

## **Accord national sur un Pacte de Responsabilité en matière d'emploi en agriculture 15 avril 2015**

Entre

- La Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles (FNSEA)
- La Fédération Nationale des Entrepreneurs des Territoires (FNEDT)
- La Fédération Nationale du Bois (FNB)
- Forestiers Privés de France (FPF)
- L'Union Nationale des Entrepreneurs du Paysage (UNEP)
- La Fédération Nationale des Coopératives d'Utilisation de Matériel Agricole (FNCUMA)
- L'Union Syndicale des Rouisseurs Tailleurs de Lin de France (USRTL)

d'autre part,

- La Fédération Générale Agroalimentaire CFTD
- La Fédération CFTC de l'Agriculture
- Le Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles CFE/CGC

A un moment difficile pour l'économie française, le Gouvernement a proposé un pacte de responsabilité ayant pour objectif d'insuffler une dynamique forte et durable de rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

La réussite de ce pacte passe par le respect et la prise en compte de la réalité économique des entreprises. C'est donc aux organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, en fonction des spécificités des secteurs agricoles, de déterminer leurs objectifs quantitatifs et qualitatifs en terme d'emploi.

En conséquence, elles font ensemble le diagnostic économique et social en préambule de cet accord :

L'agriculture française évolue dans un contexte économique difficile à deux niveaux :

- Au niveau mondial avec un durcissement de la concurrence imputable à la montée en puissance de nouveaux pays producteurs et exportateurs (Chine, Brésil, Inde, Russie...),
- Mais également au niveau européen où elle subit une concurrence déloyale de plein fouet à cause de l'absence d'harmonisation sociale et fiscale.

Si elle occupe une place importante dans l'économie nationale en contribuant à hauteur de 1,4 % du PIB et en employant 3,3 % des actifs, soit 1,6 million d'emplois, on perçoit également des signaux d'une perte de compétitivité de certains secteurs dans le commerce international (fruits et légumes, volailles, porc, ...), mais également dans les entreprises de travaux agricoles par la suppression d'exonérations de cotisations sociales et dans les entreprises de travaux forestiers avec l'absence de reprise de la demande de l'industrie du bois, ainsi que dans les activités de services (entreprises du paysage) qui sont actuellement pénalisées par notamment un infléchissement de la commande publique.

Cependant la capacité des entreprises agricoles à s'adapter aux nouvelles demandes du marché et la recherche constante de la valorisation des productions donnent des perspectives d'espoir à l'agriculture française.

Le taux de marge des entreprises, le taux d'investissement, le développement de nouveaux débouchés, tant en matière de production que de services, sont autant d'indicateurs qui peuvent permettre à l'agriculture française de préparer l'avenir.

L'agriculture française est une chance pour l'emploi en France. Elle offre des emplois ouverts à tous les publics, sur l'ensemble du territoire. Toutefois, pour jouer pleinement son rôle, elle a besoin d'une politique ambitieuse de relance de l'activité.

Le pacte de responsabilité a pour objectif de renforcer la compétitivité prix des entreprises et de relancer l'emploi en s'appuyant d'une part sur la baisse du coût du travail et d'autre part sur l'augmentation du pouvoir d'achat des foyers modestes.

C'est dans ce contexte que les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont souhaité prendre des engagements tant quantitatifs que qualitatifs en matière d'emploi, d'alternance, d'insertion, de sécurisation des parcours et de développement professionnel. Cependant, elles ont également conscience que d'autres types de freins à l'emploi existent en agriculture.

Elles rappellent, en préambule, qu'elles traitent depuis longtemps des moyens d'insérer durablement les salariés et les futurs salariés jeunes ou demandeurs d'emploi.

Certaines organisations professionnelles agricoles ont, d'ailleurs, il y a peu, déjà manifesté leur volonté de s'impliquer en faveur de l'emploi. Dès 2013, elles se sont engagées avec d'autres acteurs des territoires dans une démarche en faveur de l'emploi notamment par l'insertion et la formation à destination d'un public défini comme plus fragile, les jeunes et les demandeurs d'emploi. Leur volonté s'est concrétisée dans une charte sur l'insertion du 3 mai 2013. Parallèlement, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont eu l'occasion à travers différents accords nationaux de travailler en faveur de l'emploi que ce soit en terme de maintien ou de créations d'emploi ou que ce soit pour construire de nouveaux dispositifs.

