

Accord collectif national

CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE

ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 2008
RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL EN AGRICULTURE
NOR : AGRS0997062M

Entre :

La fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles (FNSEA) ;
Les entrepreneurs des territoires (EDT) ;
L'union nationale des entrepreneurs du paysage (UNEP) ;
La fédération nationale du bois (FNB) ;
La fédération des forestiers privés de France (FFPF) ;
La fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FNCUMA) ;
L'union syndicale des rouisseurs-teilleurs de lin de France (USRTL),

D'une part, et

La fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
La fédération de l'agriculture CFTC ;
Le syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les conditions de travail sont indissociables de la santé et la sécurité au travail des salariés. De bonnes conditions de travail contribuent à la qualité des productions et produits ainsi qu'à l'attractivité des métiers et permettent une productivité favorisant la compétitivité des entreprises.

Les partenaires sociaux constatent d'ailleurs que l'amélioration des matériels notamment au niveau ergonomique, l'intégration dès la conception des éléments de sécurité, les progrès réalisés dans l'organisation du travail, les évolutions technologiques et techniques ont permis de faire progresser de façon conséquente les conditions de travail en agriculture.

Ainsi, les organisations signataires veulent par le présent accord prendre des dispositions propres à favoriser encore l'amélioration des conditions de travail et inciter les employeurs à poursuivre leurs efforts en la matière.

L'implication des partenaires sociaux dans l'ensemble des instances vouées à l'amélioration des conditions de travail, que ce soit à titre préventif ou réparateur, prouve leur volonté à faire de ce thème une priorité pour l'emploi agricole.

Le présent accord a pour objet également d'amplifier les efforts engagés en prenant en compte les nouvelles formes de relations économiques, les nouveaux modes d'organisation du travail, de management et les nouveaux risques émergents.

Cet accord vient compléter le dispositif déjà initié avec l'accord sur les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), l'accord sur la médecine du travail en agriculture, l'accord européen sur les troubles musculo-squelettiques (TMS).

L'implication des employeurs agricoles comme celle de leurs salariés à ces progrès a été et reste déterminante. Ces efforts doivent être poursuivis et accentués en concertation avec les représentants des salariés, s'ils existent, et en s'appuyant sur les travaux des instances paritaires existantes, et en particulier ceux des commissions paritaires d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place d'amélioration des conditions de travail concerne toutes les entreprises et que les politiques de développement de l'amélioration des conditions de travail doivent prendre en considération la taille de l'entreprise afin que chacune d'entre elles puisse être utilement conseillée et se doter d'outils appropriés.

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Article 1^{er}

Champ d'application

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

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur dès la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 4

Dépôt et extension

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

CHAPITRE II

Stress. – Pénibilité

Article 5

Définition du stress

Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui imposent ses conditions de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut causer des problèmes de santé et réduire l'efficacité au travail.

Le stress au travail peut être provoqué par la conjonction de différents facteurs liés au travail tels que :

- conditions et environnement de travail ;
- mauvaise communication et management inadapté ;
- inadéquation entre le matériel, le rythme de travail inhérent au travail et la capacité du salarié.

Article 6

Indicateurs de stress

Pour détecter les signes susceptibles de relever un problème de stress lié au travail, les entreprises peuvent utiliser notamment les indicateurs suivants :

- niveau élevé et périodes d'absentéisme ;
- rotation importante du personnel (ancienneté limitée des salariés, demande de nouvelles affectations ou changements de travaux indépendamment des individus...) ;
- conflits entre les salariés ;
- conflits entre les salariés et l'encadrement, les représentants de l'employeur ou l'employeur ;
- plaintes des salariés ;
- comportements agressifs et violents entre salariés.

Article 7

Actions contre le stress

Les entreprises prennent les mesures adaptées pour éliminer ou réduire le stress lié au travail en concertation avec, si elles existent, les instances représentatives du personnel chargées des conditions de travail (CHSCT, délégués du personnel) et avec, si nécessaire, le service de prévention de la MSA.

Article 8

Définition de la pénibilité

La reconnaissance de la pénibilité suppose une permanence certaine de sollicitations physiques et psychiques, identifiables, irréversibles et qui laissent des traces durables sur la santé des salariés.

Les travaux agricoles par nature peuvent requérir des efforts physiques ponctuels dans un environnement généralement extérieur et selon un rythme de travail spécifique lié notamment aux saisons, mais tout travail physique ou manuel ne veut pas dire travail pénible. C'est le caractère permanent et continu et l'intensité de l'effort demandés par les travaux qui peuvent générer éventuellement de la pénibilité dans le temps.

