

## **CR succinct de la réunion du GT2 du 3 septembre 2019 :**

**I - Perspectives de négociation de la PAC** et construction du plan stratégique national français : présentation par Mme Brennetot du MAA: cadre général d'avancement de la négociation et point sur les sujets sensibles pour les massifs (soit ICHN et prise en compte des aménités environnementales)

Mme Brennetot présente un état des négociations en cours (voir PPT en PJ), soulignant certaines nouveautés telles que le principe d'une nouvelle architecture environnementale intégrant le verdissement à la ligne de base de la conditionnalité, et créant un nouveau dispositif 'ecoscheme' sur le 1<sup>er</sup> pilier, et un nouveau modèle de mise en œuvre appuyé sur des plans stratégiques nationaux.

Le calendrier de négociation a pris du retard avec une entrée en vigueur aujourd'hui anticipée pour janvier 2022 ou 2023, sous réserve du respect de certaines étapes préalables et notamment rapidement (possible d'ici fin 2019) d'un accord sur le budget.

La France a défini un certain nombre de lignes directrices parmi lesquelles le principe d'une PAC protégeant contre les risques et protégeant les territoires les plus fragiles, ainsi que d'une politique plus simple à mettre en œuvre.

Dans un contexte de grande incertitude financière, notamment induite par le Brexit, la France soutient le maintien du budget actuel (périmètre UE-27), alors qu'une baisse de 5% est proposée par la Commission européenne (baisse supérieure à 15% sur le 2<sup>ème</sup> pilier).

Un accord, suite à des concertations, a été récemment rendu sur le rôle de l'Etat et des régions comme autorités de gestion : l'Etat serait en charge des aides surfaciques (mesures agro-environnementales, aides à l'agriculture biologique, ICHN,) et les régions gèreraient les aides non surfaciques, en particulier les aides à l'investissement et à l'installation.

Des marges de subsidiarité plus grande seraient reconnues aux Etats membres, évolution en soi satisfaisante mais susceptible de générer une potentielle concurrence au sein du marché intérieur, alors que le degré et le niveau de contrôle par la Commission et les organismes certificateurs restent flous sous l'effet de la mise en place d'un pilotage et suivi par les résultats plutôt que via la conformité des moyens. Mme Brennetot souligne que la France doit se fixer des cibles ou objectifs réalistes dans ce nouveau cadre.

**Concernant spécifiquement la montagne, dans la position française de décembre 2018, il est indiqué que le soutien vers les territoires les plus fragiles et éloignés (notamment massifs) est une priorité et que l'ICHN est une aide essentielle (à noter, son co-financement par le FEADER passe de 75% à 65% dans la proposition de la Commission). Les autorités françaises souhaitent en faire bénéficier les exploitations les plus durables et les mieux adaptées à l'entretien de ces zones.**

### **Relevé opérationnel :**

Accord de C. Brennetot pour faire des points PAC réguliers sur l'avancement des négociations. Points qui devront être spécifiquement approfondis :

- ICHN
- Articulation entre le travail des massifs pour l'élaboration de PSEM et la nouvelle architecture de la PAC (rôle Etat -Régions)
- nouveau modèle de mise en œuvre et indicateurs (a priori, début d'année prochaine).

**II - Amélioration du régime professionnel des saisonniers du pastoralisme :** Expertiser le droit s'appliquant aux salariés avec une présentation par la DGT de l'état du droit du travail s'appliquant aux saisonniers :

- 1- M. Bruno Campagne (Adjoint au chef du bureau des relations individuelles du travail (RT1) -ministère du travail)

2- Mme Dominique Michel (Adjointe au chef de bureau de la réglementation du travail et du dialogue social- SG/SAFSL/BRTDS du MAA

L'état du droit (réglementation applicable au contrat à durée indéterminée intermittent et au contrat à durée déterminée saisonnier) est rappelé par M. Bruno Campagne (voir PPT en PJ) et Mme Dominique Michel fait référence aux conventions collectives existantes, rares sont celles qui précisent les conditions d'emploi des bergers.

Les modalités d'usage et vocations, conformément au droit du travail, d'une part, des contrats de travail à durée indéterminée intermittent et d'autre part, des contrats de travail à durée déterminée saisonnier sont précisées. Est rappelé notamment que le CDII est conditionné à l'existence d'un accord collectif, l'accord d'entreprise étant privilégié depuis la réforme récente du droit du travail (En cas d'accord de branche, l'accord d'entreprise prévaut donc) et que le CDD saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette, ...) ou des modes de vie collectifs (tourisme...). Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur. Le CDD saisonnier se caractérise donc par des périodes non travaillées propres à certaines professions.

