



FNAB

Fédération Nationale
d'Agriculture Biologique

Dossier de presse

Les agriculteur-rices bio de la Fnab s'engagent dans une démarche de progrès social

Webinaire mardi 15 février
10h à 12h00

*Comment répondre aux enjeux sociaux du
monde agricole ?*

*La Fnab apporte une première réponse à
travers **neuf critères sociaux** qui viendront
enrichir son label Fnab.*



FNAB

40 Rue de Malte, 75011 Paris

Téléphone : 01 43 38 38 69

www.fnab.org

Relations Presse

William Lambert

06 03 90 11 19

william@lambertcommunication.com

SOMMAIRE

<i>Edito de Philippe Camburet, Président de la FNAB</i>	<i>p. 3</i>
<i>Communiqué de presse</i>	<i>p. 4</i>
<i>Les critères sociaux du label FNAB</i>	<i>p. 6</i>
<i>Trois questions à Gaël David, Secrétaire fédéral Cfdt Agri-Agro</i>	<i>p.7</i>
<i>L'évolution du travail et de l'emploi dans l'agriculture</i>	<i>p. 8</i>
<i>Présentation de la FNAB</i>	<i>p. 9</i>



Photo © William B. Besançon

EDITO

Philippe Camburet Président de la FNAB

La Fédération Nationale d'Agriculture Biologique (FNAB) s'inscrit dans une démarche de progrès qui va au-delà de la défense du cahier des charges européen de l'agriculture biologique. Depuis 44 ans, elle réunit des hommes et des femmes de conviction qui ont à cœur de relever les défis de leur temps **en prouvant concrètement, sur leurs exploitations, que l'on peut**

s'inscrire dans une autre logique que celle du modèle dominant. Les paysannes et les paysans bio ont ainsi montré qu'une agriculture respectueuses des rythmes naturelles, sans intrants chimiques de synthèse et sans OGM, était non seulement possible, mais que c'est l'alternative agricole la mieux à même de répondre aux problèmes environnementaux, climatiques, comme aux enjeux alimentaires et de santé publique que plus personne aujourd'hui ne peut ignorer.

La démarche de progrès que défend la FNAB ne s'arrête pas au respect et à la préservation de notre environnement, ni à la volonté d'offrir à toutes et à tous une alimentation saine et de qualité. Comme le rappelle sa Charte des valeurs, elle a également pour objectif de « **créer les conditions de travail et de vie des acteurs qui permettent leur épanouissement**, notamment au travers d'un travail digne, adéquat et productif dans des conditions de respect mutuel et de sécurité physique et psychologique. »

La croissance du marché bio attire de nouveaux acteurs qui ne s'inscrivent pas forcément dans cet esprit et la question sociale est encore absente du cahier des charges du label AB. Il n'était donc que temps de nous atteler à ce chantier. C'est ce qu'a fait notre réseau en élaborant cette nouvelle "brique sociale" qui va venir s'ajouter au label bio de la FNAB et qui concerne l'ensemble des personnes travaillant sur les fermes : exploitant.e.s, salarié.e.s, stagiaires... **C'est une démarche unique en France pour un label de qualité** et nous nous sommes attelés à la tâche avec la même volonté de faire bouger les lignes qu'il y a 44 ans lorsque nous avons voulu montrer qu'une autre agriculture était possible. Affirmer que le bien-être et l'épanouissement au travail sont pour les paysan.ne.s bio une priorité est non seulement un enjeu philosophique, c'est une nécessité. Il s'agit tout à la fois de susciter de nouvelles vocations dans un contexte de fort renouvellement de la population agricole, de nous adapter au changement avec la montée en puissance du salariat sur les fermes, comme de consolider et de renouveler les liens de confiance que nous avons tissés avec les consommateurs qui ne veulent pas d'une bio low-cost mais souhaitent, par leur acte d'achat, être des acteurs du changement.

Cette démarche de progrès autour de la construction d'un label paysan exigeant qui reflète fidèlement les valeurs de la FNAB va se poursuivre. Une seconde brique de critères favorisant la biodiversité sera intégrée à notre cahier des charges dès cette année et nous travaillons déjà sur d'autres critères concernant en particulier le climat et le bien-être animal. Notre objectif pour 2022 est de labelliser 300 premières fermes.



Les AGRICULTEURS BIO DE LA FNAB s'engagent dans une démarche DE PROGRÈS SOCIAL

Acteur de la transition écologique et du progrès de l'agriculture depuis 40 ans, la FNAB s'engage aujourd'hui dans une démarche de progrès et d'innovation sociale. Au terme d'une année de travail qui a mobilisé l'ensemble de son réseau, elle a identifié avec l'aide des syndicats et notamment de la CFDT, et formalisé neuf critères pour améliorer le bien-être au travail. Adoptés à l'unanimité par son Conseil d'administration, ils seront intégrés dès cette année au label qu'elle a lancé à titre expérimental en 2020*.

