



INFOS PRATIQUES

N°362
Mars 2024

LE MENSUEL DES ADHÉRENTS DE LA FNSEA 13

La FNSEA 13, un syndicat au service de tous les agriculteurs



SIA 2024

Une ambiance contrastée

Rédaction et édition FNSEA 13
22 av Henri Pontier, Aix-en-Provence

Directeur de publication : Romain Blanchard
Conception : Emilie Arthaud

n° commission paritaire 73183
ISSN / 11646267 X

Avec la participation financière
du Crédit Agricole Alpes Provence



Pour plus d'actualités,
suivez nous



SOMMAIRE

P.2. ÉDITO

Agenda des élus
Calendrier fioul

P.3. ACTUALITÉ SYNDICALE

Actu départementale
Actu régionale
Actu nationale
Évènements du mois

P.7. ACTUALITÉ JURIDIQUE

Actu Social et Paie
Question du mois
Actu Rural et fiscal

P.10. LES CHIFFRES DU MOIS

#On marche sur la tête (suite)

Le soutien des visiteurs face à la surdité du Président de la République

Les polémiques occasionnées lors de l'ouverture du Salon International ont marqué ce mois de mars.

Pour moi, l'inauguration reflète la gestion de la crise agricole par le gouvernement, révélant soit une déconnexion grossière entre le Président Emmanuel Macron et la détresse des agriculteurs et agricultrices de ce pays, soit une manœuvre politique primaire, à la veille des élections Européennes. Ou bien, une volonté à peine déguisée, d'affaiblir le syndicalisme majoritaire pour dézinguer les corps intermédiaires ... !

Le Président de la République plutôt que nous donner une vision claire, a préféré animer une séance de questions-réponses, après nous avoir proposé un « grand débat » dans des conditions farfelues. Si la FNSEA ne voyait pas d'intérêt à cet échange, le Président de la République a « surfé » sur notre volonté républicaine de ne pas encourager, ni les polémiques, ni les débordements, afin de ne pas perdre le soutien de l'opinion publique.

Ne soyons pas dupes, conserver plus de 90% d'opinions positives après plusieurs semaines d'actions relève d'un exploit. A bien y regarder, je pense que c'est une situation handicapante pour le Gouvernement, qui se retrouve contraint de faire des propositions concrètes à la profession.

Si les premières mesures acquises sont plutôt d'ordre conjoncturel et fiscal : aides d'urgences Viti et AB, GNR, fiscalité des plus-values, exonération TODE ... la mesure la plus significative pour notre département est la reconnaissance « Métier en Tension ». Elle va permettre aux employeurs de saisonniers étrangers d'éviter la procédure de recrutement France Travail. C'est une revendication que j'avais plusieurs fois défendue. C'est une simplification, qui je l'espère rassurera le plus grand nombre.

Evidemment les négociations se poursuivent, tant au niveau français qu'europpéen. En effet, de nombreux sujets sont poussés conjointement par les syndicats des pays membres, par JA-FNSEA avec le soutien de COPA-COGECA, présidé par l'ex-présidente de la FNSEA, Christiane Lambert. De nombreux pays réclament l'infléchissement du plan baptisé « Farm to Fork ». Ce projet décline une politique agricole de décroissance. Alors que la crise COVID et les conflits armés, qui impactent les marchés agricoles, se poursuivent aux portes de l'Europe.

Au niveau local, la FRSEA PACA poursuit les négociations avec le préfet de région et la DREAL, notamment sur le sujet du partage de l'eau. Quant à notre équipe départementale, après un entretien le 26 janvier dernier, où nous avons considéré que les conditions du dialogue n'étaient pas réunies, M. le préfet et moi avons repris contact pour cibler les dossiers qui doivent être travaillés en priorité. La FNSEA13 travaille sur plusieurs sujets, qui ont été identifiés au cours des groupes de travaux proposés aux adhérents de notre fédération (cf. article P4).

Même si le début de saison limite nos disponibilités, soyez assurés que tout le réseau est toujours en action, qu'aucun président de département, ni de région, ni même nos représentants nationaux n'ont l'intention de céder. Notre avenir est devant nous, c'est ensemble et unis qu'il faudra poursuivre nos actions.

Je terminerai en remerciant chaleureusement, d'abord toutes les agricultrices et agriculteurs du département, qui ont œuvré pendant 10 jours au Salon pour promouvoir nos productions. Enfin, en remerciant la délégation de la Chambre d'agriculture, conduite par Nathalie Escoffier, Claude Rossignol et Laurent Israélian qui a lancé le compte à rebours du prochain Salon des Agricultures de Provence. La FNSEA13 sera au rendez-vous les 31.05, 1er et 2 juin prochains. Nous aurons ainsi l'occasion de vous accueillir sur notre stand et d'échanger sur les conditions à mettre en œuvre pour assurer l'avenir de l'agriculture de notre département.

Romain BLANCHARD
Président de la FNSEA13



Abonnez-vous à notre page Facebook et suivez nos actions.

L'AGENDA DES ÉLUS

- 04/04 : Rencontre avec les éleveurs et les viticulteurs du député Européen Jérémy Decerle
- 05/04 : Réunion de concertation pour l'avenir du Marché de gros de Saint Etienne du Grès
- 07/04 : Marche agricole contre la ligne électrique THT
- 10/04 : AG SEA des Milles
- 10/04 : Réunion DRAAF sur le SDREA
- 11/04 : Congrès de la FNSEA13
- 18/04 : CA FNSEA
- 22/04 : Bureau FNSEA13
- 25/04 : AG SEA Noves et Paluds de Noves

CALENDRIER FIOUL

AVRIL 2024

Date limite de commande :

Jeudi 2 mai 2024

Date de livraison :

Du 06 au 10 mai 2024

Jeudi 11 avril 2024 - 13h30

CONGRÈS ANNUEL FNSEA13

Domaine de l'étang des Aulnes
Saint Martin de Crau

TABLE RONDE
Agriculture et Environnement :
synergie ou antagonisme ?

En présence de **Christophe MIRMAND**,
Préfet de région PACA et **Préfet des Bouches-du-Rhône**
et de **Thierry COUÉ**,
Secrétaire Général Adjoint de la FNSEA

- 13h15 Accueil huis clos adhérents
- 14h40 Accueil Séance publique
- 18h30 Apéritif, suivi d'un dîner (sur inscription)

AVANT LE 2 AVRIL, merci de confirmer votre présence et d'indiquer si vous participerez au dîner par mail à fdsea13@fdsea13.fr

ACTUALITÉ SYNDICALE

L'ECHO DES ANCIENS

LES NIOUZES DE LA SNAE

Que faut-il retenir en 2024 sur les retraités du régime agricoles, chiffre au 31.12.2022 :

1 173 608 retraités étaient présents en métropole dans le régime d'assurance vieillesse des « non-salariés agricoles » :

- dont 558 826 anciens chefs d'exploitation (47,6 %)
- dont 108 466 anciens conjoints (9,2 %)
- dont 166 428 anciens membres de la famille (14,2 %)
- dont 339 888 veuves et veufs (29 %) :
 - dont 71,1 % ont une retraite personnelle
 - dont 7,7 % ont une pension de réversion
 - 21,2 % cumulent les deux

Age moyen : 79 ans.

Si vous souhaitez proposer des actions pour la section départementale, merci de contacter le standard de la fédération pour être mis en contact avec le président, Bernard Baudin.

LES RETRAITES AGRICOLES

- Les retraites de base ont été revalorisées de 0,8 % au 1er janvier 2023 et de 5,3 % au 1er janvier 2024.
- La valeur du point de RCO a été revalorisée de 4% au 1er juillet 2022 et de 0,8 % au 1er janvier 2023.

