeler que l'agriculture a su se doter depuis longtemps d'instances paritaires susceptibles d'assurer ces nouvelles missions. Par conséquent, il s'agit essentiellement pour la FNSEA d'un message politique.

Toutefois, pour répondre aux demandes des organisations syndicales de salariés, les organisations patronales se sont engagées à ouvrir des négociations relatives aux prérogatives des représentants siégeant dans des instances paritaires (heures de délégation, protection, ...).

Le logement – accord national interbranche agricole du 14 mars 2017

Depuis 2007, les employeurs visés à l'article L.722-20 du code rural et de la pêche maritime occupant au moins 50 salariés, ont l'obligation de consacrer au moins 0,45% des rémunérations versées à leurs salariés sous contrat à durée indéterminée au cours de l'année civile précédente, au financement de la construction de logement ou d'opérations assimilés dit dispositif 1% logement. Pour l'agriculture, ce dispositif est géré dans le cadre de la Participation des Employeurs agricoles à l'Effort de Construction (PEECA).

Après dix années de contribution au dispositif 1% logement, les organisations syndicales de salariés et professionnelles de l'interbranche agricole ont fait les constats suivants :

- Les fonds de la PEECA ne sont pas utilisés ;
- Les produits de la PEECA ne sont pas connus ;
- L'accès au logement en milieu rural, notamment pour les titulaires de contrats de courte durée, rencontre des problématiques spécifiques.

Dès lors, afin de favoriser l'accès au logement des salariés agricoles, les organisations syndicales de salariés et organisations professionnelles de l'interbranche agricole décident de formaliser un certain nombre de principes.

L'un des principaux objectifs était d'organiser une utilisation optimale des fonds en autorisant notamment la mutualisation des fonds.

Ainsi, l'accord a notamment prévu :

- L'accès aux prestations organisées dans le cadre de la PEECA n'est plus lié au montant de la contribution de l'entreprise intéressée. Dès lors qu'une entreprise a contribué, c'est l'ensemble de ses salariés qui peut bénéficier du dispositif PEECA et pas seulement ceux sur lesquels est assise la contribution ;
- Le principe d'autoriser des versements volontaires dans la PEECA (lié à une adaptation des textes en vigueur) ;
- La mise en place d'un comité de pilotage chargé de gérer les fonds mutualisés ;
- L'organisation régulière de campagnes de publicité ;
- En fonction des fonds disponibles, la détermination d'actions collectives prioritaires avec un axe particulier sur les saisonniers.

La FNSEA s'est lancée dans un travail de longue haleine qui devrait permettre à terme à créer une dynamique favorable au développement de l'emploi dans l'agriculture.

- Les négociations ayant abouti à la signature d'accords conventionnels ;
- Les négociations conduites dans le cadre de la restructuration des conventions collectives.

1. Les Négociations Sociales 2017 de la FNB

● Des actions concrètes au bénéfice des entreprises

L'année 2017 a été une année riche dans le cadre de l'évolution de la structuration sociale du secteur, par la coordination de plusieurs constats liés aux bouleversements probables de la gestion de la politique sociale de nos organisations professionnelles sur les 10 prochaines années.

Les points forts des contacts, réunions et partenariats créés ont eu pour cible principale :

- les conséquences des résultats de la représentativité sur la réorganisation sociale des organisations professionnelles ;
- la présence et le soutien dans les négociations nationales et locales, sur les grands sujets de négociations (salaires, prévoyance ...)

● Négociations sociales du secteur

■ En région

17 février 2017 – Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières de la région Franche-Comté, et finalisation du texte régional avec comme partenaire possible les Propriétaires Forestiers.

17 novembre 2017 – Réunion de signature la nouvelle Convention Collective Régionale des Exploitations Forestières de la région Franche-Comté.

● Politique salariale

■ En région

13 janvier 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Champagne Ardenne.

26 janvier 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des exploitations forestières de la région Lorraine.

3 février 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Basse-Normandie.

8 février 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Pays de Loire.

10 février 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles de la région Lorraine.

27 février 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Haute-Normandie.

22 mars 2017 - Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Centre.

7 avril 2017 - Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Poitou Charentes.

13 avril 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Bretagne.

21 avril 2017 - Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Rhône Alpes.

9 juin 2017 - Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles de la région Franche Comté.

21 juin 2017 – Signature d'un accord de revalorisation des salaires minima conventionnels pour le personnel des scieries agricoles et des exploitations forestières de la région Auvergne.

● Prévoyance

■ Au national

27 avril 2017 - Réunion de la Commission Paritaire de la Convention Collective de 1952 de la CPCEA et baisse des taux de cotisation et augmentation des prestations pour rendre le régime plus intéressant (*Avenant n°48 modifié*).

■ En Région

21 avril 2017 – Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles de la région Rhône-Alpes, et signature d'un accord de prévoyance actant une baisse des taux de cotisation à compter du 1^{er} janvier 2018.

7 juin 2017 - Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles de la région Champagne-Ardenne, et bilan du régime de prévoyance régional avec ANIPS –GROUPAMA et maintien des taux pour les années futures.

21 juin 2017 – Réunion de la Commission mixte des Exploitations Forestières et des Scieries Agricoles de la région Auvergne, et signature d'un accord actant une baisse des taux de cotisation du régime de prévoyance géré par AGRICA.

2. Restructuration des Branches Professionnelles et état des Négociations

● La restructuration des Conventions Collectives Agricoles

→ Signature de l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agricole

Les partenaires sociaux agricoles, faisant suite aux annonces des Pouvoirs Publics sur la restructuration des branches professionnelles, ont décidé de définir par un accord paritaire les modalités de restructuration des conventions collectives agricoles.

La Fédération Nationale du Bois est signataire de cet accord qui concerne toutes les conventions collectives départementales et régionales, incluant dans leurs champs d'applications les scieries agricoles et les exploitations forestières.

Cet accord, en effet, fixe la méthode et les critères qui serviront aux partenaires sociaux locaux pour regrouper les conventions collectives existantes.