Bien-être au travail : une nécessité pour assurer le renouvellement des générations

Comme l'a montré le dernier recensement agricole, le renouvellement des générations est un défi majeur pour le secteur. Parce qu'elle est porteuse de sens et d'innovation agronomique, la bio reste attractive mais fait face aussi dans certaines filières à une crise des vocations, que ce soit pour la reprise des fermes ou pour attirer des salarié-e-s. Alors que la qualité de vie au travail est devenue centrale dans l'aspiration des nouvelles générations le label Bio ne prévoit rien sur ce sujet**, ni pour les exploitant-e-s, ni pour les salarié-e-s.

La rentabilité de la ferme condition première du bien-être au travail

La formation des chef-fe-s d'exploitation à une méthodologie de fixation du juste prix de vente de leurs productions est le premier des neuf critères du nouveau label de la FNAB.

« Pour améliorer nos conditions matérielles de travail et embaucher dans de bonnes conditions, il faut avant tout avoir un système rentable, souligne Christophe Osmont, paysan bio dans la Manche, en charge de l'innovation sociale. Mais les prix des produits agricoles sont déconnectés de la valeur du travail. Il faut donc commencer par inverser la façon de penser. »

Cette approche inspirée des critères du commerce équitable a été utilisée dans le cadre des négociations contractuelles avec deux entreprises : Blédina et Picard. « Au lieu de déterminer le prix en fonction de ce que le client est prêt à payer, on le construit en partant de critères objectifs qui intègrent les coûts de production, la juste rémunération des productrice-ur-s, les investissements sur l'exploitation et les aléas climatiques », explique Stéphanie Pageot, éleveuse laitière en Loire Atlantique, en charge du label FNAB.

Le travail des salariés reconnu et valorisé

Les huit autres critères concernent l'ensemble des personnes travaillant sur les fermes :

- ☞ Formation des chef-fe-s d'exploitation au rôle d'employeur ;
- ☞ Formation continue des salariés (2 jours tous les 2 ans) ;
- ☞ Exclusion du statut de conjoint-e collaborateur-trice ;
- ☞ Encadrement de l'accueil des stagiaires et woofeurs (un à trois stagiaires maximum à la fois suivant la dimension des fermes et pas plus de deux woofeur-euse-s) ;

- 👉 Interdiction du recours à la main d'œuvre étrangère sous statut de travailleur détaché ;
- 👉 Obligation d'information des salariés (livret d'accueil comprenant des informations sur l'organisation du travail à la ferme, la Convention Collective Nationale des salariés agricoles, les équipements de protection individuelle obligatoires...)
- 👉 Consultation des salariés sur les questions d'organisation du travail (réunions d'équipe au moins deux fois par an) ;
- 👉 Rémunération mieux-disante des salariés (avec diverses options comme la prise en compte de l'ancienneté y compris pour les saisonniers réguliers, l'intéressement des salariés, le versement de primes ou encore des rémunérations supérieures de 10% à celles prévues par la convention collective).

La FNAB s'est fixée comme objectif de former 300 fermes en 2022 et de les accompagner dans la mise en place de ces critères.

** Des critères sur la biodiversité ont aussi été travaillés, ils seront dévoilés lors d'un webinaire le 22 février 2022 à 10h.*

*** La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail a marqué un véritable tournant dans la prévention des risques professionnels*



Les CRITÈRES SOCIAUX DU LABEL FNAB

Le tableau ci-dessous détaille les 9 critères sociaux du label FNAB, regroupés en trois thématiques. La labellisation prévoit une mise en place qui peut être progressive, avec des délais variables indiqués dans la colonne de droite.

