

Accord professionnel

**COOPÉRATIVES AGRICOLES ET ENTREPRISES DE CONSEIL
EN ÉLEVAGE**

Accord du 24 janvier 2023

NOR : AGRS2397090M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Coopération agricole (V branches, bétail et viande, métiers du lait et vignerons coopérateurs) ;

Coopération agricole pour le compte de : FELCOOP, FESTAL, fédération nationale des déshydrateurs FND, SNCIA ;

ELIANCE Association (ex-France conseil élevage),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT AGRI AGRO ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FGTA FO ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage, par leur valorisation des productions agricoles et leur ancrage territorial, sont des acteurs majeurs du dynamisme économique et social des territoires.

À 93 % constituées de TPE/PME, dont 80 % employant moins de 50 salariés, ces entreprises participent au maintien d'une agriculture et d'une industrie agroalimentaire française.

Présentes sur l'ensemble de la chaîne alimentaire, de la production agricole à la transformation, les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage sont des créateurs incontournables d'emploi directs et indirects, notamment dans les zones rurales.

Dans un contexte économique et social particulièrement tendu, sur fond de crise sanitaire et géopolitique, de révolution numérique et de transition agroécologique, les partenaires sociaux, engagés dans la préservation d'une souveraineté alimentaire nationale, performante, durable et

solidaire entendent remettre l'emploi au cœur de leurs actions et renforcer l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires.

Ils souhaitent ainsi :

- renforcer le socle conventionnel interbranche de la coopération agricole mis en place depuis plusieurs années, notamment en matière de logement ;
- accroître l'efficacité et la lisibilité des dispositions existantes notamment en matière de garanties d'emploi et de préservation des compétences ;
- en étendre le périmètre de déploiement ;
- créer des mesures adaptées aux nouveaux enjeux sociaux et environnementaux de préservation des compétences, d'attractivité et de fidélisation de nouveaux talents.

Les dispositions développées dans le présent accord entendent contribuer à poursuivre ces objectifs.

Article 1^{er} | Objet

Conformément à l'accord de méthode signé le 4 octobre 2022, le présent accord entend promouvoir l'emploi et l'attractivité des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage dans les territoires par :

- un renforcement de la mutualisation des fonds de la PEAEC Agricole à destination des entreprises de moins de 50 salariés pour améliorer le logement des salariés en zone rurale ;
- la création d'un budget spécifique activités sociales et culturelles dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- le toilettage et la modernisation de l'accord sur la sécurité de l'emploi en facilitant notamment la mobilité professionnelle ;
- la promotion de la mobilité durable en mettant à disposition des coopératives et de leurs salariés des solutions alternatives de transport ;
- la promotion du mentorat afin de soutenir la réussite éducative des jeunes et accompagner leur insertion professionnelle.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles, SICA et entreprises relevant des champs d'application des branches suivantes :

- bétail et viande (IDCC 7001) ;
- céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- caves coopératives vinicoles et leurs unions (IDCC 7005) ;
- conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003), coopératives et unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et pommes de terre (IDCC 7006), coopératives du teillage de lin (IDCC 7007) et les entreprises agricoles de déshydratation (IDCC 7023) ;
- les coopératives de sélection et reproduction animales (IDCC 7021) et les organismes de contrôle laitier (IDCC 7008) ;
- coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) et coopératives fruitières fromagères des départements du Doubs, de l'Ain et du Jura (IDCC 8435).

Article 3 | Développement d'actions favorisant l'accès au logement dans les territoires pour les salariés de coopératives agricoles et d'entreprises de conseil en élevage

L'article 3 du présent accord a pour objet de modifier le champ d'application de l'accord du 29 novembre 2016 portant sur la mise en place d'une mutualisation des fonds relatif à la parti-

cipation des employeurs agricoles à l'effort de construction (PEAEC) au sein de la coopération agricole et de créer la possibilité d'ouvrir le dispositif de mutualisation aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3.1 | Ouverture du dispositif PEAEC Agricole aux entreprises de conseil en élevage

L'article 1^{er} de l'accord du 29 novembre 2016 est modifié et complété par : « Il concerne également les entreprises de conseil en élevage. »