→ Le schéma cible de l'architecture conventionnelle agricole

Chaque branche professionnelle garde la maîtrise de l'organisation de sa couverture conventionnelle avec :

- Un dispositif conventionnel national commun à toutes les régions et à toutes les activités de la branche sur les thèmes suivants : mise en place, rôle et fonctionnement des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) ; durée du travail ; classification ; éléments sur les salaires minimums nationaux professionnels et sur les rémunérations ; égalité professionnelle ; conditions de travail ; santé au travail ; formation professionnelle ; organisation de la négociation collective ; protection sociale complémentaire
- Un dispositif conventionnel territorial qui peut porter au titre des négociations sur les thèmes conventionnels nationaux si ces derniers le prévoient et les dispositions suivantes: rémunération (salaire, prime, ...), déplacements, innovations sociales, ...

La Fédération Nationale du Bois est signataire de cet accord « cadre » qui définit les modalités pour les scieries agricoles et les exploitations forestières de la restructuration des conventions collectives départementales et régionales existantes.

La Fédération Nationale du Bois a organisé, en avril 2017, une première réunion paritaire au cours de laquelle ont été abordées les modalités concrètes d'application de l'accord national pour les conventions et les accords locaux concernés.

La première négociation sur le dispositif spécifique aux exploitants forestiers scieurs a été conduite et a retenu les principes suivants pour la création d'un socle national minimal pouvant s'appliquer dans les départements et régions qui ne disposent pas de conventions collectives locales « vivantes ».

Ce socle comprendra les dispositions relatives aux salaires minima conventionnels (Accord national), aux classifications (Accord national), à la formation professionnelle (Accord national), à la prévoyance et aux frais de santé (Accord national).

Ces grands chapitres se retrouveront au sein d'un dispositif conventionnel qui reprendra les articles « standards » nécessaires à la conclusion et à l'extension d'une convention collective.

Parallèlement, sera assurée la coordination des dispositifs conventionnels locaux possibles en tenant compte de la création des grandes régions et de leur incidence sur le fonctionnement des commissions mixtes.

→ Les renégociations conduites pendant l'année 2017

Les syndicats départementaux et régionaux d'exploitants forestiers scieurs poursuivent leur action en matière de restructuration conventionnelle.

- Finalisation de la convention collective interdépartementale des exploitations forestières de Franche-Comté : la dernière réunion paritaire de négociation s'est tenue à Besançon le 9 juin 2017. Les partenaires sociaux ont convenu de retenir la date du 17 novembre 2017, comme date de réunion de signature après envoi de la version définitive.
- Mandat de dénonciation prévisionnelle des conventions collectives Régionales des exploitations forestières de Champagne –Ardennes et d'Alsace, en vue d'une fusion avec la nouvelle convention collective de Lorraine. Cette décision a été prise lors de la dernière Assemblée Générale du nouveau syndicat « Grand Est ».
- Lancement du dossier de création d'une Convention Collective Régionale Provence - Alpes - Côte d'Azur, confirmant le mandat de principe de lancer des négociations paritaires au dernier trimestre 2017 et pendant l'année 2018.

→ Les perspectives pour l'année 2018

- Reprise des travaux de dénonciation prévisionnelle des conventions collectives départementales de la Région Bourgogne, et rattachement possible avec la convention collective de Franche Comté ;
- Lancement du dossier de dénonciation de la convention collective des Alpes-Maritimes, qui pourrait être rattachée à la future Convention Collective Régionale Provence - Alpes - Côte d'Azur,
- Poursuite de la négociation de la future convention collective nationale qui s'appliquerait dans un premier temps à défaut de convention collective départementale ou régionale existante.



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

Mené dans un contexte de progression des résultats économiques et de la solvabilité financière du Groupe, le dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel (dans le cadre de processus d'informations/consultations) et avec les organisations syndicales (lors de négociations collectives) dans les différents périmètres sociaux « France » (Groupe, UES, UDSG, entreprises) a poursuivi en 2017 plusieurs objectifs :

- poursuivre le développement de la qualité de vie au travail ;
- aider les salariés à se constituer une épargne longue en vue de leur retraite ;
- favoriser les évolutions professionnelles dans une logique de parcours cohérente avec les besoins des entreprises et les enjeux de développement et de performance économique auxquels elles sont confrontées, dans un contexte d'évolution des métiers.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités à la fois multiples et diversifiées, Groupama a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et Unité de Développement Social Groupama), qui peuvent être complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 32 488 collaborateurs salariés au 31/12/2017 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2017 pour le périmètre français, représentant 24 684 collaborateurs au 31/12/2017, ont précisé, dans le cadre d'un avenant à l'accord sur la Qualité de Vie au Travail, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

- **Exercice du droit à la déconnexion**

Dans le cadre du réexamen de l'accord de Groupe relatif à la qualité de vie du 28 février 2011 et de son avenant du 10 octobre 2014, un avenant a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales le 15 décembre 2017 en vue de la mise en place du droit à la déconnexion au bénéfice de chaque salarié, de nature à garantir un équilibre entre les temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie privée notamment via des mesures d'information, de sensibilisation ou de formation favorisant l'exercice du droit à la déconnexion, assorti d'un devoir de non-sollicitation. L'avenant pérennise le rôle de la Commission Qualité de vie au travail groupe et les moyens qui lui sont attribués : cette commission paritaire est un lieu d'échanges et de préconisations, et examine le volet « qualité de vie au travail » des projets structurants présentés au Comité de Groupe.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 400 salariés, les négociations conduites en 2017 ont traité essentiellement de deux thèmes :

- l'épargne salariale avec le Percol,
- la classification et les emplois.

- **Le Percol**

Convaincue de la nécessité d'accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne à long terme en vue de leur retraite, l'UDSG a réalisé une évolution du Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) bénéficiant aux salariés du Groupe, par accord du 10 juillet 2017 signé par la FGA-CFDT, l'UNSA 2A et le Sneema CFE-CGC.

Les mesures ont porté sur :

- un élargissement de la gamme de fonds communs de placement (FCPE) éligibles au PERCOI, avec l'introduction de 3 nouveaux fonds : un fonds court terme, un fonds actions internationales et un fonds « Macron », orienté sur le financement des PME/ETI ;
- une nouvelle grille de gestion pilotée offrant davantage de marge de manœuvre aux gestionnaires ;
- la possibilité de faire un abondement unilatéral (sans versement du salarié) dont le montant serait fixé au niveau de l'UDSG et/ou de l'entreprise, dans une fourchette d'abondement avec un minimum (150 €) et le maximum autorisé par la loi (2% du Plafond annuel de sécurité sociale, soit 784 € pour 2017) ;
- de nouvelles grilles d'abondement (avec majoration du plafond de 650 € à 800 €).