Les organisations signataires tiennent à souligner que les travaux agricoles s'effectuant en milieu naturel, avec ou sur des produits vivants (végétaux, animaux...) suivant le cycle des saisons, favorisent naturellement et plus que d'autres travaux le maintien d'un équilibre entre travail et rythme physiologique.

Dans ce contexte, la pénibilité repose sur des critères particuliers à l'agriculture qui sont :

- des efforts importants et répétés ;
- avec une présence continue dans un environnement agressif ;
- selon certaines organisations du travail.

Article 9

Actions contre la pénibilité

Les organisations signataires demandent aux entreprises de continuer à optimiser l'utilisation des progrès techniques, des technologies pour améliorer les conditions de travail et à rechercher le matériel le plus adapté aux organisations et méthodes de travail mises en place.

Les organisations signataires décident d'agir, à leur niveau, en priorité dans 3 domaines pour impulser de nouvelles dynamiques auprès des entreprises.

1. Développer la mise en place des CPHSCT et leurs missions

Les partenaires sociaux reconnaissent le rôle que peut tenir les CPHSCT en matière de prévention contre la pénibilité. C'est pourquoi ils invitent les employeurs et les salariés qui le souhaiteraient :

- à informer la CPHSCT des problèmes rencontrés en la matière ;
- à demander à la CPHSCT si elle a déjà procédé à des études ou travaux sur une situation ou une difficulté rencontrée dans l'entreprise et si elle a pu élaborer des suggestions d'améliorations.

2. Les actions sur l'organisation du travail

Des modifications, adaptations de l'organisation du travail ou des organisations du travail mises en place dans une entreprise peuvent permettre d'améliorer les conditions de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir au moins une fois par an au sein de la CPNACTA créée selon les modalités définies au chapitre VII pour examiner, à partir des éléments transmis par les CPHSCT et par les services

de prévention, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ayant généré une pénibilité constatée. Au cours de cette réunion, ils étudieront également les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, « modélisables » et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou de plusieurs secteurs.

Les partenaires sociaux soulignent l'intérêt du document unique d'évaluation des risques comme véritable outil pour aider les entreprises à mieux analyser leur organisation du travail et évaluer les éventuels éléments de pénibilité ou pouvant conduire dans le temps à la reconnaissance d'une pénibilité. Ils constatent cependant la difficulté pour les très petites entreprises très majoritaires à accomplir cette obligation d'élaboration de document unique. Pour résoudre cette difficulté et essayer d'apporter une réponse aux entreprises, ils conviennent de favoriser et encourager tous les moyens, organismes ou instances, qui pourront être mobilisés pour la mise en place auprès des employeurs d'appuis techniques à la rédaction de ce document.

3. Les actions en fin de carrière pour les salariés reconnus comme ayant été soumis à une pénibilité

Les partenaires sociaux rappellent que dans le cadre de l'accord senior du 11 mars 2008, ils ont instauré un nouveau dispositif d'aménagement du contrat de travail en fin de carrière permettant de diminuer le temps de travail.

Dans le cadre d'une démarche d'amélioration des conditions de travail en agriculture pour des salariés dont les aptitudes physiques auraient été diminuées, ils décident de permettre l'accès à ce dispositif de transformation du contrat de travail en contrat intermittent avec possibilité d'utiliser un compte épargne-temps, dès 57 ans pour les salariés seniors reconnus comme ayant été soumis à des travaux pénibles, répondant à la définition donnée dans le présent accord, et ayant au maximum 12 trimestres manquant de cotisations pour bénéficier d'une retraite à taux plein du régime de base. Si le compte épargne-temps est utilisé dans le cadre de ce dispositif l'employeur verse au compte du salarié un abondement correspondant à 50 % du montant total des sommes épargnées, avec un maximum de 9 mois de salaires. Les autres conditions et modalités applicables sont celles définies par l'accord du 29 février 2008 relatif à l'emploi des seniors.

CHAPITRE III

Mise en place de dispositifs d'aide à l'investissement dans l'amélioration des conditions de travail

Les évolutions du matériel et/ou de l'organisation du travail peuvent être facteurs d'améliorations des conditions de travail. Ces évolutions nécessitent souvent des investissements qui peuvent être lourds pour de petites entreprises et exploitations.

Afin d'encourager par exemple le renouvellement anticipé des matériels, la mise en place d'éléments complémentaires ou l'adaptation de locaux pour améliorer les conditions de travail et l'évolution de certaines organisations du travail, il est important de faciliter l'accès des petites entreprises aux dispositifs incitatifs existants.