Article 3.2 | Possibilité d'ouverture de l'enveloppe issue des fonds mutualisés de la PEAEC Agricole aux entreprises de moins de 50 salariés

L'article 2.2 de l'accord du 29 novembre 2016 est modifié et complété par :

« Chaque année, au plus tard en avril, le comité de pilotage paritaire de la PEAEC prévu à l'article 3 de l'accord susvisé peut décider, au vu du solde des fonds collectés et non utilisés communiqué par action logement, de l'ouverture d'une enveloppe à destination des entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article 1^{er} modifié de l'accord du 29 novembre 2016 et ne cotisant pas à la PEAEC Agricole. Elle en fixe alors le montant. »

Article 4 | Budget activités sociales et culturelles (ASC) des entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux décident de rendre obligatoire, pour l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application du présent accord, l'institution d'un budget ASC dans les entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs les partenaires sociaux s'engagent à rechercher des solutions de gestion externalisée de ces budgets pour les structures qui souhaiteraient en bénéficier.

Article 4.1 | Budget activités sociales et culturelles (ASC)

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage, ayant un effectif inférieur à 50 salariés calculé selon les dispositions des articles L. 1111-1 à L. 1111-3 du code du travail, sont tenues de consacrer 0,2 % de leur masse salariale brute au financement d'activités sociales et culturelles.

La masse salariale brute s'apprécie conformément aux dispositions de l'article L. 2312-83 du code du travail.

Pourront bénéficier des ASC tous les titulaires d'un contrat de travail quelle qu'en soit la nature et justifiant d'une ancienneté de 4 mois continus révolus.

Dans les coopératives dotées d'un comité social et économique, il est rappelé que ce dernier assure la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise, en application de l'article L. 2312-78 du code du travail.

Par ailleurs, l'enveloppe de 0,2 % de la masse salariale constitue un socle pour l'ensemble des entreprises du secteur et n'a pas vocation à se substituer ou se cumuler aux dispositions conventionnelles de branche ou d'entreprise et aux usages plus favorables.

Article 4.2 | Accompagnement au déploiement du budget activités sociales et culturelles (ASC)

Afin d'optimiser l'utilisation du budget ASC de chaque entreprise, la coopération agricole recherchera tout partenariat permettant l'accès à une plateforme proposant une gestion externalisée du budget à un tarif préférentiel. Les frais d'inscription à la plateforme s'imputent alors sur le budget prévu à l'article 4.1.

Les partenaires sociaux s'engagent à faire la promotion de cette démarche paritaire afin de renforcer l'attractivité du secteur.

Les outils ainsi mis en œuvre au niveau national devront favoriser un suivi des services proposés aux salariés.

Article 5 | Sécurité de l'emploi et mobilité professionnelle

Compte tenu de l'obsolescence de l'accord intitulé « convention collective nationale du 30 juillet 1969 modifiée sur la sécurité de l'emploi dans la coopération agricole », mais soucieux de maintenir un cadre conventionnel répondant aux problématiques d'emploi dans le périmètre des coopératives agricoles et des entreprises de conseil en élevage, les partenaires sociaux décident de l'annuler et de le remplacer par des dispositions visant à :

- reprendre les garanties non obsolètes de l'accord du 30 juillet 1969 précité ;
- développer un nouvel outil numérique favorisant les mobilités professionnelles sur le périmètre du présent accord.

Article 5.1 | Mise en place d'une plateforme numérique favorisant la sécurité de l'emploi et l'employabilité des salariés

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage ont la particularité d'offrir un accompagnement adapté à chaque typologie d'exploitation agricole tout en proposant une mutualisation des moyens à l'échelle d'un territoire. À ces activités s'ajoutent celle de la prise en compte de l'agroécologie afin de proposer des alternatives innovantes aux pratiques actuelles.

L'expérience, les compétences et les qualifications des salariés présents dans les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage sont stratégiques pour la compétitivité de l'agriculture et de l'agroalimentaire français d'aujourd'hui et de demain.

Souhaitant maintenir l'emploi et la pérennité des entreprises des agriculteurs dans les territoires en préservant leurs ressources humaines, les partenaires sociaux entendent créer un outil facilitant les passerelles entre différentes structures sur le périmètre du présent accord.