Retrouvez les détails dans les documents complémentaires envoyés avec ce numéro n°362

La SNAE s'attache à améliorer les conditions de vie des retraités en milieu rural

Si elle se mobilise pour favoriser l'accès aux services publics, une meilleure couverture du territoire par les professions médicales, une meilleure reconnaissance des aidants et une amélioration de la prise en charge du vieillissement, la section insiste aussi sur la nécessité d'accompagner les nouveaux retraités.

FNSEA

Être Agriculteurs à la retraite, c'est bien !



A vous de choisir

Être Agriculteurs à la retraite ET membres de la SECTION DES ANCIENS EXPLOITANTS, c'est mieux !



L'ACTU DÉPARTEMENTALE

CAMPAGNE PAC 2024 : C'EST PARTI !

Lire nos articles en en page 12.

Procurez-vous l'édition 2024 de l'InfoPac

Pour les adhérents de la FNSEA13, à jour de leur cotisation 2024

1. Le 11.04 lors du Congrès Annuel de la fédération, à l'Etang des Aulnes (Saint Martind de Crau), des exemplaires papiers offerts, seront disponibles.

2. Version numérique : via un lien Calameo, n'hésitez pas à demander votre lien auprès de fdsea13@fdsea13.fr,

3. En RDV : un exemplaire est offert, si vous réalisez votre demande de subvention PAC avec notre conseillère, Véronique Mercier.

LA SECTION DES AGRICULTRICES EST DE RETOUR !

Il n'est de richesse que d'hommes, disait le philosophe Jean Bodin. Que dire alors de nos femmes agricultrices !

« Nous sommes de retour et sommes enthousiastes à l'idée de nous remettre au travail ! »

En effet, après plusieurs années d'inactivité, la nouvellement élue présidente Julie Mizoule a remis en route cette Section Sociale emblématique de notre département. C'est le mardi 19 mars 2024 que s'est réunie l'Assemblée Générale de cette Section dans les locaux de Maison de la Vie Associative de Salon. Toutes générations confondues, toutes filières représentées, tous territoires couverts, c'était vraiment un redémarrage des plus prometteurs.

VM

Après avoir fait connaissance, les projets pour l'année à venir ont été évoqués, et l'envie et l'imagination sont au rendez-vous.

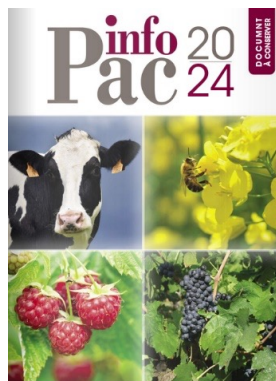
Pour faire un inventaire à la Prévert, citons : ouvrir nos exploitations aux plus jeunes, teasers à destination des réseaux sociaux, interpeler les influenceurs locaux, organiser des événements en collaboration producteurs et des artisans locaux, etc.

SB

Les prochains RDV des agricultrices de la FNSEA13 :

- Mardi 14 mai à 17h30 en visioconférence.
- Samedi 1 juin à 16h sur le stand de la Fédération Départementale lors du Salon des Agricultures de Provence (SAP2024), pour un moment de convivialité autour d'un verre.

Si vous souhaitez nous rejoindre, contactez fdsea13@fdsea13.fr ou juliemiz@hotmail.fr



De gauche à droite :
Nathalie Escoffier (Aix),
Lily & Julie Mizoule (Aix),
Isabelle Grandin (Noves),
Véronique Mannoni (Arles),
Marie-Françoise Billat (St Etienne du Grès),
Marie-Christine Salabert-Bujotzek (Salon),
Nadine Long (Trets),
Magali Mistral (St Rémy)



EN ROUTE POUR LA TOURNÉE DES AG DES SYNDICATS LOCAUX DE LA FNSEA13

Un grand merci à toutes les équipes locales pour leur engagement

Comme chaque année, c'est une joie pour la fédération départementale de retrouver les équipes des syndicats locaux. L'occasion de parler du renouveau de la profession mais aussi d'échanger sur des problématiques

communes et de faire des propositions de solution pour défendre notre métier. Nous souhaitons à toutes et tous des échanges riches et l'envie de se retrouver pour soutenir l'agriculture de notre département. Nous présentons notre soutien à la nouvelle équipe du territoire de la Vallée de l'Arc, présidée par Thierry Robert. Ainsi qu'à celle

d'Arles, présidée par fNicolas de Sambucy. Enfin, nous présentons nos plus sincères remerciements à Manuela Stoffel. Ainsi qu'à Jean-Jacques Bouisson, président du syndicat de Maillane, qui quitte la présidence. En effet le syndicat sera bientôt réuni avec Saint Rémy de Provence.



ON MARCHE SUR LA TÊTE

Les adhérents de la FNSEA13 construisent leurs propositions

Afin de poursuivre les négociations avec les pouvoirs publics, la FNSEA13 a organisé des groupes d'échanges avec ses adhérents. Voici le résumé des contributions, elles feront l'objet de négociations locales et

seront remontées au réseau via la FRSEA et la FNSEA.

Groupe de travail foncier : Construire en zone agricole

Avec le soutien de Laurent Israël, nos adhérents se sont réunis le mercredi 13

mars 2024 afin d'échanger autour du thème de la construction en zone agricole. Plusieurs sujets ont été évoqués :

1. Le logement des salariés saisonniers : les avis sont divisés

- D'un côté, ceux qui ont fait le choix de

ne plus loger leurs salariés saisonniers sur l'exploitation. Les salariés gèrent eux même leur logement mais ils s'adressent souvent à des marchands de sommeil,

• De l'autre, certains exploitants sollicitent la présence de leurs salariés sur l'exploitation afin de favoriser la répartition du temps de travail.

ANOTER : un projet pilote avec la commune de SENAS va être prochainement mis en place. En effet, la mairie va mettre à disposition un espace afin de pouvoir entreposer des containers aménagés pour loger plusieurs salariés saisonniers.

2. Le logement de l'exploitant :

L'assemblée est unanime. Chaque exploitant doit pouvoir bénéficier de sa maison d'habitation en zone agricole. Cependant, les exploitants présents considèrent que la cession de ces maisons à des néo-ruraux doit être encadrée.

Groupe de travail Fruits : Redonner de la compétitivité

Jérôme Mazely, élu référent de la FNSEA13, a réuni une quinzaine d'exploitants le 27 février au Min de Chateaufort. Les différentes thématiques ont été abordées : environnement, emploi, revenu, transmission, foncier, assurance récolte, aides, mesures de simplification... Les participants ont pointé les problématiques liées à notre arboriculture et ont proposé des mesures et des solutions pour y répondre.

Groupe de travail Assurance Récolte : Résoudre les points de blocages

Jérôme Mazely, est également l'élu référent, il a animé un groupe d'une dizaine d'exploitants le 21 février dernier. Les participants ont pointé les problématiques et les incohérences liées à la réforme de la gestion des risques. Ce travail fera l'objet d'échange avec le réseau FNSEA.

Par ailleurs, une délégation d'élus de la FNSEA13 a rencontré le président du Crédit agricole Alpes Provence le 1 mars afin de trouver une issue concernant la non-reconnaissance par Pacifica du sinistre de sécheresse 2023 sur poires. Franck Alexandre s'est engagé à tout mettre en œuvre pour trouver une issue favorable.

Groupe de travail Nuisibles

Conduit par Julie Mizoule, le groupe de travail sur les dégâts de gibier et les nuisibles s'est réuni le 6 mars permettant de pointer les problématiques. Plusieurs orientations ont été prises et sont en cours de négociation avec la DDTM et la Fédération Départementale de Chasse, notamment la classification des lapins comme nuisibles sur la commune de Maillane, par exemple. Mais aussi le déploiement des tirs de nuit pour les gros gibiers.