CAPACITATION / AUTONOMISATION	
1 - Les chef.fe.s d'exploitation s'engagent dans une démarche de formation à l'approche du prix de revient et à la rentabilité de la ferme.	Vérifié année n, bloquant en n
2 - Les chef.fe.s d'exploitation qui emploient des salarié.e.s ou accueillent des stagiaires suivent a minima une journée de formation sur leur rôle d'employeur dans les deux premières années de labellisation. Deux volets obligatoires : revue des obligations légales & gestion des ressources humaines orientées sur le bien-être au travail. Tous.tes les chef.fe.s d'exploitation- employant ou non des salarié.e.s - suivent au moins une journée de formation tous les 5 ans.	Vérifié année n, bloquant en n+2
3 - Obligation de formation continue des salariés : 2 jours tous les 2 ans pour les salarié.e.s en CDI, tous les 3 ans pour ceux en CDD s'ils ont travaillé plus de 6 mois an sur la ferme les 2 dernières années.	Vérifié année n, bloquant en n+2
EMPLOI ETHIQUE	
4 - Exclusion du statut de conjoint.e collaborateur.trice : l'accès à ce statut est limité à 3 ans pour les personnes mariées, pacsées ou vivant en concubinage avec un.e chef.fe d'exploitation.	Vérifié année n, bloquant en n+4
5 - Encadrement de l'accueil des stagiaires et woofeurs. A un instant t pas plus de : 1 stagiaire par ferme ayant moins de 2 UTH pérennes ; de 2 stagiaires par ferme ayant entre 2 et 5 UTH pérennes ; de 3 stagiaires par ferme ayant plus de 5 UTH pérennes.	Vérifiée en année n, bloquant en n+1
6 - Interdiction du recours à la main d'œuvre étrangère sous statut de travailleur détaché.	Vérifiée en année n, bloquant en n+1
DIALOGUE SOCIAL & QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	
7 - Information des salariés : livret d'accueil obligatoirement transmis aux salariés comprenant en particulier des informations sur l'organisation du travail à la ferme, la Convention Collective Nationale des salariés agricoles, les équipements de protection individuelle obligatoires...	Vérifiée en année n, bloquant en n
8 - Consultation des salariés sur les questions d'organisation du travail : réunions d'équipe au moins deux fois par an. Les fermes ayant passé les seuils d'effectif pour la mise en place des instances représentatives du personnel (Comité Social et Economique CSE) et où l'instance est bien place, ce critère est automatiquement validé.	Vérifiée en année n, bloquant en n+1
9 - Rémunération mieux-disante des salariés. Diverses options comme la prise en compte de l'ancienneté y compris pour les saisonniers réguliers, l'intéressement des salariés, le versement de primes ou encore des rémunérations supérieures de 10% à celles prévues par la convention collective...	Vérifié année n, bloquant en n+5



LE REGARD DE LA CFDT AGRI-AGRO

Interview de Gaël David, secrétaire fédéral

Quelle est votre analyse de la situation sociale dans le secteur agricole ?

Lorsqu'on évoque les conditions de travail dans l'agriculture on s'attache généralement à la situation des chef.fe.s d'exploitation mais l'on ne parle pratiquement jamais des salariés. Ceux-ci réalisent pourtant aujourd'hui près de 50% du travail sur les fermes et cette part ne cesse de croître. Or, 80% d'entre eux sont sous statut précaire, en CDD, et 70% perçoivent des rémunérations horaires inférieures à 1,3 SMIC, alors que cette proportion est de 30% tous secteurs confondus. Par ailleurs, le recours à des prestataires extérieurs augmente fortement (environ 30% par an) avec une proportion importante de travailleurs étrangers. C'est un système qui a montré sa grande fragilité lors du premier confinement avec le manque cruel de main d'œuvre qualifiée auquel les exploitant.e.s se sont trouvés brutalement confrontés. On ne peut pas construire une agriculture durable sans emplois durables, qualifiés et de qualité.

Quelle a été la contribution de la Cfdt Agri-Agro dans l'élaboration des critères sociaux du label FNAB ?

La Cfdt Agri-Agro milite depuis plusieurs années pour l'intégration de critères sociaux dans les référentiels de certification des produits de qualité : AB, AOP, Label rouge ... Nous avons publié un référentiel intitulé "Du social dans mon assiette" qui comporte quinze préconisations et que nous avons présenté en 2020 au Salon de l'agriculture*. C'est ainsi que nous avons noué de premiers contacts avec la FNAB, qui nous a recontacté lorsqu'elle a commencé à travailler sur la brique sociale de son label. Nous lui avons apporté notre expertise mais sans intervenir dans le processus d'élaboration de cette

brique, qui a été réalisé en interne avec son réseau.

Quel regard portez-vous sur le travail accompli par la FNAB ?