Pour ce faire, ils décident de créer une plateforme numérique, favorisant la mise en relation des entreprises, destinée à présenter des profils de salariés disponibles à l'embauche, en mobilité professionnelle ou en situation d'inaptitude avec possibilité de reclassement.

Les salariés concernés seront informés par l'employeur de la publication de leurs profils (publication anonymisée) sur la plateforme susmentionnée. Dans ce cadre, l'employeur qui aura été contacté pour une opportunité professionnelle, en fera part à l'intéressé qui prendra l'initiative d'y donner suite, s'il le souhaite.

Afin de compléter et d'accompagner ce dispositif, des liens vers les outils et services disponibles proposés par OCAPIAT seront intégrés à la plateforme.

La mise en place de cette plateforme sera réalisée par la coopération agricole dans les 18 mois suivants la signature du présent accord.

Article 5.2 | Garanties conventionnelles en cas de mutation et de licenciement collectif d'ordre économique

Article 5.2.1 | Mutations

5.2.1.1. Mutations internes

Si une opération de réorganisation économique conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le biais des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un reclassement des salariés dans un emploi de catégorie inférieure, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées d'adaptation ou de formation professionnelle.

Lorsqu'une entreprise doit proposer des mutations internes en vue de diminuer le nombre de salariés compris dans un licenciement collectif pour raisons économiques et qu'il n'aura pas été possible d'éviter une proposition de reclassement dans un emploi de catégorie inférieure, sauf dispositions plus favorables négociées en entreprise, l'employeur assurera au salarié le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement et au minimum pendant :

- 4 mois pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet ;
- 6 mois pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté le jour où la mutation prend effet.

Après expiration du délai prévu ci-dessus et pendant les 6 mois suivants, une indemnité temporaire dégressive est versée par l'employeur à condition que le salarié ait au minimum un an d'ancienneté.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée, pour chacun des six mois suivant l'expiration du délai susvisé pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- pour les 2 premiers mois suivants : 80 % ;
- pour les 3^e et 4^e mois suivants : 60 % ;
- pour les 5^e et 6^e mois suivants : 40 %.

Le salaire à prendre en considération est égal au douzième de la rémunération perçue au cours des douze derniers mois, les heures supplémentaires et les primes exceptionnelles n'entrant pas dans ce calcul.

Il est rappelé que le reclassement du salarié entraînant une modification du contrat de travail nécessite l'accord exprès de l'intéressé.

5.2.1.2. Mutation induisant un changement de lieu de travail

En cas de changement du lieu de travail motivé par une cause économique, si le salarié justifie d'une augmentation de ses frais de transports occasionnés par ce déplacement, le supplément est pris en charge par l'employeur dans la limite de six mois.

Les modalités d'application du présent article seront précisées dans un accord d'entreprise ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur.

Article 5.2.2 | Logement

Sauf dispositions plus favorables négociées en entreprise, le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif bénéficiant d'un logement de fonction à titre gratuit ou onéreux, bénéficie d'un délai de six mois pour libérer le logement à compter de la rupture juridique du contrat. Ce délai sera prolongé jusqu'à la fin de l'année scolaire au cas où l'intéressé a un ou des enfants soumis à l'obligation de scolarité.

Dans la mesure du possible, l'employeur facilite la recherche d'un logement :

- par la mise en place d'un contact avec action logement ;
- la mise à bail ou l'accession à la propriété des logements en cause si le personnel manifeste le désir de bénéficier d'une de ces deux solutions.

Article 6 | Mobilité durable

Les coopératives agricoles et les entreprises de conseil en élevage sont parmi les principaux employeurs en milieu rural. À ce titre, les déplacements quotidiens des salariés qu'ils emploient,

qu'il s'agisse de déplacements professionnels dans le cadre de leur activité ou dans le cadre de trajets domicile lieu de travail sont, une source d'émission de gaz à effet de serre qui, de surcroît, constitue un coût important.

Par cet accord, les partenaires sociaux entendent aider les coopératives agricoles ainsi que les entreprises de conseil en élevage, en concertation avec les salariés et leurs représentants en entreprise, à déployer des solutions de mobilité alternatives répondant aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux.