MLF / VM

L'ACTU RÉGIONALE

L'EAU SUJET DE GRANDE ATTENTION À LA FRSEA PACA

Depuis plusieurs semaines, à la suite des mobilisations #OnMarcheSurLaTête, la FRSEA et la Chambre Régionale ont entrepris de nouvelles négociations concernant l'ACI*, elles devraient permettre de modifier les éléments concernant la priorisation des usages de l'eau.

Au sein de la commission environnement de la FRSEA, à laquelle participe Jérôme MAZELY et Francois-Pierre GROSSI pour notre fédération, le sujet de l'eau préoccupe. Après que la FRSEA PACA a engagé une procédure judiciaire pour dénoncer l'ACI (Accord Cadre Départemental), Pascal

JOBERT, en charge de ce dossier à la DREAL PACA est intervenu, le 22 mars Conseil d'Administration, pour expliquer la position de M. le préfet de région.

Par ailleurs, sous la présidence de Laurent Dépieds, la FRSEA a déterminé les dossiers qui guideront les travaux des commissions régionales. Plusieurs des administrateurs de notre département seront impliqués : Laurent israélien présidera la commission foncière, Jean-Marc Davin la commission fermiers et métayers et Nicolas de Sambucy la commission économique.



CA FRSEA du 22.03.2024, à Aix en Provence, à droite les représentants de la FNSEA13 : Davin Jean-Marc et Israélien Laurent.

LES NOUVELLES PERSPECTIVES DU SYNDICAT PORCIN INTERDÉPARTEMENTAL

L'association des Producteurs de Porcs de Provence A3P, dont l'action est ciblée sur le sanitaire et la technique, sur décision de l'Assemblée Générale du 26 mars 2024, a été mise en «sommeil». Le Syndicat Porcin (Bouches du Rhone, Var et Vaucluse) a repris les actions menées par l'association et souhaite en développer de nouvelles.

Informer et accompagner :

En lien avec la Fédération Nationale Porcine, l'INAPORC et l'ANSP (Association Nationale Sanitaire Porcine), la Coopération Agricole et BD Porc, le Syndicat Porcin garantit à ses adhérents de recevoir des informations sur le sanitaire, l'environnement, le bien-être animal, la réglementation, la conjoncture, la valorisation ou la promotion de la filire, ainsi que les actualités.

Enfin des journées techniques, avec Laure EON, l'IFIP ou les fabricants d'aliment seront organisées.

Ainsi que des actions de communications à destination du grand public.

Créer de la valeur Ajoutée :

La majeure partie de la réunion a été consacrée à la création de la centrale d'achat à l'initiative du Département des BDR. Plus d'une soixantaine de Collèges se sont engagés à commander des produits carnés et non carnés, produits par des producteurs locaux.

La Chambre d'Agriculture 13 intervient en soutien technique sur la mise en place de ce nouveau marché potentiel, mais c'est aux éleveurs qu'il est demandé de s'organiser pour répondre à cette offre de marché. Les producteurs porcins saluent l'initiative, mais tiennent à souligner la difficulté de trouver un point de rencontre en termes de qualité des produits/prix et logistique. Tout reste encore à faire...mais il demeure certain que les éleveurs porcins du département des Bouches Du Rhône seront autour de la table.

Contacts : Chambre d'Agriculture : Sébastien ATTIAS / Direction de l'Education et des Collèges du CD13 : Isabelle SCHEMOUL

Fièvre Porcine Africaine :

Un bref état des lieux de l'avancée de FPA (Fièvre Porcine Africaine) a été dressé. Le virus reste extrêmement proche de la frontière franco-italienne. La question n'est plus de savoir «si» le virus impactera le marché national, mais «quand». La procédure qui devra être mise en place en cas de détection d'un sujet infecté dans le milieu sauvage et / ou en élevage a été évoquée. Lorsqu'elle sera clairement formalisée, elle sera transmise aux adhérents.

Nadine Long, productrice et administratrice de la FNSEA13



AG du Syndicat Porcin 13,83,84 – 22.03.2024

L'ACTU NATIONALE

RETRAITES AGRICOLES : LA FNSEA CLAQUE LA PORTE DE MATIGNON !

Le 15 mars, la FNSEA a quitté Matignon où se réunissaient les syndicats agricoles, plusieurs parlementaires, des représentants des ministères concernés et la Mutualité sociale agricole.

L'objet de cette rencontre était de réfléchir à la mise en œuvre du calcul des retraites agricoles sur les 25 meilleures années. Le

sujet de discorde qui a valu aux conseillers de Gabriel Attal de voir partir le syndicat majoritaire a été l'annonce du report du lancement de la réforme. Celui-ci était prévu le 1er janvier 2026. Matignon souhaite que la réforme ne s'applique qu'à partir du 1er janvier 2028.

FNSEA

PHYTO : LE CONSEIL STRATÉGIQUE DANS SA FORME ACTUELLE EST SUPPRIMÉ

C'est l'une des mesures obtenues avec les actions #OnMarcheSurLaTête, annoncée par le gouvernement au dernier comité d'orientation stratégique Ecophyto. D'autres mesures ont été décidées pour se conformer à l'abandon du règlement européen SUR.

La FNSEA souhaite dorénavant que le conseil stratégique soit valorisé dans le Certiphyto, de manière à simplifier le dispositif. L'obligation de tenir un registre phytosanitaire sous format électronique est en revanche maintenue, à partir du 1er janvier 2026.

Concernant les indicateurs de suivi, la

FNSEA souhaite un indicateur européen unique, qui soit lisible. À ce jour, la position du gouvernement est la mise en place d'un tableau de bord de plusieurs indicateurs, dans lequel le Nodu serait maintenu. L'indicateur de suivi européen serait utilisé sur les objectifs de réduction, mais les textes ne sont pas encore sortis.

Concernant les zonages et les contraintes supplémentaires prévues dans des zones sensibles, le projet de règlement européen SUR ayant été abandonné, cette partie est sortie d'Ecophyto et il n'y a pas lieu de faire de la surtransposition.

VM

LE GUICHET D'AIDE AUX AGRICULTEURS BIOLOGIQUES EST OUVERT DU 25 MARS AU 19 AVRIL PROCHAIN

La FNSEA regrette que ce plan de soutien 2024 annoncé de 50M€, puis augmenté à 90 M€ après les actions de mobilisation, ne sera pas suffisant pour répondre à l'ensemble des demandes. En effet, la crise de la filière AB est davantage structurelle que conjoncturelle. Une aide d'urgence seule ne suffira pas à répondre aux enjeux du secteur biologique.

Cette situation, est en partie due à la poli-

tique gouvernementale encourageant des conversions, depuis une dizaine d'années, alors que la demande ne suit pas.

Les demandes d'aide sont dématérialisées et à déposer sur le site de FranceAgriMer :

<https://www.franceagrimer.fr/Accompagner/Dispositifs-par-filiere/Aides-de-crise/BIO-2-2024>

VM

PAC ET SIMPLIFICATION : L'EUROPE LÂCHE DU LEST ... À SUIVRE

Depuis les actions du secteur agricole, l'Europe lâcherait du lest : jachères, haies, rotation des cultures, petites exploitations... la Commission européenne a proposé d'alléger quelques règles environnementales de la PAC.

Sur les jachères (BCAE8) : la Commission entend pérenniser la dérogation accordée pour 2024. Autrement dit, dans les prochaines années, les jachères ne seraient plus obligatoires. Ne subsisterait plus que l'interdiction de tailler les haies pendant les périodes de nidification. En pratique, les agriculteurs seraient encouragés à maintenir des zones non productives, mais sans craindre une perte de revenus s'ils ne peuvent pas le faire.

Concernant les prairies sensibles (BCA9) : la Commission veut assouplir le dispositif pour les exploitations, de façon à maintenir le potentiel de production de ces prairies notamment en cas d'aléas climatiques ou en présence de nuisibles ou espèces inva-

sives tout en ne remettant pas en cause leur nécessaire protection.