• L'évolution de la classification et des emplois

Un projet d'accord est ouvert à la signature des organisations syndicales, dont les grandes lignes sont :

- la mise en place d'emplois d'accédant et d'emplois passerelle, en préalable au positionnement dans l'emploi-cible ;
- la création d'une fonction générique supplémentaire sans dimension managériale, de « conseiller clientèle spécialisée », positionnée en classe 4 (non-cadre) dans la famille Distribution,
- la création de niveaux intermédiaires (expert et référent technique) permettant entre les classes conventionnelles 3, 4, 5 d'offrir des perspectives d'évolution et de rémunération aux collaborateurs quelles que soient les familles conventionnelles.

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

Le dialogue social mené en MSA dans le cadre des trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction a abouti à la conclusion de plusieurs accords.

Ces accords de branche portent sur plusieurs thématiques : la Qualité de Vie au Travail (QVT), la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), le remboursement des frais de déplacement, la formation professionnelle des Praticiens, et le congé de solidarité familiale.

1) Accord de méthode relatif à la Qualité de vie au travail

Afin de poursuivre la démarche initiée par l'accord du 19 janvier 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé au travail, un accord a été conclu afin d'élargir le champ d'action à l'amélioration de la QVT, et d'optimiser le dispositif pour le rendre plus opérationnel.

Cet accord définit le cadre méthodologique de la démarche QVT en MSA qui s'articule notamment autour :

- du déploiement d'un baromètre social institutionnel biannuel au niveau local et au niveau de la branche
- de plans d'actions locaux pluriannuels au regard des diagnostics locaux issus de ce baromètre
- de la mise en place d'un observatoire national de la QVT et de commissions locales QVT dans chaque organisme.

Cet accord a été signé le 4 juillet 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et la CFTC AGRI.

2) Avenant de révision de la Base de Données Economiques et Sociales

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a enrichi le contenu de la BDES, en prévoyant notamment que les informations transmises de manière récurrente par l'employeur au CHSCT soient intégrées dans la BDES et en ajoutant

aux rubriques existantes, une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle dont le contenu a été précisé par le décret du 29 juin 2016.

Afin de prendre en compte ces évolutions, un avenant de révision de l'accord du 2 décembre 2014 relatif à la BDES a été conclu. Il intègre également de nouveaux éléments d'informations dans la rubrique « Dialogue social » relatifs à la Qualité de Vie au Travail et à l'actualité juridique de la branche.

Cet avenant a été signé 4 juillet 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, la CFTC AGRI et l'UNSA2A-SNPSA.

3) Avenant de révision de l'accord relatif au remboursement des frais de déplacement et de séjour du personnel

L'accord relatif aux frais de déplacement et de séjour en MSA prévoit une revalorisation du montant des frais de séjour en fonction de deux indices INSEE. Ces deux indices ayant été supprimés, l'avenant introduit la référence à deux nouveaux indices INSEE.

Il a été signé le 23 mars 2017 par l'ensemble des organisations syndicales CFTC-AGRI, CGT, FGA-CFDT, CFE-CGC SNEEMA et UNSA2A.

4) La formation professionnelle des Praticiens

Afin de mettre en conformité l'accord relatif à la formation professionnelle des praticiens du 7 novembre 2006 avec les réformes portant sur la formation professionnelle et le développement professionnel continu des praticiens, un avenant a été conclu. Il intègre ainsi les nouveaux dispositifs légaux (l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation) et règlementaires concernant les praticiens conseils (le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques).

Cet avenant a été signé le 20 juin 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, CFTC-AGRI et FO.

5) Le congé de solidarité familiale

Afin de favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée tout en étant porteur des valeurs de solidarité, de respect et de dignité de la personne, défendues par la MSA, un avenant à la convention collective des Agents de Direction a été conclu.

A l'instar des avenants conclus dans les champs conventionnels des Employés/Cadres et des Praticiens en 2016, cet avenant prévoit le maintien de rémunération de l'Agent de Direction par l'employeur sous réserve de la perception par ce dernier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, et ce, pendant la durée de versement de cette allocation.

Cet avenant a été signé le 9 juin 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, la CFTC AGRI, la CGT et FO.

BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Plus de 165 000 salariés employés par 2 700 entreprises coopératives sont couverts par les accords collectifs conclus par les 11 branches professionnelles de la coopération agricole.

En 2017, ces accords collectifs ont prioritairement concernés les salaires minima, la prévention de la santé, mais aussi la formation professionnelle dans le cadre de la négociation interbranches secteur alimentaire, organisée sur le périmètre d'OPCALIM, OPCA de filière dans lequel la coopération agricole est partie prenante.

1) Négociations pour les branches de la coopération agricole dans le cadre d'accords collectifs interbranches secteur alimentaire

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des 29 branches du secteur alimentaire (590 000 salariés), réunis au sein d'OPCALIM ont conclu de nombreux accords qui permettent de développer les savoirs et les compétences des salariés, de favoriser leur évolution professionnelle, de participer à la sécurisation des parcours professionnels et de contribuer à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité des métiers. Ainsi, dans le prolongement de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans les branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux ont, cette année, conclu :

- un avenant du 25 avril 2017 qui complète l'accord interbranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance des CQP transversaux ;
- procédé au renouvellement de la charte alimentaire de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière et leurs salariés pour les années 2017 et 2018
- convenu de poursuivre les efforts engagés en matière de développement de la formation professionnelle par la conclusion d'un accord du 11 octobre 2017 sur la formation professionnelle.

2) Négociation dans la branche Coopératives V Branches (Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux) – IDCC 7002

En 2017, un avenant 126 revalorisant le montant des RAG (rémunérations annuelles garanties) des salariés de la V branches a été conclu.

En outre, l'année a été marquée par l'ouverture de travaux de révision de la classification telle qu'elle résulte de l'accord du 27 mars 2007. Plusieurs groupes de travail paritaires se sont réunis. La négociation est en cours et les travaux se poursuivront en 2018.