Afin de donner plus de poids à ces déclarations, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles décident de confirmer ces engagements et d'en fixer de nouveaux.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricole, la conclusion de cet accord permet de réaffirmer leur détermination à asseoir la politique agricole en matière d'emploi sur la base d'un dialogue social actif. L'efficacité de la construction empirique et la pérennité des dispositifs spécifiques agricoles relatifs à l'emploi repose notamment sur le fait qu'ils sont issus de la négociation paritaire.

### **Article 1 – Champ d’application**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'Outre-Mer), aux salariés et employeurs des exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L 722-1, 1° (à l'exception de la conchyliculture, des centres équestres, entraîneurs de chevaux de courses, champs de courses et des parcs zoologiques), 2°, 3° (à l'exception de l'Office national des forêts), et 4° du code rural, ainsi qu'aux coopératives d'utilisation de matériel agricole.

### **Titre 1 : Engagements visant à maintenir et développer l’emploi**

### **Article 2 : Engagements pour l’emploi**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont conscience de l'enjeu que représente l'emploi agricole pour l'économie agricole et l'économie en général. C'est pourquoi, même si la conjoncture actuelle rend les prospections aléatoires, elles souhaitent manifester leur volonté de croire en l'emploi.

D'après les données de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA), la production agricole compte 983 335 salariés en 2013 et 1 228 525 salariés pour l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles.

| <b>Tableau de bord 2013 de l’emploi en production agricole élargie</b>   |   |                    | <b>Evolution<br/>2012/2013</b> |
|--|---|--------------------|--------------------------------|
| Données – CCMSA<br>Production agricole, Cheval, Bois, Entreprises de travaux agricoles et forestiers,<br>Organisme remplacement et Paysage |   |                    |                                |
| <b>Etablissements</b>  | <b>Nombre d’établissements</b>                      | <b>176 210</b>     | <b>0,5%</b>                    |
| <b>Contrats</b>  | <b>Nombre de contrats</b> (tout au long de l’année) | 1 629 557          | 5,4%                           |
|  | Nombre de CDI – Temps plein                         | 251 798            | -1,5%                          |
|  | Nombre de CDI – Temps partiel                       | 58 579             | 5,4%                           |
|  | Nombre de CDD                                       | 1 318 663          | 7,2%                           |
|  | Nombre de contrats « cadre »                        | 24 132             | 3,0%                           |
|  | Nombre de contrats d’apprentissage                  | 41 354             | -7,7%                          |
| <b>Salariés</b>  | <b>Nombre de salariés</b>                           | <b>1 228 525</b>   | <b>4,4%</b>                    |
|  | Nombre de salariés à plus d’un contrat dans l’année | 249 613            | 6,9%                           |
|  | Age moyen des salariés                              | 36                 | =                              |
|  | Part des femmes                                     | 34,3%              | -0,3 point                     |
| <b>Heures de travail</b>   | <b>Nombre d’heures travaillées</b>                  | <b>739 338 310</b> | <b>2,7%</b>                    |
|  | Nombre d’heures travaillées pour un CDI             | 1 342,1            | 3,5                            |
|  | Nombre d’heures travaillées pour un CDD             | 244,2              | 2,8                            |
|  | Nombre d’heures supplémentaires/complémentaires     | 23 891 503         | -10,7%                         |
|  | Part des heures travaillées par les CDI             | 56,4%              | -2,3 points                    |
|  | Equivalent Temps Plein (des salariés)               | 405 009            | 2,7%                           |

Dans la perspective du maintien de la situation économique actuelle, les mesures du pacte de responsabilité permettront aux exploitations et entreprises agricoles de conclure 35 000 contrats à durée indéterminée par an sur la période 2015-2017 (3 ans) et d'atteindre un effectif de 325 000 contrats à durée indéterminée à l'échéance de cette période, soit une hausse de près de 5%.

Pour parvenir à ces objectifs, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles souhaitent que le recours aux groupements d'employeurs soit largement favorisé. Les groupements d'employeurs sont un levier de pérennisation de l'emploi en permettant la conclusion de contrats à durée indéterminée comme réponse à des besoins de salariés sur de plus courtes durées dans différentes exploitations et entreprises agricoles.