Pour la rotation des cultures (BCAE7) : la Commission permet désormais aux États membres de remplir les obligations de rotation établies alternativement par des obligations de diversification des cultures. À l'origine, les agriculteurs étaient contraints, par la PAC, de faire tourner leurs cultures avec une culture différente de l'année précédente sur 35 % des terres arables. Cette obligation pourrait donc être remplacée par une simple « diversification ».

La Commission propose également d'exempter de contrôles et pénalités liés aux conditions environnementales les petites exploitations de moins de 10 hectares - qui représentent 65 % des bénéficiaires de la PAC, mais ne couvrent que 9,6 % des surfaces.

FNSEA

LES ÉVÈNEMENTS DU MOIS

Du 1er mars au 05 avril
La FNSEA 13 était présente :

01/03 : L ISRAELIAN et J MAZELY
rencontraient PACIFICA

04/03 : La FNSEA13 était présente au
Bureau Chambre

06/03 : J MIZOULE présidait le GT
Nuisibles

06/03 : JM DAVIN participait à la cellule
recrutement OFII « Mes Saisonniers
agricoles »

07/03 : JP GROSSO CT SAFER

07/03 : JM DAVIN participait au
séminaire ANEFA

08/03 : AG SEA TARASCON

11/03 : La FNSEA 13 était présente à la
session chambre

12/03 : L ISRAELIAN participait à l'AG
du SEA Chateaufort

13/03 : J MIZOULE et JM DAVIN
participaient au CA SNFM

13/03 : L. ISRAELIAN présidait le GT
foncier

13/03 : L ISRAELIAN participait à l'AG
du Terroir de Berre

14/03 : I GRANDIN et JM DAVIN
participaient à la CRFE PACA

18/03 : Bureau de la FNSEA13

18/03 : T Rossignol représentait la
FNSEA3 à CAMPUS nature

19/03 : L ISRAELIAN participait à l'AG
SAPUMM

20/03 : L DEVILLE présidait GT légumes

22/03 : L ISRAELIAN et R BLANCHARD
participaient à l'AG CASA

22/03 : La FNSEA 13 était au CA FRSEA
PACA

25/03 : L ISRAELIAN participait à l'AG
du foin de Crau

26.27.28/03 : la FNSEA 13 était au
Congrès de la FNSEA à Dunkerque

29/03 : L ISRAELIAN participait au 40
ans de Delta Sud Formation

EMPLOI : participez à l'enquête GPE

Vous connaissez l'enquête de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi ! Elle est annuelle, nationale et vous concerne directement parce qu'elle prend le pouls de vos relations de travail au sein de vos exploitations. Elle permet à la FNSEA d'être le seul syndicat reconnu « représentatif » des employeurs agricoles.

Cette année, il s'agit d'investir vos compétences et celles de vos salariés.

Pour accéder au questionnaire :

- www.agriemploi13.fr ou www.fdsea13.fr ou directement en cliquant sur le lien [Google Form](#)
- Si vous êtes sollicités directement par nos collaborateurs, merci de leur réserver quelques minutes de votre temps et de votre coopération.

L'ACTU SOCIALE ET PAIE

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT : LES ABSENCES POUR MALADIE NE SONT PAS PRISES EN COMPTE

Pour le calcul des indemnités de licenciement, l'ancienneté du salarié entre en compte pour en déterminer le montant. Aussi, les absences liées à la maladie doivent-elles être incluses pour apprécier l'ancienneté qui sert au calcul du montant de cette indemnité ?

Avis de la cour de cassation :

Il n'y a pas lieu d'en tenir compte, sauf mention contraire dans l'accord collectif

applicable. **Dans les textes applicables aux entreprises des Bouches-du-Rhône cette assimilation n'est pas prévue.**

Les arrêts de travail pour « maladie vie privée » ne rentrent donc pas dans le calcul de l'ancienneté qui sert ensuite à déterminer le montant de l'indemnité.

Les arrêts pour maladie professionnelle ou pour accident du travail sont en revanche

retenus intégralement pour ces calculs. C'est pourquoi lorsqu'il existe un doute sérieux quant au caractère professionnel d'un accident, il faut impérativement émettre des réserves lors de sa déclaration pour éviter une reconnaissance automatique de la MSA. Cette dernière sera obligée de diligenter une enquête ne serait-ce que par le biais d'un questionnaire supplémentaire.

AP

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT VERSÉES APRÈS UN ARRÊT POUR MALADIE : QUELS SALAIRES RETENIR ?

L'indemnité de licenciement se calcule sur le salaire moyen du salarié. Il s'agit de la moyenne des 3 ou 12 derniers mois précédents la notification du licenciement selon le plus favorable au salarié.

Lorsque le licenciement fait suite à une période d'arrêt de travail pour maladie :

Il peut n'y avoir aucun salaire ou des salaires diminués pour cette période de 12 mois qui précède et qui sert normalement de référence pour le calcul du salaire moyen. Dans ce cas il faut prendre les 12 derniers mois

qui précèdent l'arrêt maladie. Il n'y a pas matière à reconstituer les salaires que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé avant le licenciement. Cette règle vaut même s'il y a eu des augmentations de salaire pendant cette période. En effet, la loi n'oblige pas à reconstituer, pas plus que les accords collectifs applicables aux exploitations agricoles des Bouches-du-Rhône.

La seule hypothèse dans laquelle il faut reconstituer le salaire est lorsque le salarié est licencié pour motif d'inaptitude d'origine

professionnelle :

Il s'agit d'une dégradation de son état de santé ne lui permettant plus d'occuper son poste et qui fait suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cette inaptitude physique est constatée par le médecin du travail. Dans ce cas et uniquement dans ce cas, le salaire qui permet le calcul de l'indemnité de licenciement sera reconstitué sur la base des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé au cours des 12 mois précédents le licenciement.

AP

VIGILANCE SUR LES MODALITÉS D'EMBAUCHE DE SALARIÉS ÉTRANGERS (HORS UE)

Le cas du salarié étranger (hors UE) ne résidant pas encore en France :

Le salarié étranger, non ressortissant de l'Union européenne, ne résidant pas encore en France est, par définition, **un salarié ne disposant pas d'un titre de séjour ou d'un visa et donc de l'autorisation de travailler en France.**

Afin qu'il puisse exercer, en toute légalité sur le territoire français, l'employeur doit déposer une demande **d'autorisation de travail sur la plateforme de main d'œuvre étrangère (PFMOE).**

Si vous souhaitez être accompagné par un conseiller du Groupe FNSEA 13 : contactez Gayané MANUKYAN-SIROT serviceofii@fdsea13.fr

Le salarié étranger (hors UE) résidant déjà en France

Il s'agit ici du cas du salarié de nationalité étrangère, non ressortissant de l'Union européenne, **qui résidait déjà en France** préalablement au lancement de la procédure de recrutement. La personne dispose donc nécessairement déjà d'un **titre de séjour** ou d'un **visa**. Certains titres de

séjour valent par eux-mêmes autorisation d'exercer une activité professionnelle. Mais ce n'est pas le cas de tous les titres de séjour.

La vigilance est donc de mise, car même si un salarié étranger (hors UE) réside sur le territoire français et est détenteur d'un titre de séjour, **en fonction des mentions figurant sur celui-ci, il peut être impératif d'obtenir une autorisation de travail** pour l'embaucher au sein de **vosre exploitation.**

Ainsi, pour **embaucher des salariés détenteurs de carte de séjour « travailleur temporaire » ou « salarié », vous devez déposer une demande d'autorisation de travail** sur la plateforme de main d'œuvre étrangère (PFMOE).