On note également l'ouverture, dans cette branche, d'une négociation sur la mise en place de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Un projet d'accord en date du 3 octobre 2017 a été ouvert à la signature. Deux organisations syndicales représentatives se sont déclarées signataires mais

faute d'audience électorale suffisante, cet accord n'a pas pu être validé. Les négociations se sont donc poursuivies.

Enfin, une négociation sur le statut saisonnier a aussi été ouverte le 17 mars 2017. Malgré 3 réunions d'échanges et d'avancées réciproques les 13 juin, 3 octobre et 7 novembre, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure un accord.

3) Négociation dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif bétail et viande – IDCC 7001

Au sein de cette branche, l'année a été ouverte par la conclusion d'un accord sur les salaires minima conclu le 23 février 2017. Elle s'est poursuivie par la décision des partenaires sociaux d'ouvrir des travaux paritaires sur la prévention des troubles musculo-squelettiques destinés à mutualiser des actions de prévention existantes simples et efficaces et à en développer, le cas échéant, de nouvelles.

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

Après un accord du 22 mars 2017 sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, cette branche a conclu le 29 juin 2017 un accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité et le bien-être au travail dans la Transformation laitière. Cet Accord renouvelle celui du 1^{er} mars 2012 sur la prévention de la pénibilité. Il prévoit une démarche méthodologique pour aider les entreprises et leurs partenaires sociaux à construire leur accord de prévention (réalisation du diagnostic de la pénibilité, exemples de mesures de prévention ...) et prévoit un certain nombre de mesures d'accompagnement concernant les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

En outre, le 27 septembre 2017, un accord permettant la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la Coopération Laitière a pu être conclu.

5) Négociation dans la branche sélection et reproduction animales – IDCC 7021

Après un accord salaire signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 18 avril 2017, les partenaires sociaux ont, après plus de 18 mois de travaux d'ingénierie de certification, conclus un accord portant création de 2 certificats de qualification professionnelle (CQP). Ceux-ci visent d'une part, le métier de technicien conseil en gestion de la reproduction animale, et d'autre part, le métier d'animateur d'équipe et des territoires. Modulaires, ces CQP, qui répondent aux évolutions de l'élevage bovin et aux nouvelles attentes des éleveurs, participent aux mobilités professionnelles et à la sécurisation des parcours professionnels dans le secteur alimentaire.

Cette branche a, en outre, finalisé en 2017 une convention nationale d'objectifs et de prévention avec la MSA qui entrera en application en 2018. Elle permettra de renforcer la politique offensive de prévention de la santé mise en place au sein de cette branche depuis plusieurs années.

6) Négociation dans la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions – IDCC 7005

Dans cette branche, un accord sur la revalorisation des salaires minima en date du 9 février 2017 et la prolongation d'une convention nationale d'objectifs et de prévention avec la MSA et les partenaires sociaux ont pu être signés en 2017.

7) Négociation des entreprises agricoles de déshydratation- IDCC 8215

La négociation 2017 est, dans ce secteur, marquée par l'aboutissement d'un gros travail de « toilettage » des dispositions conventionnelles existantes. Formalisé par la signature d'un avenant de révision n° 128, ce travail paritaire a eu notamment pour objectif d'étendre au niveau national le champ d'application territorial de cette convention, jusqu'alors limitée à la région Champagne Ardenne. Cette branche a également conclu en janvier 2017 un accord revalorisant sa grille de salaire minima.

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

En 2017, la branche a poursuivi son rôle dans la construction du modèle social des Caisses régionales et l'accompagnement des nombreuses évolutions dans un contexte toujours en forte mutation.

La représentativité de la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA), en tant qu'organisation professionnelle d'employeurs, a été reconnue par arrêté du Ministre du Travail, en date du 26 juillet 2017.

Depuis la première mesure de représentativité en 2013, les négociations se déroulaient avec six organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT et SUD CAM.

Suite à la deuxième mesure de 2017, 4 organisations syndicales ont été reconnues représentatives : CFDT, SNECA-CFE-CGC, FO et SUD CAM (arrêté du 21 juillet 2017).

En ce qui concerne les négociations de 2017, l'accent peut être mis sur 4 accords conclus cette année (cf. les paragraphes 1 à 4), même si la négociation a porté également sur d'autres thèmes (notamment la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, cf. les paragraphes 5 et 6).

1) Le « droit à la déconnexion »

Les travaux sur ce sujet avaient commencé en 2016 dans le cadre de la Conférence des permanents syndicaux de la branche.

L'objectif de cette démarche était de construire des propositions concrètes pour accompagner, dans le respect du dialogue social local, les négociations sur « le droit à la déconnexion » dans les Caisses régionales « afin de permettre aux entreprises

de la branche de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité des salariés et en respectant leur vie privée et familiale » (cf. préambule de l'accord conclu).

A été élaboré un guide sur lequel pourront s'appuyer les négociateurs des Caisses régionales, comportant des orientations et des principes. Ce guide a été transposé dans l'accord du 1er mars 2017, signé par 5 organisations syndicales (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, SUD CAM).

Cet accord porte ainsi, non seulement sur le bon usage des outils et sur l'équilibre des temps entre vie personnelle / professionnelle, mais aussi oriente sur un usage effectif de la déconnexion dans le cadre d'enjeux d'efficacité.

2) L'accompagnement des réorganisations

Un accord du 26 avril 2017 a été conclu avec la CFDT, la CFTC et le SNECA-CFE-CGC sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations.

Cet accord, enrichi avec les récentes évolutions législatives, se situe dans le prolongement d'un accord, qui dès 1991, avait permis d'accompagner socialement les fusions de Caisses régionales. Il a été ensuite modifié pour intégrer d'autres évolutions d'organisation de type coopérations inter-caisses régionales.

Dans un contexte de transformation, il prévoit des dispositifs d'accompagnement des salariés concernés par les changements d'organisation visés.

3) L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Un accord a été signé le 27 juin 2017 par la CFDT, la CFTC, le SNECA-CFE-CGC et FO.