Elles rappellent d'ailleurs qu'elles ont conclu récemment deux accords, l'un relatif aux groupements d'employeurs (13 juin 2012), l'autre aux contrats de génération en agriculture (14 novembre 2013), dans cette même finalité de développement et de pérennisation de l'emploi. Elles souhaitent que la conclusion de ces accords se traduise effectivement par la concrétisation des engagements pris (annexe1 de l'accord 2013) et par le développement des groupements d'employeurs.

Afin de suivre l'évolution annuelle des effectifs en contrat à durée indéterminée et mesurer l'atteinte des objectifs fixés ci-dessus, il est instauré un comité paritaire national de suivi.

### **Article 3 : Engagements pour l'alternance**

L'alternance est un processus éducatif qui permet de prendre en compte une personne en devenir pour l'accompagner vers la réussite et l'intégration sociale. Elle favorise, à diplôme égal, l'insertion des jeunes dans l'emploi, notamment lorsqu'ils sont peu ou pas qualifiés. Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles estiment que les exploitations et entreprises agricoles, de par leur structure, sont particulièrement performante dans l'accueil de ces publics. Deux voies sont particulièrement à privilégier : l'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

Le secteur agricole s'inscrit pleinement dans cette démarche et se fixe également comme objectif de poursuivre le développement de l'apprentissage et de favoriser l'insertion des jeunes notamment par les contrats de professionnalisation. Les accords nationaux agricoles relatifs à la formation professionnelle sont négociés et conclus dans cet objectif.

Le secteur agricole s'engage à maintenir le nombre d'alternants, avec la conclusion de 41 300 contrats d'apprentissage par an sur la période 2015-2017, ainsi que 2 000 contrats de professionnalisation par an sur la période 2015-2017.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, ces engagements répondent aux exigences légales permettant aux exploitants et entreprises agricoles qui souhaitent embaucher un apprenti dans les conditions fixées, de bénéficier de l'aide au

recrutement. Elles souhaitent toutefois poursuivre de façon plus approfondie leurs réflexions sur l'apprentissage en agriculture au sein de la CPNE.

## **Titre 2 : Engagements visant l'accessibilité de nos métiers pour les jeunes et les demandeurs d'emploi**

### **Article 4 : Partenariat avec Pôle emploi**

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles rappellent qu'un nouvel accord cadre national a été conclu, le 29 février 2012, pour une durée de 3 ans entre Pôle Emploi, la CPNE et l'Association nationale pour l'emploi et la formation en agriculture (ANEFA), poursuivant ainsi la collaboration de ces instances instaurée depuis 2006. Les principaux objectifs de cet accord cadre national sont notamment d'assurer la promotion des emplois en agriculture, de fiabiliser et satisfaire les besoins en recrutement et de sécuriser les parcours professionnels des demandeurs d'emploi.

### **Article 5 : L'insertion des jeunes**

Soucieux de favoriser l'insertion des jeunes, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles ont mis en place des dispositifs incitatifs pour les entreprises compensant l'absence de toute expérience et formation en agriculture d'un jeune.

Dans ce cadre, et dans la limite des fonds disponibles de l'OPCA compétent, ils s'engagent à affiner les dispositifs d'insertion des demandeurs d'emploi aux métiers agricoles pour une meilleure insertion des stagiaires du dispositif dans le monde agricole, de valoriser le dispositif du congé individuel de formation des contrats à durée déterminée (CIF CDD) afin d'atteindre les 500 stagiaires par an sur la période 2015-2017, et de continuer le développement de la préparation opérationnelle à l'emploi individuel comme collective pour atteindre les 400 personnes formées par an sur la période 2015-2017.

Pour contribuer au développement de l'embauche de jeunes dans le cadre des contrats de génération, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles souhaitent qu'un dispositif spécifique pour l'agriculture soit proposé alternativement au dispositif existant. Elles rappellent qu'elles ont, dans une annexe de l'accord national sur le contrat de génération, envisagé des dispositions pour un contrat de génération agricole (annexe 1 – accord 14 novembre 2013) et qu'il leur appartient maintenant de le promouvoir auprès des pouvoirs publics pour que des adaptations législatives soient adoptées.