Sont mentionnées les difficultés des employeurs de saisonniers du pastoralisme (entreprises individuelles et donc en grande difficulté pour établir des accords d'entreprises, difficulté à fidéliser des salariés en CDD disposant d'un contrat complémentaire dans une autre activité dans l'année, alors que l'employeur voudrait pouvoir reconduire ces contrats d'une année sur l'autre), et notamment le besoin de sécurité juridique accrue depuis la décision du juge administratif en Isère. Après explication par la DGT, il apparaît que cette décision ne témoigne pas de difficultés structurelles mais plus d'un cas d'espèce qui est probablement évitable et lié à un mauvais usage d'un contrat inadapté.<sup>1</sup>.

M.Caraguel, président de l'association française de pastoralisme, liste un certain nombre de difficultés rencontrées par les employeurs pour respecter des obligations fixées par le droit du travail, telles que le respect du repos dominical pour les bergers..... La question présente une acuité particulière dans un contexte de croissance du nombre de salariés (multiplication par 4, selon les participants), du fait de l'évolution des conditions du métier, cf prédation, multi usages....

Mme Dominique Michel précise toutefois que le code rural autorise d'ores et déjà des dérogations concernant le repos dominical et la durée du temps de travail pour les salariés en charge de la surveillance des animaux (avec pour obligation de respecter un maximum de 12 jours de travail continu suivi d'au moins 1 jour de repos).

Elle indique par ailleurs n'avoir trouvé que très peu de conventions collectives concernant spécifiquement les bergers (Savoie et Haute Savoie), alors que celles-ci seraient susceptibles de sécuriser les conditions de travail. La question d'une convention collective pour le pastoralisme est dans un premier temps débattu mais la DGT indique que le processus de rationalisation en cours des conventions n'autorisera pas une convention dédiée. En revanche, la convention de la branche « Productions » est en cours de négociation avec la FNSEA et pourrait contenir une annexe dédiée aux salariés du pastoralisme.

Mme Anne Castex pour la SUACI informe le groupe de l'élaboration en cours dans les Alpes d'un guide de l'employeur en situation pastorale.

Document de travail en ligne :

[https://docs.google.com/document/d/1ViA\\_RNusvOVLHtLatym9p53HHBmE4CDcUa41C2LyuzQ/edit?usp=sharing](https://docs.google.com/document/d/1ViA_RNusvOVLHtLatym9p53HHBmE4CDcUa41C2LyuzQ/edit?usp=sharing)

---

<sup>1</sup> Il convient d'une part de distinguer les CDD d'usage des CDD saisonniers, d'autre part, d'avoir en tête que le juge ne sanctionne pas le recours à l'un ou à l'autre mais la mauvaise qualification et le recours abusif à l'un ou l'autre. En outre, le CDD doit être écrit et préciser sa durée et la période travaillée.

**Relevé opérationnel** : 2 démarches sont retenues :

- M.Caraguel se propose de lister les principales difficultés rencontrées par les employeurs pour respecter les obligations fixées par le droit du travail. Ce recensement sera soumis au GT2. Un sous groupe de travail ad-hoc, associant les administrations, les membres du groupe concernés et des représentants de salariés, sera constitué et chargé d'objectiver ces difficultés et d'identifier les marges d'évolution possibles ;
- Un travail devra être entrepris avec la FNSEA, sous réserve de son accord, sur l'élaboration d'une annexe dédiée aux salariés du pastoralisme de la branche Productions en cours de négociation (précisions à venir après notamment échange avec la FNSEA). L'annexe sera présentée au GT2 ;
- La piste de Groupements d'employeurs inter-branche pourrait également être travaillée pour permettre de fidéliser les saisonniers, groupement d'employeurs possible entre des employeurs non liés par la même convention collective de branche, sous réserve de respecter certaines conditions<sup>2</sup>.

**III - Logement salarié berger et vachers** : En l'absence de M.Cauet, référent en la matière pour le MAA, présentation par Mme Léa Peltret (bureau foncier du MAA) du régime juridique s'appliquant à ces logements. M Pierre-Yves Martel (ministère du travail) est également présent.