Depuis le premier accord de 2004, les négociations successives ont permis d'enrichir le socle de dispositions toujours plus efficaces dans la recherche d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord comporte des dispositions sur le processus de recrutement, avec l'engagement réaffirmé des Caisses régionales sur l'égalité de traitement et met l'accent sur la gestion des carrières et le développement des compétences, avec l'objectif de parvenir à 30 % de femmes dans les cadres supérieurs.

En matière d'égalité salariale, il définit une méthodologie de comparaison, et prévoit la mise en place de plan d'actions en cas d'écarts.

4) Les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les Caisses régionales

Après des travaux en Conférence des permanents syndicaux de branche, un accord a été conclu le 1^{er} décembre 2017 avec la CFDT, FO et SUD CAM.

Cet accord se situe dans le cadre de la promotion d'un dialogue social constructif tant au niveau de la branche que dans les Caisses régionales, qui fait partie du

modèle social du Crédit Agricole.

Il identifie 10 thèmes relatifs aux parcours professionnels (par exemple, la communication et la sensibilisation des managers, le maintien des compétences, la progression de carrière, ...), pour lesquels ont été définis des « *Grands Principes Partagés* », traduisant une vision commune des parcours professionnels des titulaires de mandats.

Cet accord accompagne ainsi la mise en œuvre de la réforme du dialogue social et économique dans l'entreprise, réalisée par les ordonnances du 22 septembre 2017, avec l'objectif de le rendre plus stratégique et plus près du terrain.

5) La création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

L'objectif de cette négociation a été de construire la « CPPNI » à partir des instances de dialogue social existant déjà au niveau de la branche, en les adaptant et en y intégrant les nouvelles missions prévues par la loi du 8 août 2016. Cette négociation est en cours de finalisation début 2018.

6) Les autres thèmes de négociation

Outre les sujets mentionnés ci-dessus, la négociation en 2017 a porté sur les salaires, le dispositif de rétribution globale, la formation professionnelle et la formation en alternance et l'apprentissage (sur ces derniers sujets, les accords ont été reconduits dans l'attente de la réforme), et le temps de travail, négociation qui se poursuit en 2018.



CONTRIBUTION CGT AU BILAN 2017 DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE EN AGRICULTURE

L'année 2017 est marquée par une nouvelle régression du pouvoir d'achat des salariés de la production agricole. Dans de nombreuses conventions collectives territoriales les salaires au 1^{er} coefficient ont été revalorisés du même niveau que l'évolution du Smic, elle-même inférieure à l'inflation réelle que subissent les salariés agricoles. L'évolution des dépenses incompressibles (loyer, énergie, impôts...) ainsi que les dépenses liées à l'alimentation étant largement plus élevées que l'indice Insee touchent particulièrement les salariés aux revenus les plus faibles Or il est à noter que près de 90 % des salariés agricoles sont payés au niveau du Smic. Par ailleurs, les augmentations de salaires inférieures pour les autres coefficients ont conduit à un nouveau tassement des grilles de salaires dans la production agricole, ce qui renforce encore la perte de pouvoir d'achat pour l'ensemble du personnel, accélère le non reconnaissance des qualifications professionnelles pourtant en pleine évolution. La précarisation de l'emploi agricole se poursuit avec une utilisation de plus en plus fréquente de salariés détachés, voire de travail dissimulé. Sur ce sujet, la Convention Nationale relative à la lutte contre le travail illégal en agriculture signée en février 2017 n'a toujours pas trouvé de traduction dans l'ensemble des régions. Nous demandons l'ouverture de négociations tripartites entre l'Etat, les organisations syndicales et les organisations professionnelles afin de décliner cette convention sur l'ensemble du territoire. La décision gouvernementale de restructuration des branches et de regroupement des conventions collectives, de mise en cause des conventions collectives territoriales et de celles couvrant moins de 5000 salariés a également constitué un bon prétexte sur lequel le patronat tant de la production agricole que de la coopération agricole s'est très largement appuyé pour geler les négociations salariales en 2017.

L'autre fait manquant est l'ouverture de deux négociations, l'une pour une Convention Collective Nationale des salariés de la production agricole et des Cumas, l'autre pour une CCN des salariés des entreprises du territoire. Notre Fédération agit pour des Conventions Collectives Nationales de haut niveau, reprenant et améliorant les avantages acquis dans les territoires. Afin de garantir le maintien de l'ensemble de leurs droits aux salariés agricoles et de maintenir les négociations collectives de proximité dans les départements et régions, nous revendiquons que les Conventions Collectives Territoriales et/ou Professionnelles existantes soient annexées aux futures Conventions Collectives Nationales des salariés de la production agricole et des Cumas, et des EDT. Cette revendication est portée dans l'unité par l'ensemble des organisations syndicales.

Enfin, notre fédération est particulièrement attachée à l'implication des pouvoirs publics dans l'organisation des négociations en agriculture, au travers des Commissions Mixtes. Or, nous constatons un net recul dans un certain nombre de départements. Si l'implication des inspecteurs du travail chargé de l'agriculture n'est pas mise en cause, les conditions d'exercice de leur métier et ses moyens mis à leur disposition sont préoccupant. Le manque de moyens, dû aux réformes générales des politiques publiques, et aux mesures de régressions budgétaires imposées par le gouvernement conduit dans certains cas à ce que l'administration ne soit plus en mesure d'assurer les comptes rendus des Commissions Mixtes qu'elle préside. Notre fédération demande que des moyens nécessaires au bon fonctionnement des Commissions Mixtes soient redonnés aux Direcctes afin qu'elles puissent assurer pleinement leurs missions.



Dans le cadre de la mise en place de la nouvelle architecture conventionnelle en agriculture, la CFE-CGC AGRO a participé de manière assidue aux commissions paritaires nationales et territoriales. Sur les 264 commissions paritaires et/ou mixtes, nous avons été présents dans 229.