### **Article 6 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Consciente des enjeux que représente la formation professionnelle et des atouts qu'elle constitue pour les salariés et les entreprises, l'agriculture a toujours été précurseuse dans le domaine de la formation professionnelle.

Pour les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles, la formation professionnelle doit continuer à favoriser le développement des compétences du salarié.

Pour cela, elles souhaitent développer deux dispositifs qui répondent précisément à ces critères : la validation des acquis de l'expérience (VAE) et la certification des compétences et qualifications professionnelles par l'intermédiaire des CQP.

A ce titre, le compte personnel de formation (CPF) prévu dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle favorise l'évolution des compétences et des qualifications des salariés. Pour ce faire, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles chargent la CPNE d'établir la liste des formations éligibles sur le CPF et de la réactualiser régulièrement.

### **Titre 3 : Engagements visant le développement et l'amélioration de l'emploi en milieu rural**

Certains des dispositifs décrits ci-dessous et particulièrement les dispositifs relatifs au logement, au transport et aux gardes d'enfants, nécessitent, pour être effectifs, des adaptations législatives et réglementaires. Cependant, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles veulent mettre en avant les évolutions indispensables à apporter à la législation en vigueur pour prendre en compte le contexte spécifique de l'emploi en milieu rural particulièrement vis-à-vis des services publics. Dans ce cadre, elles s'engagent à effectuer paritairement des démarches auprès des instances concernées.

#### **Article 7 : Bourse à l'emploi**

Afin de favoriser le développement de l'emploi, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles conviennent de s'appuyer sur la bourse à l'emploi ouverte aux entreprises et exploitations agricoles à travers des services mis en place par l'ANEFA.

Celle-ci permet notamment de diffuser les offres d'emploi, les propositions de contrats en alternance ou de stages et de valoriser les métiers du secteur agricole à travers des témoignages, des actions de terrain et un site internet ([www.aneфа.org](http://www.aneфа.org)).

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles demandent à l'ANEFA par l'intermédiaire de ses structures locales d'informer régulièrement (trimestriellement) les partenaires et de leur présenter un bilan sur l'attractivité et les offres d'emploi non pourvues.

#### **Article 8 : Valorisation des métiers de l'agriculture**

Afin de valoriser les emplois et l'alternance, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles demandent à l'ANEFA de construire une nouvelle campagne de communication régionale et nationale. Les modalités de cette campagne seront définies par le Conseil d'administration de l'ANEFA.

### **Article 9 : Formation au permis de conduire**

La détention d'un permis de conduire est indispensable pour accéder à un emploi en milieu rural que ce soit pour se rendre à son travail ou dans le cadre de l'exécution de son travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles conviennent que la formation en vue de l'obtention du permis de conduire est éligible non seulement au titre du plan mais également au titre des périodes de professionnalisation et du compte personnel de formation.

### **Article 10 : Prêt d'un véhicule**

Pour pallier aux carences constatées en milieu rural particulièrement en termes de mise en place de services publics pour le transport collectif, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles favorisent les initiatives des entreprises en matière de transport de leurs salariés.

Ainsi, l'entreprise peut mettre à disposition d'un salarié un véhicule afin de lui permettre de venir travailler. Ce prêt ne doit pas être assimilé à un avantage en nature dont le montant est réintégré dans le salaire.

Dès lors qu'il répond aux conditions ci-après, le prêt du véhicule doit être considéré comme une participation de l'entreprise au transport au même titre que la participation aux abonnements de transports collectifs.

Le véhicule mis à disposition doit être limité aux trajets domicile lieu de travail. Le salarié ne doit pas utiliser le véhicule à d'autres fins personnelles. La durée du prêt du véhicule est fixée entre l'employeur et le salarié.

Les conditions d'utilisation du véhicule prêté font l'objet d'une convention d'utilisation signée par l'employeur et le salarié.

La mise à disposition d'un véhicule de l'entreprise pour effectuer les trajets domicile/travail ne change pas la nature des trajets tant en terme de protection sociale que pour l'appréciation de la durée de travail s'agissant d'une opportunité, d'une commodité offerte au salarié mais pas d'une obligation d'utilisation.

