La branche agricole se penche sur les conditions de travail de ses salariés

La FNSEA et les autres partenaires sociaux de l'interbranche agricole ont signé, le 10 février dernier, un accord national pour de meilleures conditions de travail et d'emploi en agriculture. L'ensemble des employeurs et salariés des secteurs de la production agricole, des Cuma, des travaux agricoles et forestiers, du paysage, du teillage du lin, du bois et de la forêt, sont concernés par ce texte dont les dispositions sont entrées en vigueur au 1er octobre.

La thématique des conditions de travail n'est pas une nouveauté pour les négociateurs de la branche agricole.

D'autres accords spécifiques ont été conclus par le passé au sujet des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT), de la médecine du travail en agriculture ou encore de la prévention des troubles musculosquelettiques.

Le dernier accord signé datait de 2008 avec la création de la commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture.

Toutefois, les mutations récentes qui impactent l'agriculture, qu'elles soient de nature climatique, technologique, sociétale, ou encore démographique, ont des incidences sur les métiers agricoles et l'évolution de leurs conditions de travail. C'est ce constat qui a poussé les partenaires sociaux à rouvrir durant plus de deux années les négociations sur ce dossier.

Un accord qui se veut pédagogique et opérationnel

Ce texte rappelle un principe fondamental trop souvent négligé dans les exploitations : il appartient à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Au-delà de ce rappel, il constitue moins une accumulation de nouvelles contraintes pour les employeurs qu'une mise à jour pragmatique des règles s'appliquant déjà au travail agricole, adaptée aux réalités actuelles.

Ainsi, s'il rappelle des obligations légales telles que la tenue à jour d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) dès la première embauche, la mise en place d'un parcours d'accueil pour les nouveaux salariés, la fourniture gratuite d'équipements de protection individuelle (EPI) et la vérification de leur utilisation effective, ou encore des règles renforcées en matière de lutte contre le harcèlement, de gestion des addictions et d'adaptation aux handicaps visibles comme invisibles, le nouvel accord les clarifie, les organise et les rend accessibles à tous. Ce faisant, il vise à donner aux entreprises un cadre commun plus lisible et cohérent, plutôt que de laisser chaque employeur affronter seul ces problématiques désormais incontournables.

Une structuration autour de plusieurs modules

Cet accord national s'articule autour de cinq chapitres couvrant un très large périmètre. Le premier est consacré à certains principes fondamentaux relatifs à l'accueil et l'intégration des salariés, à l'importance de la formation professionnelle et du management dans la diffusion d'une véritable culture de prévention du risque au sein de l'entreprise, et aux mesures permettant de favoriser l'égalité professionnelle.

D'approche plus pratique, le second chapitre cible les conditions de travail impactant directement la santé des salariés en abordant le document unique d'évaluation des risques, les mesures encadrant le port de charges, l'organisation du travail lors de conditions climatiques particulières, les principes à appliquer lors de l'utilisation des produits phytosanitaires, et ceux relatifs à la fourniture et à l'entretien des équipements de protection individuelle.

Un troisième chapitre est, lui, consacré à la qualité de vie au travail. Il n'est pas ici question d'édicter de nouvelles contraintes pour les employeurs, mais de recommander des aménagements techniques et organisationnels de nature à favoriser la prévention des conflits, le bien-être des salariés et leur fidélisation. Il peut s'agir par exemple de l'adaptation des lieux de travail, des modalités d'élaboration et de communication des plannings de travail, ou de la prise en compte de la parentalité.

L'accord met ensuite l'accent sur la santé au travail avec notamment la prise en compte de situations spécifiques comme la grossesse, les situations de discrimination ou de harcèlement, les risques liés aux insectes invasifs, la prévention des addictions, et les troubles musculo squelettiques.

Enfin, le dernier chapitre aborde les points relatifs à l'hébergement et au transport des salariés.

Et quelques dispositions novatrices

Si ce nouvel accord vise surtout à proposer aux employeurs une boîte à outils recensant et organisant de manière thématique un certain nombre de recommandations et de dispositions déjà existantes, il instaure tout de même certaines nouveautés au bénéfice des salariés. Il limite par exemple le port de charge à 80 kg pour les hommes. Il prévoit également un jour de repos payé au-delà du jour de l'acte en cas de procédure de procréation médicalement assistée (PMA), et 3 jours de repos payés en cas de fausse couche, sur justificatif médical. Il crée par ailleurs, sous conditions, un nouveau droit à jours de repos en cas d'endométriose. Par ailleurs, le dernier chapitre formalise les conditions de l'octroi d'un prêt au salarié pour l'achat d'un véhicule ou d'un moyen de transport, et les modalités du contrat de prêt qui doit alors être conclu.