En effet, depuis la réforme de l'immigration professionnelle en vigueur au 31 mars 2021 par le décret n°360-2021 du 31 mars 2021, les titres de séjour, qu'ils soient **pluriannuels ou temporaires**, portant la mention **«travailleur temporaire» ou «salarié»** ne sont plus au nombre de ceux qui dispensent leur détenteur de l'obtention d'une autorisation de travail, que ce soit en situation de renouvellement aux mêmes conditions (R.5221-

32 et suivants du Code du travail) ou en cas de changement de situation contractuelle (poste, entreprise, zone géographique, classification, rémunération) (R.5221-1 du Code du travail : « Tout nouveau contrat de travail fait l'objet d'une demande d'autorisation de travail »).

Attention : les services de la préfecture demandent l'autorisation de travail systématiquement pour accorder les renouvellements des titres de séjour « salarié », « travailleur saisonnier » et « travailleur temporaire ».

Si vous souhaitez être accompagné par un conseiller du Groupe FNSEA 13 : contactez Sandie GRESSE socialfd13@fdsea13.fr

SG

Exemples de titres valant autorisation d'exercer une activité professionnelle :

- Carte de résident ou carte de résident "longue durée-UE"
- Le visa de long séjour valant titre de séjour (VLS-TS) "vie privée et familiale" ou carte de séjour temporaire "vie privée et familiale".



N'attendez pas que le pire arrive pour vous mettre en conformité avec la réglementation. Créez ou mettez à jour votre document unique, et dématérialisez-le !

Au-delà des « obligations légales », une société dans laquelle les collaborateurs se sentent bien considérés et en sécurité, c'est l'assurance qu'ils restent et qu'ils donnent le meilleur d'eux-mêmes.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels* ne serait perçu que comme une obligation légale qui n'influe en rien sur la politique de prévention des risques de l'entreprise.

Le DUERP, ne serait alors qu'une « formalité administrative » supplémentaire et contraignante à respecter alors que concrètement les exploitants ont autre chose à faire...

Un récent rapport de l'IGAS (Inspection générale des affaires sociales) montre que **54% des établissements n'ont pas réalisé leur DUERP et ce chiffre est malheureusement bien plus élevé dans le secteur agricole alors qu'il figure parmi les 3 secteurs les plus touchés par les accidents de travail** (après les transports et le BTP).

Une obligation légale non respectée qui peut entraîner des conséquences dramatiques pour une exploitation

Le DUERP est avant tout une obligation légale. Le Parlement a choisi en 2021 de renforcer son importance, en le passant de la partie réglementaire (= une application) à la partie législative (= un principe).

Ne pas avoir établi de DUERP, c'est certes illégal (risque d'amende) mais c'est surtout encourir de graves conséquences humaines et pécuniaires en cas de contentieux.

Amendes encourues : l'employeur qui n'inscrit pas les risques professionnels de l'entreprise dans un DUERP, s'expose à une amende prévue pour les contraventions de 5e classe :

- Pour l'employeur (personne physique) : 1.500 €
- Pour l'entreprise (personne morale) : 7.500 € d'amende et/ou au délit d'entrave en cas de non-présentation au CSE (un an



d'emprisonnement et 3.750 € d'amende).

Risque de « faute inexcusable » : les conséquences peuvent être désastreuses en cas d'accident du travail (à fortiori maladie professionnelle).

Dans ce cas précis, **l'absence de rédaction ou la non mise à jour du DUERP sera considérée comme une faute aggravante pour l'entreprise, pouvant aller jusqu'à la faute inexcusable de l'employeur.**

Si vous souhaitez être accompagné par un conseiller du Groupe FNSEA 13 : contactez Sandie GRESSE socialfd13@fdsea13.fr

Un carnet de bord pour l'entreprise

Le DUERP doit être vu et conçu avant tout comme un **carnet de bord de la prévention des risques.**

Dire que les entreprises n'ayant pas réalisé leur DUERP ne mènent aucune politique de

Pas d'accident = une bonne prévention !?

Trop d'idées reçues existent et notamment celle-ci qui consiste à dire : pas d'accident sur une période donnée = politique de prévention des risques de l'exploitation convenable. Et pourtant, de nombreux facteurs comme l'absentéisme, turn-over, difficultés de recrutement, image dégradée, problèmes organisationnels... peuvent indiquer une mauvaise prise en charge de la prévention des risques dans l'entreprise.

prévention est évidemment une erreur. Mais penser que mettre des EPI à disposition des salariés est suffisant pour parler de politique de prévention est également un tort.

Les exploitations qui aujourd'hui n'ont pas de « véritable » DUERP, ou celles qui en ont un « médiocre », qui ne répond pas aux dispositions des articles L 4121-1, 2, 3 du CT, ne mènent pas de prévention des risques de manière sérieuse.

Le DUERP sert avant tout à :

- Prouver que vous avez recensé l'ensemble des risques professionnels de l'exploitation (L 4121-3-1 du CT)
- Evaluer sérieusement les différents risques, en explicitant une cotation écrite pour chaque partie prenante.

SG

Définition de la « faute inexcusable » de l'employeur :

Elle correspond au manquement de ce dernier à son obligation de sécurité révélée par un accident du travail ou une maladie professionnelle. L'employeur se doit de caractériser les dangers et de prendre les mesures nécessaires pour les prévenir. La faute inexcusable est qualifiée lorsque :

- Il existe un danger ;
- L'employeur ait ou aurait dû avoir conscience du danger ;
- L'employeur n'ait pas pris les mesures nécessaires pour préserver les salariés dudit danger (par exemple : omettre de mettre en place des actions de prévention ou sous-estimer ou mal-évaluer les risques auxquels ses salariés sont exposés.)

Une fois que la faute inexcusable est juridiquement reconnue, la victime peut prétendre à une majoration de sa rente à son maximum ou du capital attribué à la date de consolidation ainsi qu'une réparation de ses préjudices mais aussi de l'ensemble d'autres dommages. Cela représente un **véritable coût pour l'entreprise.**

LA QUESTION DU MOIS

LE SALARIÉ PEUT-IL ÊTRE DISPENSÉ DU PRÉAVIS ?

Oui mais attention aux conséquences.

En cas de démission ou dans certains motifs de licenciement, le salarié doit effectuer un préavis avant de quitter l'entreprise. Il peut toutefois préférer être libéré immédiatement. Il peut alors faire une demande de dispense de préavis auprès de son employeur. Si ce dernier l'accepte (il n'y est pas obligé), il ne devra aucune rémunération ou indem-

nité au titre du préavis non effectué. De son côté, le salarié n'a pas non plus à verser d'indemnité au titre de cette dispense de préavis. Il n'aura pas non plus de droits aux allocations chômage entre la notification de la rupture et la date de fin théorique de son contrat de travail.

Le contrat de travail est rompu à la date d'acceptation de l'employeur, ou la date convenue entre les parties en cas d'accord

sur une date différente.

Attention : si à l'inverse c'est l'employeur qui souhaite dispenser le salarié de son préavis, il lui devra la rémunération qu'il aurait pu percevoir pendant ce préavis et cela ne rapproche pas la date de sortie d'effectif. C'est une simple dispense de travail à laquelle le salarié ne peut s'opposer.

AP

LOIS DE FINANCE 2024

I. Réévaluation de la limite du seuil d'application du micro-BA

(LF art. 94, I, C – CGI, art. 69, I)

Le plafond des recettes est porté de 91 900 € à 120 000 € du chiffre d'affaire hors taxe. La moyenne des recettes retenue comprend les années : 2021, 2022, 2023.

A - Exploitants au régime des BA réels : un retour au micro-BA ?