### **Article 11 : Participation à l'achat de véhicule ou d'un moyen de transport**

L'entreprise peut également décider d'aider le salarié à acquérir un véhicule ou un moyen de transport pour lui permettre d'accéder à un emploi proposé par l'entreprise ou de conserver son emploi.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 10 % du salaire sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le salarié et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement. Le salarié doit fournir une preuve de l'achat du véhicule ou moyen de transport.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 6 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après un an de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner une partie de sa créance dans la limite de 50 % du montant restant dû. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise à l'accès ou maintien dans l'emploi garantissant la mobilité quotidienne du salarié et favorisant le maintien en activité des populations en milieu rural.

### **Article 12 : Aide au paiement de la caution pour un logement**

Afin de favoriser l'installation d'un salarié dans un emploi, les partenaires sociaux du secteur agricole incitent les entreprises à mettre en place un prêt pour le versement d'une caution lors de la conclusion d'un bail.

L'aide de l'entreprise a la nature d'un prêt sans intérêt dont le remboursement peut être différé dans le temps. Le montant de chaque remboursement mensuel est retenu sur le salaire net sans que le montant de chaque remboursement ne puisse excéder 5% du salaire sauf remboursement anticipé et volontaire du salarié ; le premier remboursement commence à la date convenue entre le salarié et l'employeur figurant sur le document cosigné précisant le montant et les conditions de remboursement.

L'aide de l'entreprise ne peut excéder 1 mois de salaire.

Lors de la cessation du contrat de travail ou de sa rupture le montant du prêt restant dû peut être déduit des salaires et indemnités à verser par l'entreprise.

Toutefois, après 6 mois de présence dans l'entreprise à compter de la date du versement du prêt ou en cas de cessation à son terme du contrat de travail à durée déterminée l'entreprise peut abandonner sa créance. La créance abandonnée entre dans les charges de l'entreprise et n'a pas la nature de salaire mais doit être considérée comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.



De plus, dans le cadre d'une réflexion plus globale sur les spécificités d'accès au logement et particulièrement en milieu rural, les organisations syndicales de salariés et professionnelles agricoles tiennent, au titre du dispositif du 1% logement, à envisager paritairement des priorités d'utilisation des fonds disponibles.

### **Article 13 : Aide à la garde d'enfants**

Les organisations syndicales de salariés et employeurs agricoles sont favorables à ce que la mise en place de dispositifs d'aide à la garde d'enfants puisse bénéficier d'une aide de l'employeur. Elles s'engagent à réfléchir sur des projets originaux et pragmatiques offrant des solutions intéressants tant les salariés que les employeurs.

D'ores et déjà, elles souhaitent que l'employeur ait la possibilité de :

- prêter des locaux pour pouvoir assurer l'organisation d'une garde collective ;
- prendre en charge le coût d'une assistance maternelle ou autre personnel d'accueil des jeunes enfants.

Ces dépenses entrent dans les charges de l'entreprise et n'ont pas la nature de salaire mais doivent être considérées comme une participation sociale de l'entreprise favorisant la mobilité et le maintien en activité des populations en milieu rural.

### **Article 14 – Suivi de l'accord**

Les parties signataires demandent à la CPNE d'assurer un suivi annuel du présent accord et de faire un bilan à échéance.

En complément du présent accord national, les parties signataires invitent les partenaires sociaux des conventions collectives nationales et territoriales couvertes par le champ d'application du présent accord, à engager une réflexion prenant en compte la réalité économique et sociale des entreprises de leurs champs respectifs, dans le but d'améliorer l'attractivité de l'emploi agricole et de le développer tant sur le plan quantitatif que qualitatif.

### **Article 15 – Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans.

### **Article 16 – Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

### **Article 17 – Dénonciation - révision**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel avenant, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

**Article 18 – Dépôt et extension**

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 15 avril 2015

F.N.S.E.A.  
Claude Cochonneau

FGA/CFDT  
Eric Pommageot

F.N.C.U.M.A.  
Florent Bouvard

CFTC-AGRI  
Pierre Jardon

F.N.E.D.T  
Jean-Paul Dumont

SNCEA/CFE-CGC  
Bernard Pire

U.N.E.P.  
Pascal Denimal

F.P.F.  
Luc Bouvarel

F.N.B.  
Bernard Paquignon

U.S.R.T.L.  
Daniel Bonte