Les citoyens consommateurs expriment une demande forte pour des produits alimentaires plus responsables. Pour y répondre les acteurs des filières s'engagent dans des démarches de certification qui intègrent des critères environnementaux, sur le bien-être animal ou la rémunération des producteurs. Toutefois l'aspect social, les conditions d'emploi et de travail des salariés ne sont pas pris en compte. Le label FNAB est ainsi le premier label français dont le cahier des charges comprend de véritables critères sociaux qui concernent l'ensemble des personnes qui travaillent sur les fermes. Nous apprécions la cohérence de ce label, qui s'appuie sur la triple performance du développement durable : économique, sociale, environnementale. Nous avons des réserves sur quelques critères. Ainsi, l'interdiction du recours au travail détaché n'est pas notre position : il est aujourd'hui bien encadré et le sujet est l'égalité de traitement entre les travailleurs, quel que soit leur statut. Et nous sommes opposés au woofing. Mais tous les autres critères sont extrêmement positifs avec des avancées importantes comme la formation aux ressources humaines des employeurs, l'obligation d'information, de consultation et de formation continue des salariés qui va bien au-delà de ce qui se pratique y compris dans les grandes entreprises de l'agro-alimentaires. Nous saluons donc la démarche de la FNAB et nous serons attentifs au déploiement de son label qui devrait permettre de recueillir des retours d'expérience très intéressants.

* <https://fqa.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2020-02/plaidoyer.pdf>



TRAVAIL ET EMPLOI EN AGRICULTURE : Un demi-siècle de mutations profondes

UNE POPULATION ACTIVE QUI DIMINUE...



Actifs agricoles permanents
(ne comprend pas les saisonniers,
ni les externes, ni les CDD)



... UN RECOURS AUX TRAVAILLEURS PRÉCAIRES QUI AUGMENTE



DES EXPLOITATIONS MOINS NOMBREUSES MAIS PLUS GRANDES

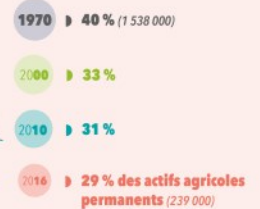


TAILLE MOYENNE des exploitations



MOINS DE FEMMES EN AGRICULTURE

LES FEMMES représentent



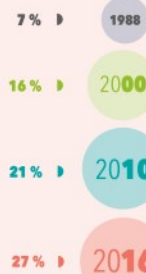
DES CHEFS D'EXPLOITATION PLUS FORMÉS



Diplôme d'études supérieures



Diplôme de niveau baccalauréat



Diplôme inférieur au baccalauréat ou aucun diplôme



Sources :
 ■ Recensement de l'Agriculture
 ■ Enquête sur la structure des exploitations agricoles
 ■ MSA

Chiffres France Métropolitaine

INRAE

© INRAE / Conception infographie : Michaël Le Bourdout / Décembre 2021

Créée en 1978 afin de porter la voix des producteur.rice.s biologiques, la FNAB anime un réseau de proximité et de compétence fort de 10.000 fermes adhérentes et de 90 groupements départementaux ou régionaux, qui couvrent l'ensemble du territoire français. Il s'agit du seul réseau professionnel agricole spécialisé en agriculture biologique en France.

L'action de la FNAB repose sur le fait que l'agriculture biologique est une alternative agricole et alimentaire crédible et nécessaire face aux enjeux environnementaux, économiques et sociaux du monde actuel. Acteur de la transition écologique depuis plus de 40 ans, le réseau FNAB porte un projet sociétal global réaffirmé en 2016 dans sa ["Charte des valeurs"](#).

Au-delà de son objectif d'organisation, de représentation et de défense des agriculteur.rice.s biologiques, la FNAB met son expertise et ses compétences au service de celles et ceux qui s'engagent dans des démarches de transition agricole et alimentaire conformes à ses valeurs.

Outre les agriculteur.rice.s biologiques, le réseau FNAB et ses 350 animateur.rice.s, conseiller.ère.s, et technicien.ne.s, accompagne ainsi notamment :

- **les consommateur.rice.s**, au travers de nombreux projets menés avec les AMAP et des associations citoyennes ;
- **les collectivités locales**, avec plus 300 collectivités accompagnées, l'animation d'un groupe d'une trentaine de « Territoires pilotes » qui portent des projets particulièrement innovants, la création et la mise à disposition d'outils et de formations spécifiques,
- **les entreprises**, avec l'objectif de relocaliser leurs approvisionnements en produits bio, qu'il s'agisse de la démarche "Manger Bio Local en Entreprise" engagées avec plusieurs grands groupes (Orange, La Poste, Casino...) où du projet mené avec Picard Surgelés pour le lancement d'une gamme bio, locale et équitable.

Dans le contexte d'urgence climatique et environnementale que nous connaissons, le projet défendu par la FNAB d'une agriculture respectueuse des cycles naturels, sans pesticides de synthèse, sans OGM et d'une alimentation saine, accessible à tous, prend sens pour un nombre croissant de citoyens et d'acteurs économiques. Les experts du GIEC estiment que nous avons environ 10 ans pour gagner les défis écologiques qui sont devant nous. Précurseur et acteur incontournable de la transition agricole et alimentaire en France, le réseau FNAB entend y prendre toute sa part.