- Exploitants au réel de plein droit et moyenne des recettes 2021-2022-2023 < 120 000 € HT

Il existe deux possibilités :

- Maintien du régime réel : Nécessité de formuler l'option avant la date limite de déclaration du résultat de l'exercice 2023 désormais (mi-mai 2024 en pratique quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2023)

- Passage au micro-BA de plein droit au 1er janvier 2024

- Si l'exercice correspond à l'année civile : pas de formalité particulière.
- Si l'exercice est en décalé par rapport à l'année civile : imposition d'un exercice réel long comprenant le résultat réalisé sur l'exercice clos en 2023 et sur le résultat réalisé entre la clôture 2023 et le 31/12/2023.

- Exploitant au réel sur option

Là encore, nous retrouvons plusieurs hypothèses :

- Si la moyenne des recettes 2021-2022-2023 est **INFÉRIEURE** à 120 000 € HT, l'option se reconduit tacitement.

- Si la moyenne des recettes 2021-2022-2023 est **SUPÉRIEURE** à 91 900 € HT (ancien plafond) ou 120 000 € HT, l'option devient caduque.

Il faut alors formuler une nouvelle option pour maintien au réel (à formuler au plus tard mi-mai 2024 : date dépôt déclaration du résultat 2023).

B - Le Micro-BA pour les GAEC

S'agissant des GAEC :

- La transparence fiscale est complète jusqu'à 3 associés (le 4ème associé n'est plus intégralement en compte dans le calcul du seuil du Micro BA)

- Maintien de la mention du plafond de 367 000

II. Mise en place d'un crédit d'impôt accessible à tous

Ce crédit d'impôt est conditionné à la réalisation de dépenses professionnelles « vertueuses ».

Les dépenses visées sont celles engagées dans le cadre de :

- La résilience face aux aléas climatiques et sanitaires
- La résilience énergétique
- La biodiversité et l'agroécologie
- L'achat de matériel vertueux
- L'atténuation du changement climatique

III. Augmentation des seuils d'exonération pour les plus-values des petites et moyennes entreprises

Sont concernées les cessions d'entreprises individuelles, de droits sociaux ou d'actif de société soumis à l'Impôt sur le Revenu.

► **EXCLUSION** des Sociétés à l'IS (de plein droit ou sur option)

CONDITIONS :

- l'activité doit être de nature commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole et être exercée à titre professionnel ;
- l'activité doit avoir été exercée pendant au moins 5 ans à la date de la cession des éléments d'actif ;
- les recettes annuelles appréciées hors taxes doivent être :
 - inférieures ou égales à 350 000 € pour bénéficiaire d'une exonération totale ;
 - comprises entre 350 000 € et 450 000 € pour bénéficier d'une exonération partielle.

► **Attention ces plafonds applicables uniquement pour les entreprises agricoles (dû aux mécanismes de compensation pour le GNR)**

IV. Augmentation des plafonds de la Déduction pour Epargne de Précaution

La DEP subit quelques changements, les montants suivants seront applicables pour les exercices clos à compter du 01/01/2024 :

- 100 % du résultat jusqu'à 32 608 € (au lieu de 28 612 € en 2023)
- 50 000 € (contre 43 872 €) pour les résultats > 120 771 € (au lieu de 105 970 € en 2023)

MF

Limite Micro-BA GAEC					
Nombre d'associés	2	3	4	5	6
Limite seuil Micro-BA	240 000	360 000	367 000	367 000	432 000

GAZ NON ROUTIER : Chorus Pro

La demande de remboursement s'effectue sur le portail de télédéclaration « chorus pro ».

Les factures éligibles à la campagne de remboursement 2024 sont celles dont la date de livraison du GNR, des GPL, du fioul lourd ou du gaz naturel mentionnée par le fournisseur est comprise entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023 inclus.

En outre, les factures pour les années 2021 et 2022 peuvent toujours être déposées dans le cadre de cette campagne. Sous ces conditions, les factures sont prises en compte pour le remboursement partiel de l'accise sur les produits énergétiques et de l'accise sur les gaz naturels, qu'elles soient ou non acquittées. Les factures présentées par le demandeur pourront être des copies.

CAMPAGNE D'ADHÉSION 2024

*Pour agir en faveur de l'agriculture de notre territoire
Pour accéder aux services d'accompagnement de CASA*

METTEZ À JOUR VOTRE ADHÉSION À LA FNSEA13

SUIVEZ TOUTES NOS ACTIONS :



<https://www.fdsea13.fr/>

fdsea13@fdsea13.fr

LES CHIFFRES DU MOIS

LES CHIFFRES DU MOIS DE MARS 2024

SMIC horaire brut = 11,65 € depuis le 01/01/2024
Minimum garanti = 4,15 € depuis le 01/01/2024

Prime panier : 7,30 € depuis le 01/01/2024
Plafond Mensuel Sécurité Sociale 2024: 3.864 €

A l'embauche de votre salarié, vous devez lui remettre les notices d'information concernant la complémentaire santé et la couverture prévoyance. Elles sont disponibles en téléchargement sur le site de votre organisme assureur.

A partir du 6ème mois de présence, votre salarié peut bénéficier de réduction sur diverses activités sociales et culturelles. En début d'année il reçoit une carte dénommée « carte campagne ». Le catalogue des activités est consultable à cette adresse web : <https://www.calameo.com/read/00560894794e3d41f36ff>
A la sortie du salarié de votre entreprise, vous devez lui remettre les documents de demande de maintien de garanties concernant la complémentaire santé et la prévoyance. Dispositif appelé portabilité. Ils sont disponibles en téléchargement sur le site de votre organisme assureur.

Grille convention collective nationale IDCC 7024					Modifi- cation	
saire minimum du palier	palier					
Depuis le 1er janvier 2024						
11.65	1	Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points				
11.65	2	si minimum degré 4 en technicité				
11.78	3	+ soit degré 3 en responsabilité ou degré 3 en autonomie				
12.03	4					
12.56	5	Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points				
13.15	6	si minimum degré 3 en autonomie				
13.92	7	+ soit degré 3 en management ou degré 4 en technicité				
14.88	8					
16.11	9	Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points				
17.84	10	si minimum degré 4 en autonomie				
20.30	11	+ soit degré 4 en management ou degré 4 en technicité				
23.20	12					
CHARGES SOCIALES CADRE & NON CADRE		TAUX GLOBAL	REPARTITION EN %		ASSIETTE	
			SALARIE	EM- PLOYEUR		
Maladie, maternité, invalidité, décès	non fiscalisé en France	R	7.00	0.00	7.00	totalité salaire si rémunération annuelle <= 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
		R	13.00	0.00	13.00	totalité salaire si rémunération annuelle > 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
		R	12.50	5.50	7.00	totalité salaire si rémunération annuelle <= 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
		R	18.50	5.50	13.00	totalité salaire si rémunération annuelle > 52.416,00 € soit valeur 2,5 SMIC au 31.12.2023
Contribution solidarité autonomie		R	0.30	-	0.30	totalité salaire
Vieillesse déplafonnée		R	2.42	0.40	2.02	totalité salaire
Vieillesse		R	15.45	6.90	8.55	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
Accident du travail		R*	voir tableau ci dessous		totalité salaire	
Allocations familiales		R	3.45		3.45	totalité salaire si brut annuel <= 73.382,40 € soit valeur 3,5 SMIC au 31.12.2023
		R	5.25		5.25	totalité salaire si brut annuel > 73.382,40 € soit valeur 3,5 SMIC au 31.12.2023
Allègement des cotisations travailleurs occasionnels		voir formule ci dessous - plafonnée aux cotisations patronales marquées par R et (R* plafonné à 0,55%). Dégressivité de 1,2 à 1,6 SMIC				
Allègement général des cotisations		voir formule ci dessous - plafonnée aux cotisations patronales marquées par R et (R* plafonné à 0,55%). Dégressivité de 1 à 1,6 SMIC				
FNAL - aide logement		R	0.10	-	0.10	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
Service santé au travail		R	0.42	-	0.42	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
Formation < 11 salariés			0.55	-	0.55	totalité salaire
Formation >= 11 salariés			1.00	-	1.00	totalité salaire
Formation CDD			1.00	-	1.00	totalité salaire des CDD Exonération si contrat à caractère saisonnier
Taxe apprentissage part principale			0.59	-	0.59	Si redevable, déclarée via la DSN et versée à la MSA.
Taxe apprentissage solde			0.09		0.09	Si redevable, déclarée via la DSN d'avril 2024 et versée à la MSA.
AFNCA			0.05	-	0.05	totalité salaire
ANEFA			0.02	0.01	0.01	totalité salaire
Provéa			0.20	-	0.20	totalité salaire
Contribution au dialogue social			0.016	-	0.016	totalité salaire
CDI,CDD saisonnier CDD de remplacement		R	4.05		4.05	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
CDD d'usage <= 3 mois						
Assurance garantie des salaires AGS		R	0.20	-	0.20	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
CEG contribution d'équilibre générale		R	2.15	0.86	1.29	<= 3.864 € / mois soit le PMSS > 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
CET contribution d'équilibre technique			0.35	0.14	0.21	totalité salaire si brut > 3.864 € soit le PMSS
ASCPA au 1er du 6ème mois présence			0.04	-	0.04	totalité salaire
Transport >= 11 salariés sur l'année N-1			suivant commune			totalité salaire