Pour plus d'efficacité et donner une nouvelle dynamique aux conventions d'objectifs en favorisant les modélisations possibles des mesures de prévention les organisations signataires demandent que les textes correspondant soient adaptés pour permettre la mise place des dispositifs définis dans le présent chapitre.

Article 10

Simplification des contrats de prévention

Il est rappelé qu'une convention nationale d'objectifs fixe les priorités retenues par ses signataires dans la connaissance et la définition des risques professionnels, pouvant faire l'objet d'un accompagnement auprès des entreprises tendant à améliorer la prévention et la sécurité au travail. Elle fixe un programme d'actions pluriannuelles de prévention spécifique à la branche concernée et en conformité avec les orientations nationales relatives à la prévention des risques professionnels.

Ce dispositif permet d'accorder, dans la limite des crédits disponibles, à toute entreprise relevant de la branche souscrivant à la convention d'objectifs par un contrat personnalisé, dénommé contrat de prévention, des avances lui demeurant acquises si les objectifs propres définis au contrat sont atteints et les résultats obtenus. Dans le cas contraire, ces avances sont remboursées dans les conditions prévues au contrat.

Dans ce dispositif, l'investissement dans la prévention est fondé sur la volonté exprimée par l'entreprise de s'engager dans un projet de prévention qui soit propre à l'entreprise, s'adaptant à son contexte de travail et s'inscrivant dans le cadre de la convention d'objectifs dans la branche d'activité dont elle relève.

Le projet de prévention propre à l'entreprise suppose un accompagnement, une aide à l'élaboration et un état des lieux qui limite le nombre possible d'interventions surtout dans des petites entreprises et pour un nombre de salariés concernés à chaque fois limité.

La simplification de ces contrats de prévention est une étape indispensable à leur développement.

Il pourrait être imaginé un contrat de prévention par adhésion moins ambitieux ne portant pas sur une démarche globale pour l'entreprise ou l'exploitation, mais sur un point ou un sujet particulier de prévention précisé dans la convention d'objectifs conclu entre la MSA et les partenaires sociaux précisant les éléments, moyens et modalités de mise en œuvre.

Les partenaires sociaux souhaitent une réflexion, en lien avec les services de prévention de la caisse centrale de la MSA et le ministère de l'agriculture, sur une démarche adaptée aux petites entreprises pour simplifier et développer l'accès aux contrats de prévention pour les petites entreprises.

Article 11

Création d'une convention spécifique sur le développement de l'ergonomie en agriculture

L'ergonomie peut apporter des réponses, notamment en termes organisationnels à certains types de tâches et travaux potentiellement générateurs de pénibilité ou plus simplement contraignants en termes de conditions de travail.

Les petites entreprises ont des difficultés pour aborder l'ergonomie tant en termes de connaissances, de recul et de moyens.

Les partenaires sociaux estiment que la conclusion au niveau des branches d'une convention d'objectifs adaptée qui aurait pour but le développement de l'ergonomie dans la production agricole permettrait d'accompagner les petites entreprises dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de ces conventions, les petites entreprises (moins de 20 salariés) qui souhaiteraient se lancer dans cette démarche pourraient obtenir un chèque conseil finançant tout ou partie de l'intervention sur leur exploitation d'un ergonome agréé par la MSA et les partenaires sociaux (pour l'Alsace-Moselle, agréé par la caisse d'assurance d'accidents agricoles).

Ce chèque conseil pourrait être financé par une partie des fonds consacrés aux conventions d'objectifs et complété par la recherche d'autres financements, notamment les aides pour l'amélioration des conditions de travail.

Grâce à ces conventions, la branche pourrait compiler les réalisations et innovations ainsi menées dans les entreprises et s'engagerait à diffuser les bonnes pratiques transposables.

La convention pourra également prévoir la capitalisation des bonnes pratiques, des réalisations et des innovations menées dans les entreprises agricoles et s'engagera à les diffuser et à communiquer sur ces sujets.

Les partenaires sociaux décident de demander une rencontre avec le ministère de l'agriculture et la MSA afin de simplifier la procédure des contrats de prévention, d'examiner la création d'un contrat d'adhésion à une action de prévention et d'étudier la possibilité de conclure une convention de développement de l'ergonomie.

CHAPITRE IV

Mise en place de formations

Les partenaires sociaux agricoles reconnaissent l'importance de la formation professionnelle continue mais également initiale dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques.

