

Accord collectif national sectoriel du 7 juin 2021 des entreprises d'accouvage et de sélection (étendu par arrêté du 24 février 2022, *Journal officiel* du 10 mars 2022)

## Avenant n° 5 du 30 janvier 2024

NOR : AGRS2597122M  
IDCC : 7024 / 7009

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :  
Syndicat national des accouveurs (SNA),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture (CFTC-AGRI) ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles (SNCEA) CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection s'est réunie le 30 janvier 2024 à Paris et en visioconférence.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans le secteur de l'accouvage et des entreprises de sélection, les partenaires sociaux ont souhaité permettre aux salariés de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN de la production agricole et des CUMA, faire évoluer la prime d'ancienneté, apporter des solutions innovantes pour faciliter le travail des femmes, et favoriser l'accès à la retraite progressive.

### **Article 1er**

#### **Date d'application des avenants relatifs aux salaires minima de la CCN production agricole et CUMA**

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application anticipée des prochains avenants d'augmentation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, dont l'application obligatoire suit les règles légales et dépend de la parution de leur arrêté d'extension au Journal officiel, ce qui peut intervenir plusieurs mois après la date de négociation des salaires minima.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accoupage et de sélection de bénéficier plus rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux des entreprises d'accoupage et de sélection décident que les prochains avenants de négociation en CPPNI<sup>1</sup>, d'augmentation des salaires minima de la CCN production agricole et CUMA, s'appliqueront aux entreprises d'accoupage et de sélection, le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de négociation en CPPNI de ces avenants.

## Article 2

### Augmentation de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime mensuelle d'ancienneté, prévue à l'article 5-2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, est modifié de la façon suivante :

ANCIENNETE	PRIME MENSUELLE
Supérieure à 3 ans	22 €
Supérieure à 6 ans	42 €
Supérieure à 9 ans	62 €
Supérieure à 12 ans	80 €
Supérieure à 15 ans	95 €
Supérieure à 20 ans	110 €
Supérieure à 25 ans	130 €
Supérieure à 30 ans	150 €

## Article 3

### Modifications sur les congés

Deux modifications sont faites à l'article 12 sur les congés de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021 :

- Le 3<sup>ème</sup> paragraphe de l'article 12, complétant l'article 10.1.3 de la CCN production agricole et CUMA relatif aux autres congés familiaux, est modifié comme suit : l'âge des enfants concernés passe de « moins de 6 ans » à « moins de 10 ans », la première phrase devient : « Les chargés de famille ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de 10 ans, en cas de maladie ou d'accident de ceux-ci, peuvent bénéficier de 3 jours d'absence payés par année civile, sous réserve de présenter un certificat médical. ». Le reste du paragraphe n'est pas modifié.
- L'article 12 est complété par le paragraphe suivant :

« L'article 10.1.5. de la convention collective nationale production agricole et CUMA relatif aux « congés divers » est complété comme suit :

---

<sup>1</sup> CPPNI = commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation

- En cas d'endométriose justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé par mois.
- En cas de « fausses couches » (interruption accidentelle de la grossesse), justifiées par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 3 jours de repos payés.
- En cas de procréation médicalement assistée (PMA) justifiée par certificat médical à remettre à l'employeur, une salariée a droit à 1 jour de repos payé. »

## **Article 4**

### **Retraite progressive et assiette de cotisations**

Modification de l'article 10 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouvage et de sélection du 7 juin 2021, relatif au départ volontaire en retraite.

Il est complété par un nouveau paragraphe intitulé « Retraite progressive » :

« Quand un salarié bénéficie d'une retraite progressive, le calcul de l'indemnité de départ à la retraite sera basé sur le salaire rétabli à temps complet. »

## **Article 5**

### **Date de mise en œuvre - Dépôt et extension**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L.2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)