La sous-commission d'extension des accords agricoles s'est réunie cinq fois pour donner un avis motivé sur l'extension ou l'élargissement des accords de branche, cela représentant 102 dossiers étudiés, une légère baisse du nombre de dossier due au commencement de la négociation de la Convention collective production agricole et CUMA. Il convient toutefois de rappeler qu'à travers la réforme de 2017, le rôle de la branche est réaffirmé, avec une architecture à trois niveaux :

- l'ordre public, que tous les accords doivent respecter,*
- le champ de la négociation collective, définissant l'articulation la plus pertinente au niveau de la branche,*
- et les dispositions supplétives, applicables en l'absence d'accord.*

En parallèle, des négociations interbranches se sont tenues, réunissant une grande majorité des branches de l'agriculture et démontrant la volonté commune de travailler ensemble, de mutualiser les moyens et de se réunir sur des sujets spécifiques au secteur et commun à tous. Un accord a d'ailleurs été signé le 14 mars 2017 relatif au logement en agriculture.

Concernant la Convention collective nationale production agricole et CUMA, négocier la mise en place d'une CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation - accord national du 7 juin 2017) nous a permis tant de répondre aux exigences légales que de rester fidèle au besoin de concilier dialogue social national et local.

En effet, une répartition des thèmes de négociation entre le champ national ou territorial a été réalisée, la classification relevant désormais du champ national. Malgré l'existence de l'accord du 23 avril 2008 ayant eu pour objectif de clarifier, d'harmoniser la structure et les critères de classifications sur le territoire national des salariés de l'encadrement, le constat de la diversification des accords de classification et des définitions d'emploi sur le territoire entraînait une insécurité juridique qu'il convenait de prendre en compte. Dans le cadre de cette négociation future, nous serons attentifs à ce que ce changement de niveau de négociation favorise les évolutions professionnelles et le développement des parcours professionnels tout en conservant un réel statut de l'encadrement mis à mal aujourd'hui par l'accord du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de la retraite complémentaire.

Nous avons également participé de manière assidue à la négociation de l'avenant 48 de la CCN52 signé le 27 avril 2017 qui a permis l'amélioration des garanties santé prévoyance pour les salariés de l'encadrement. Dans un contexte de suppression des clauses de désignations, nous sommes d'autant

plus attentifs à la conformité des textes conventionnels locaux, à la loi et aux accords nationaux.

L'obligation des entreprises de moins 50 salariés de prévoir des stipulations spécifiques dans les conventions et accords conclus après le 23 septembre 2017, et la mise en place des commissions paritaires régionales interprofessionnelles(CPRI) en juillet 2017 permettent de souligner la prise en compte par le législateur tant du dialogue social des très petites entreprises que du dialogue social local, les partenaires sociaux agricoles ayant déjà prévu ces dispositions spécifiques bien en amont de l'obligation légale.

Ce dialogue social agricole précurseur rend nécessaire l'existence d'une sous-commission d'extension des accords spécifiques .



BILAN 2017 DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE Contribution CFTC-AGRI

Dans la production agricole...

L'année 2017 a été marquée par la mise en place de **CPPNI** (accords du 7 juin 2017 pour la production agricole/CUMA et du 7 juillet 2017 pour les ETARF) et par l'ouverture des négociations des **conventions collectives nationales** « production agricole/CUMA » d'une part et « travaux agricoles, forestiers et ruraux » d'autre part.

Les négociations interbranches qui se sont engagées en 2016 au sujet du **logement** s'est traduit par un accord signé le 14 mars 2017. Il prévoit de mutualiser les fonds du dispositif « 1% logement » afin de le rendre plus accessible aux salariés. Il s'agit aussi d'organiser le pilotage de ce fonds et de mener des actions collectives en faveur du logement des salariés exposés au « mal logement » (saisonniers par exemple).

Au niveau local, 2017 n'aura pas été l'année du rebond des négociations salariales, bien au contraire. Pour le reste des sujets, les acteurs territoriaux sont souvent dans l'attente d'avoir de la lisibilité par rapport aux futures conventions collectives nationales et à leur articulation avec les dispositifs territoriaux.

La CFTC s'investit pleinement dans les négociations des conventions collectives nationales. Elle mobilise ses adhérents et sympathisants sur l'ensemble du territoire, afin de construire des propositions concrètes qui prennent en compte la réalité du terrain.

Parallèlement, **la CFTC** prône la préservation d'un dialogue social territorial qui doit par ailleurs être rénové et redynamisé.



Dans la coopération agricole...

L'année 2017 marque une reprise du nombre d'accords signés et en particulier au niveau de la filière alimentaire par rapport aux années précédentes pour revenir quasiment au niveau de l'année 2012.

Au niveau de la négociation des conventions collectives, l'année a été marquée surtout par la mise en conformité des conventions collectives avec la création de la **CCPNI** (Conserve et Fruits et légumes frais) , mais également par la poursuite des négociations sur des sujets très différents tels que la création de CQP (Insémination animale), la prévention de la pénibilité ou les conventions de forfait annuel en jours (bétail et Viande et caves coopératives), la mise en place d'une nouvelle classification (Insémination animale).

Concernant la négociation des **salaires** toujours sur fond de crise agricole, qualifiée par certaines branches « d'année exceptionnellement difficile » (céréales et Bétail et viande), la plupart des grilles ont été réévaluées mais les discussions sont restées extrêmement tendues. On constate un tassement général des grilles, car l'augmentation du SMIC n'est pas répercutée sur l'ensemble de la grille.

C'est dans la **filière alimentaire** que l'on constate une reprise très marquée de la négociation après une année 2016 plus calme. Les négociations ont permis de signer huit accords portant notamment sur la création d'un organisme certificateur, le renouvellement d'accords sur la formation professionnelle, le développement de l'apprentissage, le renouvellement de l'accord sur le contrat de génération et la révision de l'accord créant les CQP dans la filière.

Pour conclure, le dialogue social dans la coopération agricole est marqué d'une part, par des **tensions qui continuent de s'intensifier** du fait du contexte économique particulièrement dégradé suite à des intempéries qui ont durement touché certains secteurs agricoles, mais également une baisse de la consommation d'un certain nombre de produits agricoles (vins et viande).



L'année 2018 sera une année charnière, nul doute que les ordonnances portant sur la réforme du Code du travail auront marqué les esprits tellement elle aura été réductrice de droits pour les salariés et les élus représentants du personnel.

Droit de représentation, droit de déclencher des audits, droits de négocier, nombre de représentants, d'heures de délégation, moyens financiers et juridiques, tout y est passé à la baisse avec cette loi, une loi récompensant les patrons, allant même jusqu'à provoquer un débat au sein de notre organisation syndicale. FO s'est repris très vite et s'est empressé de condamner la loi « scélérate et réductrice ».