Au-delà des obligations d'informations et formations à la sécurité inhérente à chaque poste de travail, ils souhaitent que soient développées les formations spécifiques en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité. Ces formations peuvent être financées sur le plan de la formation continue, y compris le plan mutualisé, pour permettre au plus grand nombre de salariés d'en bénéficier y compris ceux des très petites entreprises.

Les organisations signataires décident que les formations à la sécurité et à la prévention sont des formations éligibles au droit individuel à la formation, afin de permettre au salarié tout au long de sa vie de pouvoir à son initiative disposer des éléments lui permettant un approfondissement de ces connaissances en la matière et de pouvoir faire éventuellement des suggestions à son employeur.

De façon générale, les partenaires sociaux veilleront auprès des OPCA compétents à ce que les questions de sécurité au travail en rapport avec l'objet d'une action de formation soient obligatoirement abordées pour pouvoir être financée sur les budgets de professionnalisation ou du plan de formation mutualisée.

CHAPITRE V

Troubles musculo-squelettiques (TMS)

Ce type de pathologies peut avoir une origine définie et identifiable ou plusieurs origines à caractère professionnel et privé. Le succès de la lutte contre ces pathologies peut reposer sur la prise en compte de l'environnement global de l'individu.

Les partenaires sociaux européens de l'agriculture ont signé un accord sur la prévention des TMS et souhaitent que cet accord soit pris en compte comme peuvent l'être les accords signés au niveau européen par d'autres, notamment celui sur le stress.

L'augmentation ces dernières années des reconnaissances de maladies professionnelles d'origine TMS conduit les organisations syndicales signataires à développer une action collective de prévention des TMS.

Les partenaires sociaux décident d'élaborer, en collaboration avec la MSA, un petit guide pratique présentant les TMS et apportant certaines préconisations générales reconnues et pouvant s'appliquer à certains TMS les plus fréquemment constatés et dans des situations de travail ou types de travaux se rencontrant dans le plus grand nombre de secteurs visés dans le champ d'application.

Ce guide à destination des salariés et des employeurs sera mis à la disposition des partenaires sociaux, des CPHSCT, des centres de formation, des caisses de MSA, des médecins... Les fédérations patronales s'engagent à assurer le coût de diffusion auprès de tous les employeurs dès lors qu'un accord serait conclu avec la CCMSA pour la diffusion, seules caisses de MSA disposant des renseignements sur l'ensemble des employeurs.

Les employeurs seront invités à mettre le livret à la disposition de leurs salariés.

Les partenaires sociaux espèrent par cette action collective sensibiliser le plus grand nombre de salariés et d'employeurs dans des secteurs de petites entreprises réparties sur tout le territoire et favoriser ainsi notamment la demande de conseil en ergonomie et la conclusion de contrat de prévention.

CHAPITRE VI

Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT)

Les partenaires sociaux sont très attachés au dispositif original mis en place dans l'agriculture : les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et ont consacré en 2001 un accord national afin de préciser les modalités de constitution et de fonctionnement de ces commissions.

L'objectif de la mise en place de ces commissions est de rendre accessible aux entreprises dépourvues de représentants du personnel les missions assurées en principe par des instances internes à l'entreprise. Par cette institution, est ainsi offerte aux employeurs et aux salariés agricoles la possibilité d'échanger et de réfléchir sur les questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises agricoles. Ils contribuent à développer la prévention et l'information en la matière.

Les CPHSCT peuvent permettre l'élaboration de propositions et d'actions dans un climat de dialogue constructif entre des salariés et des employeurs en activité connaissant la réalité des travaux et conditions d'intervention dans les entreprises tout en pouvant prendre appui sur les acteurs de la prévention. Cette instance interentreprises permet d'enrichir les membres et les professions par la connaissance et les apports partagés tout en restant à un niveau de proximité et de contact avec les entreprises.

Les partenaires sociaux ont pu aujourd'hui, en collaboration avec les services de l'inspection du travail en agriculture et les caisses de MSA, analyser les freins à la mise en place des CPHSCT et au développement d'une dynamique.

Article 12

Constitution

Afin d'aider à la mise en place ou au renouvellement des membres des CPHSCT dans les départements dans lesquels les autorités compétentes pourraient connaître des difficultés pour la désignation des membres, le secrétariat administratif de la CPNACTA confié à la FNSEA, saisi soit par les autorités compétentes, soit par une des organisations syndicales ou professionnelles, prendra les contacts nécessaires pour permettre de constituer la liste des membres du CPHSCT.