Article 6.1 | Plan de mobilité

Le sujet de la mobilité durable doit être traité en entreprises dans le cadre des négociations obligatoires. En effet, la loi d'orientation des mobilités applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 prévoit que les entreprises de 50 salariés et plus, disposant d'un comité social et économique, incluent, dans le volet égalité professionnelle femmes/hommes et qualité de vie au travail de leur négociation obligatoire, le sujet de l'amélioration de la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail. L'objectif de cette négociation vise notamment à proposer des solutions de transport alternatives vertueuses réduisant le coût économique et environnemental de la mobilité.

À défaut d'accord trouvé dans le cadre de la négociation obligatoire, les entreprises de 50 salariés et plus sont tenues de mettre en place un plan de mobilité.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent accord, encourager les entreprises de moins de 50 salariés, à s'engager dans la mise en place d'un plan de mobilité en associant le CSE lorsqu'il existe.

Le plan de mobilité vise à optimiser tous les déplacements induits par l'entreprise. Cet outil constitue une démarche de management environnemental qui, par ailleurs, améliore la qualité de vie des salariés, l'attractivité de l'entreprise et contribue à réduire les coûts de transport.

Dans le cadre de cette démarche, l'objectif du plan de mobilité est de trouver des mesures concrètes pour rationaliser les déplacements des salariés et favoriser des modes de déplacement plus respectueux de l'environnement.

L'établissement d'un plan de mobilité peut se faire avec le soutien des directions régionales de l'ADEME et le conseil en mobilité des collectivités locales.

Article 6.2 | Plan de mobilité inter-entreprises et développement de partenariats territoriaux

Pour faciliter la mobilité durable de tous les salariés, quel que soit le territoire, les partenaires sociaux entendent favoriser la création de plans de mobilité interentreprise.

À ce titre, les fédérations régionales de la coopération agricole peuvent être des acteurs facilitateurs de la mise en relation des entreprises en favorisant le développement de pratiques de mobilité durable alternatives en milieu rural.

Elles sont invitées à coordonner des projets innovants expérimentaux concernant des solutions de transports collectifs, de covoiturage ou de mutualisation de bornes d'alimentation électrique notamment en mobilisant les acteurs locaux, et les entreprises sur leurs territoires.

Pour faciliter la mise en œuvre des projets susvisés, les entreprises sont invitées à réfléchir, en concertation avec leurs instances représentatives du personnel, à des organisations de travail compatibles avec leurs contraintes d'activité. Celles-ci peuvent se traduire, par exemple par des aménagements d'horaires ou d'équipes ou le recours au télétravail.

Article 6.3 | Mise en place d'une plateforme de pratiques de mobilité durable innovantes

Afin de faire connaître les pratiques vertueuses et/ou innovantes de mobilité durable mises en place dans les entreprises relevant du présent accord, les partenaires sociaux confient à la coopération agricole le soin de mettre en place une plateforme numérique destinée à accueillir ces réalisations et expérimentations.

Cette plateforme a vocation à être une source d'inspiration pour des entreprises non encore engagées dans la démarche. Elle permettra d'accueillir des témoignages et de recueillir des contacts pour permettre d'accélérer le déploiement de projets de mobilité durable.

La plateforme sera accessible dans les 18 mois suivant la signature du présent accord.

Article 7 | Développement et promotion du mentorat

Dans le cadre d'une convention signée en octobre 2021, la coopération agricole s'est engagée auprès du collectif mentorat et de quatre associations partenaires à promouvoir le mentorat au sein de son réseau afin d'augmenter le nombre de mentors engagés dans les coopératives agricoles.

Les associations partenaires du projet coopératif de mentorat, dont les présentations détaillées figurent en annexe du présent accord, sont :

- article 1^{er} ;
- proximité ;
- entraide familiale solidaire ;
- chemin d'avenir.

Cette démarche consiste, pour les mentors qui s'engagent, à apporter leur soutien à un jeune qui a manifesté le souhait d'être accompagné par une association de mentorat.

Cette aide apportée par un salarié volontaire vise à le soutenir dans son parcours scolaire, son orientation ou son insertion professionnelle (aide aux devoirs, rédaction de CV, recherche de stage, de contrat en alternance ou d'emploi).