C'est sur ces bases que le travail s'est poursuivi avec les membres de la sous-commission agricole, animée principalement par l'étude d'avenant émanant des branches ayant volonté de se préparer à la restructuration et préférant aborder cette étape avec des textes mis à jour des principales évolutions législatives.

Les autres avenants ont surtout porté sur des ajustements des régimes de prévoyance et de santé, avec comme principale préoccupation les mises en conformité avec les règles propres aux contrats responsables et solidaires.

À ce stade de notre contribution et quel que soit le devenir des structures agricoles, il est important de souligner le sérieux et la précision du travail effectué par les services du ministère de l'Agriculture, toujours disponibles, patients et pédagogues à notre intention, contribuant également en tant que force de proposition pour étudier aux côtés des partenaires sociaux des solutions de rapprochement des branches orphelines et veillant à ce que le moins possible de salariés ne soient oubliés des conventions collectives.

Pour autant, malgré un contexte difficile, des attaques répétées en vue de nuire au maximum à l'organisation syndicale, FORCE OUVRIERE reste debout et se bat au côté des salariés pour préserver toutes les conventions collectives, et étudier en cas de rapprochement de branches, les meilleures conditions de maintien des dispositions favorables aux salariés.

FO rappelle simplement que, avant ou après les ordonnances, la volonté de négocier entre partenaires sociaux reste intacte dans un contexte de marché de l'emploi en constante recherche de solutions.

Au travers le difficile dossier de la restructuration des branches, la préservation des droits et des acquis sociaux reste une priorité pour les représentants FO et leur vigilance sera et restera totale à ce sujet.

Annexe 1
Liste des branches ayant conclu un accord salarial en 2017

IDCC	Intitulé
7001	Convention collective nationale des coopératives et SICA de production, transformation et vente du bétail et des viandes
7002	Convention collective nationale des coopératives et SICA de céréales, de meunerie, d'approvisionnement d'alimentation du bétail et d'oléagineux
7003	Convention collective nationale des coopératives agricoles, union de coopératives agricoles et SICA fabriquant des conserves de fruits et de légumes, des plats cuisinés et des spécialités
7004	Convention collective nationale des coopératives laitières, unions de coopératives laitières et SICA laitières
7005	Convention collective nationale des caves coopératives et de leurs unions élargie aux SICA viticoles
7006	Convention collective nationale des coopératives, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre
7007	Convention collective nationale des coopératives, unions de coopératives agricoles et SICA de teillage de lin
7008	Convention collective nationale du personnel des organismes de contrôle laitier
7009	Convention collective nationale des entreprises d'accoupage et de sélection de produits avicoles
7010	Convention collective nationale du personnel des élevages aquacoles
7012	Convention collective nationale des centres équestres
7013	Convention collective nationale des établissements d'entraînement des chevaux de courses au trot
7014	Convention collective nationale des établissements d'entraînement des chevaux de courses au galop
7017	Convention collective nationale des parcs et jardins zoologiques ouverts au public
7018	Convention collective nationale des entreprises du paysage
7019	Convention collective nationale de la conchyliculture
7020	Convention collective nationale du réseau des centres d'économie rurale
7021	Convention collective nationale des entreprises relevant de la sélection et de la reproduction animale
7501	Convention collective nationale des caisses régionales du crédit agricole
7502	Convention collective nationale de la Mutualité sociale agricole
7503	Convention collective nationale des distilleries coopératives viticoles et SICA de distillation
7509	Convention collective nationale des organismes de formation et de promotion agricoles
7515	Convention collective nationale des sociétés d'aménagement foncier et d'établissement rural (SAFER)
7520	Convention collective nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP)
8112	Convention collective régionale de la polyculture Île-de-France non cadres
8116	Convention collective régionale de la polyculture Île-de-France cadres
8117	Convention collective régionale des exploitations polyculture élev CUMA Seine et Marne ETAR Ile de France
8211	Convention collective régionale des exploitations forestières Champagne Ardenne
8212	Convention collective régionale des scieries Champagne Ardenne
8214	Convention collective régionale des ETAR Aube Marne polyculture Marne
8215	Convention collective régionale de la déshydratation Champagne Ardenne
8216	Convention collective régionale de la viticulture Champagne
8231	Convention collective régionale des exploitations forestières Haute Normandie
8233	Convention collective régionale des ETAR Haute Normandie
8234	Convention collective régionale de l'horticulture et pépiniéristes Haute Normandie
8241	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Centre
8243	Convention collective régionale des champignonnières Centre
8251	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Calvados Manche Orne
8252	Convention collective régionale des travaux agricoles Basse Normandie