Contexte : un cadre juridique touffu s'applique aux logements en estive et certaines dispositions, dont l'article R. 716-15 du code rural et de la pêche maritime prévoit des adaptations pour les vachers et les bergers d'estive via un arrêté du ministre chargé de l'agriculture. M. Cauet du MAA informe en amont le GT d'un arrêté déjà existant (arrêté du 1er juillet 1996), et Mme Léa Peltret rappelle en séance les textes du régime juridique encadrant les conditions de logement<sup>3</sup>. Des travaux au sein du groupe montagne SUACI (massifs et l'APCA), pilotés par Mme Anne Castex, devaient s'engager pour travailler sur l'adaptation du régime juridique.

---

<sup>2</sup> En règle générale, les membres du groupement d'employeurs doivent être liés par la même convention collective de branche (principe énoncé par l'article L. 1253-1 du code du travail). Toutefois, les personnes physiques ou morales n'entrant pas dans le champ d'application de la même convention collective sont autorisées (L. 1253-17 – NB : il y a une section dédiée au « Groupement d'employeurs n'entrant pas dans le champ d'application d'une même convention collective » ) à constituer un groupement d'employeurs, à une double condition :

- déterminer la convention collective applicable au groupement,
- effectuer une déclaration auprès du Direccte, qui peut s'opposer à l'exercice de cette activité.

Des accords collectifs peuvent être conclus par les organisations syndicales représentatives et les organisations professionnelles représentant les groupements d'employeurs relevant de différentes branches. Dans ce cas, les accords viennent compléter la convention de branche retenue pour être applicables au groupement et les accords professionnels applicables aux groupements d'employeurs (L. 1253-11).

Dans le cas particulier d'un groupement d'employeurs composé d'adhérents de droit privé et de collectivités territoriales lorsque les adhérents de droit privé entrent dans le champ de la même convention collective, celle-ci s'applique au groupement. Dans le cas contraire, tous les adhérents choisissent la convention collective qu'ils souhaitent voir appliquer par le groupement (R. 1253-43).

<sup>3</sup> Régime juridique s'appliquant : Plusieurs dispositions fondent le cadre juridique :

-le paragraphe 1 de la section 1 du décret du 24 août 1995 codifié dans les articles R 716-1 à 716-4 du code rural et de la pêche maritime ;

- l'article 16 du décret du 24 août 1995, modifié à la marge par le décret n°2017-1492 du 25 octobre 2017, et codifié à l'article R. 716-15 du CRPM : « Par dérogation aux dispositions des sous-sections 2 et 3 de la présente section, les conditions de confort, d'hygiène et de sécurité des locaux mis à la disposition des travailleurs installés à proximité des chantiers ainsi que celles des locaux dans lesquels sont hébergés les vachers et les bergers d'estive sont fixées par un arrêté du ministre chargé de l'agriculture. Cet arrêté prend en considération les contraintes inhérentes à ces formes d'habitat tenant en particulier à l'absence d'une infrastructure suffisante pour assurer l'alimentation en eau et en électricité. » ;

Sur la base d'un tout premier examen, il semble au SUACI et aux membres du GT que certaines dispositions ne sont pas applicables dans les massifs. Le sujet est important dans un contexte où notamment la prédation affecte les conditions (voire le nombre, la localisation ....) du logement en estive. Un travail doit donc s'engager pour proposer des adaptations aux textes.

Le Groupe de travail a d'autant plus partagé l'intérêt de revoir cet arrêté ministériel qu'un certain nombre de progrès technologiques ont émergé depuis : toilettes sèches, panneaux solaires et autres, distinction des besoins en eaux propres du besoin en eau potable...

**Relevé opérationnel :**

- Pour clarifier le cadre juridique existant, une fiche détaillant l'ensemble des dispositions relatives au logement en estive sera demandée à M. CAUET du MAA, à l'intention des membres du GT ;
- Un diagnostic territorial des conditions de logement dans les différents massifs doit être entrepris avec l'aide du SUACI et de l'association Fr. du pastoralisme. Il s'agira d'une première étape, dans la perspective de l'établissement d'un référentiel des conditions de logement en estive et de l'identification des éventuelles adaptations du cadre réglementaire. Un groupe de travail ad-hoc sera constitué incluant des membres du GT2, les administrations compétentes et des représentants des salariés concernés.

---

- l'arrêté du 1er juillet 1996 relatif à l'hébergement des travailleurs agricoles qui concerne le logement des bergers et vachers d'estive en son article 4.