Concrètement, le salarié mentor décide en s'engageant, de consacrer un peu de son temps à un jeune pour lui apporter ses connaissances, son expérience et son écoute. Le temps consacré au mentorat est variable d'un mentor à un autre. Il dépend du temps disponible du salarié mentor et du besoin du jeune accompagné.

Le rôle des associations de mentorat est essentiel. Leur professionnalisme leur permet de mettre en relation les jeunes et les mentors en fonction de leurs affinités et de leur proximité géographique, même si le recours à la visioconférence permet désormais également de gérer des binômes de jeunes et de mentors éloignés géographiquement.

L'association apporte aux mentors formation, conseil, encadrement et matériel pédagogique.

Plus largement, le développement du mentorat auprès de salariés de coopératives agricoles vise à favoriser la construction de parcours éducatifs et professionnels et à faire découvrir la richesse de nos filières professionnelles souvent mal connues, les valeurs coopératives et la diversité de nos métiers pour en favoriser l'attractivité auprès des jeunes.

Les partenaires sociaux souhaitent paritairement porter cette expérimentation qui participe d'une part, à la réussite éducative et à l'insertion professionnelle des jeunes mentorés, quelle que soit leur situation sociale et géographique, mais aussi à construire des ponts intergénérationnels avec des salariés mentors.

Il est rappelé que les mentors sont nécessairement volontaires. Ils s'inscrivent librement sur la plateforme gouvernementale « 1 jeune, 1 mentor ».

Afin d'assurer un suivi des mentors issus du partenariat de la coopération agricole avec le collectif mentorat, les salariés volontaires sont invités à préciser, sur la plateforme d'inscription précitée qu'ils relèvent dudit partenariat afin notamment d'être contacté par l'une des associations partenaires.

Pour permettre aux salariés bénévoles de mobiliser plus facilement du temps dans le mentorat, les partenaires sociaux conviennent que les salariés engagés auprès d'une des 4 associations partenaires précitées, bénéficieront d'un forfait annuel de 10 h d'absence rémunérée :

- à raison de 2 h maximum par mois pour des salariés à temps plein (proratisé pour les salariés à temps partiel) ;
- et justifiant d'une ancienneté de 4 mois continus révolus.

Les modalités pratiques seront définies en entreprise.

En outre, en cas de partenariat conclu par l'entreprise avec une association de mentorat autre que celles précitées, les salariés engagés bénéficieront au minimum du même forfait annuel d'heures rémunérées.

Article 8 | Suivi de l'accord

La mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'un suivi dans le cadre de l'instance de dialogue social dans les conditions suivantes :

■ Enveloppe budgétaire PEAEC ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés (art. 3.2)

Dès lors qu'une enveloppe annuelle aura été affectée au bénéfice des salariés des entreprises de moins de 50 salariés, un bilan de l'utilisation des fonds, par zone géographique et par dispositif, sera présenté aux partenaires sociaux une fois par an.

■ Budget ASC des entreprises de moins de 50 salariés utilisé dans la cadre de la plateforme proposant une gestion externalisée (art. 4.2)

Un bilan annuel des services proposés aux salariés sera présenté aux partenaires sociaux avec une présentation des données régionales.

Les branches visées à l'article 2 prévoient les modalités de communication et d'effectivité de la mesure, le cas échéant dans le cadre du rapport de branche.

■ Sécurité de l'emploi et mobilité professionnelle (art. 5)

Un bilan de l'activité de la plateforme prévue à l'article 5.1 sera présenté une fois par an.

Des échanges sur l'évolution de l'emploi dans les territoires et sur l'application opérationnelle de l'article 5 du présent accord auront lieu une fois par an.

■ Mobilité durable (art. 6)

Les expérimentations territoriales mentionnées à l'article 6.2 feront l'objet d'une restitution annuelle.

■ Développement et promotion du mentorat (art. 7)

Un bilan annuel du nombre de mentors salariés du réseau de la coopération agricole et des entreprises de conseil en élevage sera présenté aux partenaires sociaux.

Article 9 | Durée. Révision. Extension

Article 9.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9.2 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 9.3 | Extension

Cet accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions légales.

Article 10 | Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature.

Fait à Paris, le 24 janvier 2023.

(Suivent les signatures.)