A cette fin, il est convenu que la désignation est effectuée auprès de la CPNACTA :

- pour les salariés, par les organisations nationales syndicales de salariés représentatives ;
- pour les organisations patronales, par les organisations patronales nationales ou départementales pour les secteurs concernés, et si nécessaire, après concertation entre elles, pour déterminer la répartition des postes en fonction du nombre de salariés dans chacun des secteurs dans le département considéré.

A défaut de désignation par une organisation, le secrétariat fera application des modalités prévus à l'article 2 de l'accord du 16 janvier 2001 et au décret du 22 décembre 2006 modifiant le décret initial du 22 octobre 1999.

La liste complète des membres désignés pour siéger est transmise par le secrétariat de la CPNACTA au préfet concerné.

Les listes complètes constituées directement au niveau départemental ainsi que toute désignation effectuée directement auprès d'un préfet sur sollicitation de celui-ci par une organisation nationale ou par une organisation patronale ou syndicale départementale doit être transmise au secrétariat de la CPNACTA afin de lui permettre d'effectuer un réel suivi et de procéder aux relances en cas d'absence(s) de désignation(s).

La CPNACTA met la liste des membres des CPHSCT à la disposition de toute organisation nationale syndicale de salariés représentative qui en fait la demande.

Article 13

Moyens

Pour renforcer leur efficacité, les partenaires sociaux souhaitent que les CPHSCT se concentrent prioritairement sur 4 missions principales :

- être un relais de diffusion d'informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ;

- être un lieu d'écoute des difficultés rencontrées par les salariés et les employeurs ;
- être un outil de repérage et de diffusion des bonnes pratiques ;
- être un laboratoire de conception des solutions, d'outils et services en réponse aux difficultés rencontrées.

Afin de permettre aux CPHSCT de mieux remplir leur mission et sans que cela soit exclusif d'autres moyens de financement, y compris pour la capitalisation des actions et travaux réalisés, qui pourraient être recherchés auprès d'autres partenaires ou instances, les organisations signataires conviennent que les missions de l'ANEFA pourraient être élargies en matière de communication et de promotion au niveau des régions et des départements à certains travaux réalisés par les CPHSCT.

Pourraient être pris en compte les travaux reconnus par la CPRE comme présentant un intérêt pour l'ensemble des entreprises et des salariés d'un département ou d'un secteur en matière d'amélioration des conditions de travail.

Il appartiendra à la CPNE d'apporter toutes précisions utiles à cette nouvelle orientation éligible aux fonds disponibles au sein de l'ANEFA, et à l'ANEFA de fixer les conditions et modalités de financement.

CHAPITRE VII

Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA)

L'action conjointe des employeurs et des salariés et de leurs représentants est nécessaire pour améliorer les conditions de travail dans les entreprises. Afin de favoriser cette action, il est créé une commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA).

Article 14

Rôle de la CPNACTA

Cette commission a pour missions :

- de faire le suivi et l'évaluation de l'application du présent accord ;
- de suggérer aux services de prévention et aux services de santé au travail des travaux, études ou actions pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de la santé au travail à l'information, connaissances des employeurs et des salariés sur ces questions ;
- d'examiner, à partir des éléments transmis par les CPHSCT et par les services de prévention, les réalisations et actions positives en matière d'amélioration des conditions de travail ;
- d'étudier les moyens de sensibiliser, d'informer, d'inciter les employeurs et les salariés à agir et reproduire les réalisations et actions qu'ils auront retenues comme pertinentes, « modélisables » et répondant à des situations et/ou organisations existantes dans de nombreuses entreprises d'un secteur ou plusieurs secteurs, notamment pour aider la CPNE à décider des orientations pour les actions de l'ANEFA en ce domaine ;

- d’impulser la mise en place des CPHSCT, de coordonner et de développer leur action, de faciliter la diffusion des travaux réalisés à l’ensemble des acteurs de prévention.

Article 15

Composition de la CPNACTA

Cette commission est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d’un nombre équivalent de représentants des organisations professionnelles d’employeurs signataires. Elle pourra associer à ses travaux tout expert dont elle aura besoin.

Article 16

Fonctionnement de la CPNACTA

La commission se réunit au moins 3 fois par an, dont au moins une consacrée à l’organisation du travail (cf. art. 7) ainsi qu’à la demande d’au moins 30 % des membres. Elle élit un président et un vice-président. Le président et le vice-président sont désignés par alternance dans chacun des collèges tous les 3 ans.

Un secrétariat administratif chargé d’assurer le fonctionnement est mis en place. Il est confié à la FNSEA.

Fait à Paris, le 23 décembre 2008.

(Suivent les signatures.)