Au final, ce nouvel accord offre aux employeurs un cadre pour repenser leur organisation du travail, améliorer leurs méthodes de management, structurer l'intégration de leurs collaborateurs et renforcer le sentiment d'appartenance à l'entreprise. L'amélioration des conditions de travail peut conduire à la réduction de l'absentéisme, la fidélisation des équipes, et à un gain d'attractivité dans un secteur qui en a besoin. Les partenaires sociaux l'ont d'ailleurs formulé ainsi : l'amélioration des conditions de travail des salariés participe grandement de la performance économique de l'entreprise.

POUR LA FRSEA GRAND EST
ARNAUD LECTARD

en *bref*

Sucre : les députés rejettent l'extension de la taxe soda aux produits sucrés

Les députés ont adopté le 22 octobre une série d'amendements similaires supprimant l'article 8 du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), qui prévoyait d'étendre la « taxe soda » à certains produits sucrés préemballés. Les partisans de la suppression (86 voix du centre, de la droite et de l'extrême droite) ont dénoncé la création d'une nouvelle taxe qui pèserait sur le pouvoir d'achat, tout en avançant que cet outil ne réduira pas la consommation des produits les plus sucrés. En face, les défenseurs de cette taxe – 58 voix de la gauche et du bloc central, divisé – n'ont pas suffi à empêcher son rejet. Le rapporteur général Thibault Bazin (DR, Meurthe-et-Moselle) a donné un avis de sagesse, tandis que la ministre de la Santé demandait le retrait des amendements. Stéphanie Rist a rappelé que cette taxe – dont le gouvernement espère 300 M€ – ne vise pas à modifier les comportements des consommateurs, mais à inciter les industriels à modifier leurs recettes. Elle a indiqué que, pour un paquet de gâteaux, la taxe représenterait au maximum moins de huit centimes d'euros. Selon l'AFP, le vote est loin d'être définitif : le texte devra aussi être discuté au Sénat.

Biogaz : parution du décret sur les certificats de production (CPB)

Dans un communiqué du 13 octobre, le Syndicat des énergies renouvelables (SER) s'est réjoui de la publication du décret relatif à l'obligation de restitution de certificats de production de biogaz (CPB), organisant six périodes d'obligation successives : une première de quatre ans (2026-2029), puis cinq de trois ans jusqu'en 2044. *« Ce nouvel horizon apporte enfin la visibilité nécessaire aux producteurs, fournisseurs, investisseurs et financeurs pour sécuriser les projets et inscrire le développement du biométhane dans la durée »*, explique le SER. L'organisation précise que la hausse des coefficients d'obligation jusqu'en 2044 *« permet de compenser la baisse anticipée de la consommation de gaz dans les bâtiments et d'assurer ainsi un volume constant d'obligation en TWh à partir de 2032 »*.

Grandes cultures/organismes stockeurs : vers un renforcement du dispositif financier Aval

Comme demandé de longue date par les coopératives, FranceAgrimer projette de porter de 70 à 80 % la base de financement du dispositif Aval, du 1er novembre 2026 au 30 juin 2027, indique, dans un communiqué le 26 octobre, la Coopération Agricole Métiers du Grain. Le projet de décision est soumis pour avis au Conseil spécialisé Grandes Cultures de FranceAgrimer, dont le vote se clôturera le 27 octobre, précisent les coopératives. *« Son adoption permettrait de renforcer le financement bancaire des stocks de céréales et de soulager la trésorerie des organismes collecteurs pendant la campagne 2026-2027 »*, plaident les coopératives. *« Si le vote le confirme, ce sera une première bouffée d'oxygène pour financer les stocks et préparer la prochaine campagne »*, se félicite Antoine Hacard, président de La Coopération Agricole Métiers du Grain, cité dans le communiqué. Pour une coopérative de taille moyenne, ce relèvement pourrait représenter *« de l'ordre de 5 millions d'euros de trésorerie supplémentaire »*, selon les volumes financés, d'après les calculs du réseau coopératif.