NON CADRE					
Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA	R	7.87	3.93	3.94	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
		21.59	10.79	10.80	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
Retraite supplémentaire salarié ayant acquis 12 mois d'ancienneté continue dans l'entreprise	E	1.00	0.50	0.50	<= 30.912 € / mois soit 8 PMSS
Garantie maintien salaire	Tarif si HUMANIS	0.36	-	0.36	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
Prévoyance au 1er du mois suivant le 6ème mois d'ancienneté	Tarif si HUMANIS	0.85	0.425	0.425	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
Frais santé dès l'embauche sauf cas de dispense	Tarif si AGRICA	45.21 €	22.60 €	22.61 €	forfait mensuel proratisé le mois d'embauche
	MUTUALIA	45.21 €	22.60 €	22.61 €	
Versement santé dit chèque santé	Tarif si AGRICA			28.26 €	CDD <= 3 mois coût employeur x 1.25 si temps partiel, proratisé selon le nb heures mensuelles
	si MUTUALIA			28.26 €	
Forfait social		20.00	-	20.00	coût employeur cotisation marquée par E
Forfait social entreprise >= 11 salariés		8.00	-	8.00	coût employeur cotisations marquées par C
CSG déductible		6.80	6.80	-	sur 98,25% du salaire brut + (coût employeur des cotisations marquées par C+E) dans la limite de 15.456 € / mois, soit 4 PMSS, au-delà sur 100% de la même base
CSG non déductible		2.40	2.40	-	
CRDS		0.50	0.50	-	

CADRE					
Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA		10.16	3.86	6.30	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
		21.59	8.64	12.95	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
APECITA		0.060	0.024	0.036	<= 15.456 € / mois soit 4 PMSS
CPCEA retraite supplémentaire	B S	2.50	1.07	1.43	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
CPCEA retraite sup. option. obligatoire	B S	0.50	0.30	0.20	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
CPCEA prévoyance soumis CSG	B F	2.00	1.00	1.00	totalité salaire
CPCEA prévoyance hors CSG	B F	1.03	0.24	0.79	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
CPCEA prévoyance soumis CSG	B F	0.45	-	0.45	<= 3.864 € / mois soit le PMSS
CPCEA prévoyance hors CSG	B F	1.66	0.99	0.67	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 et 8 PMSS
CPCEA frais de santé	B F	0.99	-	0.99	> 3.864 € / mois et < 30.912 € / mois soit 1 et 8 PMSS
Forfait social entreprise >= 11 salariés		129.00 €	64.50 €	64.50 €	forfait mensuel
Forfait social		8.00	-	8.00	coût employeur cotisations marquées par F
CSG déductible		20.00	-	20.00	coût employeur cotisations marquées par S
CSG non déductible		6.80	6.80	-	sur 98,25% du (salaire brut - HS - HC) + (coût employeur des cotisations marquées par B) dans la limite de 15.456 € / mois, soit 4 PMSS, au-delà sur 100% de la même base.
CRDS		2.40	2.40	-	
CRDS		0.50	0.50	-	
CSG déductible		0.00	0.00	-	Sur base heures supplémentaires et heures complémentaires
CSG non déductible		9.20	9.20	-	
CRDS		0.50	0.50	-	

ALLEGEMENT GENERAL DES COTISATIONS	
Employeurs de la production agricole, des travaux agricoles, forestiers et paysagers, de la conchyliculture, la pisciculture, la saliculture, groupements d'employeurs et les CUMA.	
coefficient à multiplier par le brut mensuel ou annuel, puis à affecter par cotisation R et R* avec un coefficient maximum, pour obtenir la réduction dégressive	
Toutes entreprises	$\frac{T}{0,6} \times [\frac{(1,6 \times \text{SMIC RDF})}{\text{REM RDF}} - 1]$
T est égale aux taux de cotisations patronales marquées par R et R*, plafonné à 0,46%, soit maximum 0,3116 % depuis 2024	
Dans le cas où les cotisations retraites sont versées à une autre caisse que - Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA - la cotisation retraite est prise en compte dans l'allègement à hauteur de la part patronale dans la limite de 4,72%. La part CET restant de 1,29%	

SMIC ANNUEL = 21.203,47 €

SMIC RDF				
	salarié mensualisé		salarié hors mensualisation	
	mensuel	annuel	mensuel et annuel	
temps plein	smic x (151,67 + HS)	smic x (1820 + HS)	réduction dégressive	exo occasionnel
temps partiel	smic x (H temps partiel + HC + HS)	smic x (H temps partiel + HC + HS)		
entrée - sortie en cours de mois	formules ci-dessus x rémunération perçue / rémunération théorique mensuelle		smic x total heures travaillées	smic x DC

DC = durée contractuelle de travail de la période de présence

REM RDF	salariés bénéficiant de la réduction dégressive	salariés bénéficiant de l'exonération travailleur occasionnel
	salaire brut	salaire brut moins les heures supplémentaires ou complémentaires

ALLEGEMENT DES COTISATIONS	
pour l'emploi de travailleurs occasionnels depuis 2020	
coefficient à multiplier par le brut mensuel ou annuel, puis à affecter par cotisation R et R* avec un coefficient maximum, pour obtenir la réduction dégressive	
Toutes entreprises	$\frac{T \times 1,2}{0,4} \times [\frac{(1,6 \times \text{SMIC RDF})}{\text{REM RDF}} - 1]$
T est égale aux taux de cotisations patronales marquées par R et R*, plafonné à 0,46%, soit maximum 0,3116 % depuis 2024	
La durée d'allègement reste limitée à 119 jours par an pour un même salarié. Au sein d'un groupement d'employeurs la limite de 119 jours s'apprécie par adhérent et pour chaque salarié mis à sa disposition.	

VERSEMENT DE TRANSPORT	MARSEILLE PROVENCE METROPOLE	2.00
	PAYS D'AIX EN PROVENCE	2.00
	SALON ETANG DE BERRE DURANCE	2.00
	CAPM et SAN OUEST PROVENCE	2.00
	PAYS D'AUBAGNE et DE L'ETOILE	2.00
	BASSIN MINIER DE PROVENCE	2.00
	ARLES CRAU CAMARGUE MONTAGNETTE	0.80
SAINTE-MARIES DE LA MER	0.80	

Taux accident de travail	
Cultures spécialisées	2.33
Elevages spécialisés gros Animaux	2.49
Elevages spécialisés petits Animaux	4.13
Cultures & élevages non spécialisés	2.25
Viticulture	3.85
Personnel des sièges sociaux et bureaux d'exploitations agricoles	1.15

CAMPAGNE PAC 2024

PAC : FOCUS SUR LES PAIEMENTS 2023

La campagne 2024 s'est ouverte le 1er avril et une partie des dossiers 2023 ne seront pas instruits ! Plusieurs dossiers sont bloqués du fait de problèmes techniques liés aux logiciels. La FNSEA, ainsi que toutes les fédérations départementales sont pleinement conscientes de la situation, le réseau fait pression auprès du gouvernement, qui semble dans l'incapacité de nous dire quand les blocages seront résolus !