IDCC	Intitulé
8262	Convention collective régionale des exploitations agricoles Côte d'or Nièvre Yonne ETAR CUMA Côte d'or
8313	Convention collective régionale des ETAR Nord Pas de Calais
8412	Convention collective régionale des scieries agricoles Alsace Lorraine
8414	Convention collective régionale maraîchère Meurthe et Moselle Moselle
8415	Convention collective régionale des exploitations forestières Lorraine
8422	Convention collective régionale de polyculture Alsace
8432	Convention collective régionale des scieries agricoles Franche Comté
8433	Convention collective régionale de l'horticulture Franche Comté
8434	Convention collective régionale des cultures CUMA ETAR Franche Comté
8435	Convention collective régionale des coopératives fruitières Ain Doubs Jura
8522	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Pays de la Loire
8523	Convention collective régionale des exploitations sylvicoles Pays de la Loire
8525	Convention collective régionale des ETAR Pays de la Loire
8526	Convention collective régionale de l'arboriculture fruitière Ouest de la France
8531	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Bretagne
8532	Convention collective régionale des ETAR Bretagne
8534	Convention collective régionale maraîchère Ille et Vilaine Morbihan
8535	Convention collective régionale des CUMA Bretagne Pays de la Loire
8541	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Poitou Charentes
8721	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Massif Gascogne
8723	Convention collective régionale de l'entretien forestier Gascogne
8731	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Midi Pyrénées
8733	Convention collective régionale des CUMA Tarn Haute Garonne
8734	Convention collective régionale de l'horticulture Midi Pyrénées
8741	Convention collective régionale des exploitations forestières Limousin
8822	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Rhône Alpes
8826	Convention collective régionale des exploitations trav agricoles CUMA Savoie Hte Savoie
8831	Convention collective régionale des exploitations forestières scieries Auvergne
8832	Convention collective régionale de polyculture CUMA Haute Loire Lozère
8912	Convention collective régionale des ETAR Languedoc Roussillon
9011	Convention collective départementale des exploitations agricoles Ain
9021	Convention collective départementale des exploitations polyculture Aisne
9022	Convention collective départementale des exploitations forestières Aisne
9032	Convention collective départementale des exploitations agricoles Allier
9041	Convention collective départementale des exploitations agricoles Alpes de Haute Provence
9051	Convention collective départementale des exploitations polyculture Hautes Alpes
9061	Convention collective départementale des exploitations polyculture Alpes Maritimes
9071	Convention collective départementale des exploitations agricoles Ardèche
9081	Convention collective départementale des exploitations polyculture Ardennes
9091	Convention collective départementale des exploitations agricoles Ariège
9101	Convention collective départementale des exploitations polyculture Aube
9111	Convention collective départementale des exploitations agricoles zone céréalière Aude
9112	Convention collective départementale des exploitations agricoles zone viticole Aude
9121	Convention collective départementale des exploitations agricoles Aveyron
9131	Convention collective départementale des exploitations agricoles Bouches du Rhône
9141	Convention collective départementale des exploitations polyculture et CUMA Calvados
9142	Convention collective départementale des exploitations horticoles fruits Calvados
9151	Convention collective départementale des exploitations polyculture Cantal
9161	Convention collective départementale des exploitations agricoles Charente

IDCC	Intitulé
9171	Convention collective départementale des exploitations polyculture Charente Maritime
9191	Convention collective départementale des exploitations agricoles Corrèze
9221	Convention collective départementale des exploitations polyculture Côtes d'Armor
9222	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Côtes d'Armor
9231	Convention collective départementale des exploitations agricoles Creuse
9241	Convention collective départementale des exploitations agricoles Dordogne
9281	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage et CUMA Eure et Loir
9283	Convention collective départementale des exploitations horticoles fruitières jardinerie Eure et Loire
9291	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage et maraîchage Finistère
9292	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Finistère
9301	Convention collective départementale des exploitations agricoles Gard
9302	Convention collective départementale des exploitations agricoles Gard cadres
9311	Convention collective départementale des exploitations agricoles Haute Garonne
9321	Convention collective départementale des exploitations agricoles Gers
9331	Convention collective départementale des exploitations agricoles Gironde
9341	Convention collective départementale des exploitations agricoles Hérault
9351	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage et CUMA Ille et Vilaine
9352	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Ille et Vilaine
9371	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage viticulture Indre et Loire
9372	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Indre et Loire
9374	Convention collective départementale des exploitations arboriculture fruitière Indre et Loire
9401	Convention collective départementale des exploitations agricoles Landes
9411	Convention collective départementale des exploitations agricoles Loir et Cher
9412	Convention collective départementale des ETAR CUMA Loir et Cher
9413	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Loir et Cher
9421	Convention collective départementale des exploitations agricoles Loire
9441	Convention collective départementale des exploitations agricoles Loire Atlantique
9442	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Loire Atlantique
9444	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Loire Atlantique
9456	Convention collective départementale des exploitations cultures spécialisées Loiret
9461	Convention collective départementale des exploitations agricoles Lot
9491	Convention collective départementale des exploitations polyculture, élevage Maine et Loire
9492	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Maine et Loire
9493	Convention collective départementale des champignonnières Maine et Loire
9494	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Maine et Loire
9497	Convention collective départementale des producteurs graines Maine et Loire
9501	Convention collective départementale des exploitations agricoles Manche
9521	Convention collective départementale des polyculture pépinières horticulture CUMA Haute Marne
9531	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Mayenne
9532	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Mayenne
9541	Convention collective départementale des exploitations agricoles Meurthe et Moselle
9542	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Meurthe et Moselle
9552	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Meuse
9553	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Meuse
9561	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Morbihan
9562	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Morbihan
9572	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Moselle
9573	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Moselle
9581	Convention collective départementale des exploitations forestières Nièvre
9591	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Nord

IDCC	Intitulé
9592	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Nord
9601	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Oise
9612	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Orne
9613	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Orne
9621	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Pas de Calais non cadres
9622	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Pas de Calais non cadres
9631	Convention collective départementale des exploitations agricoles Puy de Dôme
9641	Convention collective départementale des exploitations agricoles Pyrénées Atlantiques
9651	Convention collective départementale des exploitations agricoles Hautes Pyrénées
9661	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Pyrénées Orientales
9691	Convention collective départementale des exploitations agricoles Rhône
9712	Convention collective départementale des exploitations agricoles Saône et Loire
9761	Convention collective départementale des exploitations agricoles Seine Maritime
9762	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Seine Maritime
9791	Convention collective départementale des exploitations agricoles Deux Sèvres
9802	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage et CUMA, ETAR Somme
9811	Convention collective départementale des exploitations agricoles Tarn
9821	Convention collective départementale des exploitations agricoles Tarn et Garonne
9831	Convention collective départementale des exploitations agricoles Var
9841	Convention collective départementale des exploitations agricoles Vaucluse
9851	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage Vendée
9852	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture Vendée
9853	Convention collective départementale des exploitations maraîchères Vendée
9871	Convention collective départementale des exploitations agricoles Haute Vienne
9881	Convention collective départementale des exploitations polyculture élevage et CUMA, ETAR Vosges
9882	Convention collective départementale des exploitations pépinières horticulture maraîchères Vosges
9971	Convention collective départementale des exploitations bananières Martinique

Annexe 2

Les accords d'entreprise

Dans son bilan de « la négociation collective en 2017 » le ministère du Travail (Direction générale du travail) donne les chiffres suivants pour la négociation collective dans le secteur agricole :

En 2017, 645 textes émanent du secteur agricole. 79% de ces textes portent sur l'épargne salariale. Par conséquent les textes issus de ce secteur sont très majoritairement ratifiés par référendum auprès des salariés (48%) ou établis unilatéralement par l'employeur (44%).