Conséquence : tous les dossiers avec des MAEc ou des engagements bio initiés en 2023 ne pourront pas être ouverts avant le 15 avril.

PRAIRIES NON ASSURÉES : DÉSIGNEZ VOTRE INTERLOCUTEUR AVANT LE 15 MAI

En 2024, **tous** les exploitants qui exploitent **des prairies non assurées doivent désigner** leur interlocuteur agréé pour bénéficier de l'ISN (indemnité de solidarité Nationale) sur leurs prairies. Cela concerne également les agriculteurs qui exploitent des prairies non assurées avec ou sans animaux.

Ainsi, le réseau des interlocuteurs agréés intervient pour gérer l'ISN à la place de l'Etat. **Important : dans ce cas, pour bénéficier de l'ISN l'exploitant devra avoir déposé une déclaration PAC pour la campagne 2024.**

Pour rappel, **les exploitants partiellement assurés** par un contrat d'assurance multi risque climatique subventionnable doivent également réaliser la démarche, **la date butoir du 31 mars est décalée au 19 avril.**

Les agriculteurs qui assurent l'intégralité des surfaces (cultures et prairies) de leur exploitation par un contrat MRC subventionnable ne sont pas tenus de se rendre sur la plateforme pour désigner leur interlocuteur agréé.

Le lien pour faire la désignation :

<https://agriculture.gouv.fr/interlocuteurs-agrees-2024>

PAC et calculette BCAE8

Pour vous aider à y voir plus clair et vous permettre d'évaluer au mieux les différentes possibilités d'adaptation de votre assolement, la FNSEA propose un outil simplifié : la « calculette BCAE8 » est disponible à l'adresse suivante, vous devez enregistrer une copie pour pouvoir saisir vos données

Lien d'accès : https://fnsea-my.sharepoint.com/:x/g/personal/roch_marie_stern_reseaufnsea_fr/EeX4KQig59lKpRuF-YuPUUg-BWpIWLhPRfiBU0TJ0wW3V9A?rttime=q9ea5W8x3Eg

Le premier onglet est le volet explicatif de la calculette, l'onglet suivant sert au calcul selon la nouvelle modalité de la BCAE 8 pour 2024.

PAC 2024 : ATTENTION À LA CONDITIONNALITÉ !

Il existe 9 règles de BCAE

BCAE2 : Protection des zones humides

L'application de la BCAE 2 concernant la protection des zones humides et tourbières est reportée à 2025. Pour cette BCAE, un important travail de cartographie des zones concernées ainsi qu'une définition des obligations reste à faire. **La FNSEA13 est attentive à la déclinaison locale, les enjeux sont majeurs.**

BCAE 3 : elle est inchangée, **il est interdit de brûler les résidus de paille**, de cultures d'oléagineux, de protéagineux et de céréales. **Le préfet peut donner une autorisation exceptionnelle pour raisons sanitaires.**

BCAE 4 : Bandes tampons

Pour cette BCAE, une bande enherbée, sans traitement phytosanitaire ni fertilisation, de 5 mètres minimum est nécessaire le long des cours d'eau identifiés dans la cartographie cours d'eau. **La bande enherbée doit faire à minima 5 mètres sur le terrain comme sur la déclaration PAC.**

Depuis 2023, le long des canaux d'irrigation et fossés collecteurs de drainage cartographiés comme permanent (trait bleu plein sur la carte IGN) une ZNT est nécessaire. Cette bande peut être enherbée ou en culture tant qu'il n'y a pas de traitement. La largeur de cette bande est liée à l'arrêté phyto.

Ce point bénéficiait d'une tolérance en 2023 (simple avertissement) mais **à partir de 2024, les pénalités s'appliqueront en cas de non-conformité.**

La BCAE 5 : la limitation de l'érosion existe également depuis plusieurs programmations. Pour cette BCAE, **il est interdit de labourer entre le 1er décembre et le 15 février les parcelles ayant une pente supérieure à 10 %** sauf si le labour est fait perpendiculairement à la pente ou s'il y a une bande végétalisée de 5 m en bas de la parcelle. Dans le cadre de **la BCAE 6** une couverture minimale des sols est nécessaire. Les parcelles en zones vulnérables doivent respecter l'arrêté nitrates. Depuis 2023, pour les parcelles hors zones vulnérables une couverture végétale est nécessaire pendant 6 semaines entre le 1er septembre et le 30 novembre.

BCAE 7 : La rotation des cultures

La BCAE 7 contraint à avoir une rotation des cultures sur les parcelles avec un critère annuel et un critère pluriannuel. Cette BCAE est en discussion au niveau de la commission européenne afin d'être éventuellement allégée.

BCAE 8 : Protection des éléments favorables à la biodiversité

Un équivalent d'au moins 4 % d'infrastructures Agroécologiques incluant les cultures fixatrices d'azote sans utilisation de produits

phytosanitaires et les cultures dérobées (1 ha équivaut 1 ha) est nécessaire par rapport à la surface en terres arables. Pour cette BCAE, il faut également respecter l'interdiction de la taille des haies lors de la période de nidification du 16 mars au 15 août.

En 2023, l'option « dérogation Ukraine » permettait d'atteindre le taux des 4 % pour les exploitants n'ayant pas suffisamment d'IAE. En 2024 nos demandes ont conduit à une troisième année de dérogation Ukraine.

Par conséquent, pour respecter la conditionnalité en 2024, il faudra 4% d'IAE quelles qu'elles soient.

Conditionnalité sociale : Les aides Pac sont désormais liées au code du travail

C'est une des nouveautés majeures de la nouvelle Pac : désormais, les employeurs agricoles pourront voir leurs aides réduites de 1 % à 5 %, après une sanction infligée par l'inspection du travail.

Quels agriculteurs sont concernés ? Les agriculteurs concernés sont ceux qui touchent des aides Pac et qui emploient du personnel, quel que soit le statut (CDI, CDD, saisonniers, apprentis).

Comment ça se passe ? En pratique, l'inspection du travail effectue un contrôle chez un agriculteur de l'application du droit social. Ce contrôle est indépendant de ceux conduits par l'Agence de services et de paiement (ASP). Si son enquête aboutit à une décision exécutoire, c'est-à-dire une sanction administrative ou un procès-verbal ouvrant à des poursuites judiciaires, elle la notifie à l'ASP. L'exploitant reçoit une lettre de fin d'instruction de la part de l'ASP. Selon les cas, les pénalités vont de 1 % à 5 % pour le premier constat. Ce taux est systématiquement triplé en cas de récidive.

Le premier taux de pénalité (1 %) concerne souvent des négligences administratives. Par exemple, ne pas avoir écrit une évaluation spécifique du risque chimique dans le document unique d'évaluation des risques (DUER). La majorité des sanctions, celles au taux de pénalité de 3 %, sont liées à la conduite normale du personnel. Par exemple, ne pas avoir défini de moyen de prévention, de secours et de lutte contre les incendies, ou ne pas avoir informé les salariés des conditions d'utilisation des équipements de travail.

Enfin, les taux les plus élevés (5 %) ont trait à des fautes majeures : ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ou encore ne pas avoir établi de DUER. La pénalité sur les aides Pac ne remplacera pas la sanction de la justice sociale ou administrative qui ne manquera pas d'arriver dans de tels cas.