



INFOS PRATIQUES

N°351
Février 2023

LE MENSUEL DES ADHÉRENTS DE LA FNSEA 13

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



M. Christophe MIRMAND, Préfet de la Région PACA et du département des Bouches-du-Rhône, présent lors du Congrès annuel de la FNSEA 13

Un congrès réussi La souveraineté alimentaire à l'honneur

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

Directeur de publication : Romain Blanchard
Conception : Manikanden Alendroit

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. EDITO

Agenda des élus
Calendrier fioul

P.3. ACTUALITÉ SYNDICALE

Échos des anciens
Actu départementale
Actu régionale
Actu nationale
Évènements du mois

P.7. ACTUALITÉ JURIDIQUE

Social et Paie
Question du mois
Rural et fiscal

P.10. LES CHIFFRES DU MOIS

FNSEA 13 : cultivons notre avenir !

C'est avec un immense honneur, que le 9 février j'ai ouvert le Congrès Annuel de notre Fédération départementale, que nous appelons désormais FNSEA 13. La présence de Christiane LAMBERT, présidente de la FNSEA, de Christophe MIRMARD, préfet de la région SUD, de Pierrick HOREL Secrétaire Général de Jeunes Agriculteurs national et de Stéphane GORI, président d'ACTIUM démontre la **crédibilité acquise par notre fédération, tant au sein de notre Réseau régional et national, qu'auprès de notre administration locale.**

Le thème de la « *souveraineté alimentaire* » nous a permis d'aborder les différents sujets qui préoccupent les agriculteurs de notre département : gestion du foncier et de l'eau, utilisation des produits phytosanitaires, pénurie de salariés agricoles et la juste rémunération des produits agricoles. Les débats ont été l'occasion d'affirmer nos positions :

- Sur le foncier, je serai intransigeant sur la **préservation des terres destinées à la production agricole**. La production de denrées agricoles doit rester la priorité et ne peut être supplantée par la production énergétique.
- L'eau a toujours été un bien rare dans notre région et c'est sous l'impulsion de la profession qu'un réseau hydraulique particulièrement performant a vu le jour. La priorité est de garantir l'accès à l'eau potable pour l'alimentation, **mais je soutiens qu'ensuite l'utilisation agricole doit être privilégiée à tous les autres usages.**
- **Face aux idéologues de l'écologie punitive** qui poussent à importer « *une agriculture dont nous ne voulons pas* », je réaffirme que **les agriculteurs sont les artisans, au quotidien, de la biodiversité.**
- Notre département est le 1er employeur de salariés saisonniers en France, nos entreprises ont un besoin vital de force de travail, ce qui conduit la **FNSEA 13 à s'engager depuis plusieurs décennies dans la mise en œuvre d'un panel de solutions** : Groupement d'employeur, gestion de la paye, introduction de saisonniers OFII...Nous continuerons en ce sens.

Nous sommes avant tout des entrepreneurs soucieux de la pérennité de notre activité. La défense de notre revenu, garanti par des prix rémunérateurs et une concurrence équitable, reste ma priorité.

Je suis comme vous : chef d'entreprise, artisan et passionné par mon métier. Je tiens à vous remercier pour la confiance et le soutien que vous m'avez accordés, je les solliciterai de nouveau lors du prochain Conseil d'Administration en me portant candidat au poste de Président.

Romain BLANCHARD
Président de la FNSEA 13



Abonnez-vous à notre page Facebook et suivez nos actions. Participez à l'assemblée générale de votre syndicat local

L'AGENDA DES ÉLUS

01/03 : AG SEA Noves et Paluds de Noves

07/03 : Conseil d'administration électif de la FDSEA

07/03 : CA de la FRSEA PACA

10/03 : AG JA13

13/03 : session chambre d'agriculture

14/03 : AG SAPUMM

16/03 : AG SEA Tarascon

20/03 : AG CASA

20/03 : AG FRSEA

27, 28 et 29/03 : congrès FNSEA à Angers

CALENDRIER FIOUL

MARS 2023

Date limite de commande :

Mercredi 1^{er} mars 2023

Date de livraison :

du 6 au 10 mars 2023



ACTUALITÉ SYNDICALE

L'ACTU DÉPARTEMENTALE

CONGRÈS FNSEA 13 : L'ÉDITION 2023 EST UN SUCCÈS !

C'est le jeudi 9 février dernier que s'est tenu le Congrès Annuel de la FNSEA 13. Cette année encore, les adhérents de notre syndicat se sont mobilisés pour cet événement et pas moins de 200 personnes étaient rassemblées pour l'occasion.

Pour les accueillir, Monsieur le Maire de Salon de Provence, Nicolas Isnard, avait mis à notre disposition l'Espace Charles Trenet. Qu'il en soit ici remercié, en même temps que de sa présence à l'ouverture du congrès.

Après l'Assemblée Générale à huis clos en tout début d'après-midi et l'allocution de bienvenue de M. Isnard, c'est Francis Martino, Président du Syndical Local de Salon qui a ouvert les travaux et les débats du Congrès.

Puis nos adhérents ont eu le plaisir d'écouter puis d'échanger avec les intervenants à la table ronde sur la souveraineté alimentaire. Parmi eux, citons en premier lieu notre Présidente Nationale, Christiane Lambert. Son dynamisme et son engagement sans faille ont été largement ressentis par l'assistance lors de sa prise de parole. L'ensemble des élus qui ont siégé dans une commission nationale lui ont remis un cadeau en remerciement de sa détermination sans faille pour défendre notre profession.

À ses côtés, Monsieur le Préfet Christophe Mirmand était lui aussi à la disposition du public pour répondre aux



différentes problématiques rencontrées par les exploitants de notre territoire.

Problématiques que Monsieur le Préfet a parfaitement identifiées. Il se montre confiant dans les capacités de ses services à apporter des solutions concrètes et différenciées aux questionnements qui lui seront soumis. Pierrick Horel, secrétaire général JA national venu en voisin des Alpes de Haute Provence et Stéphane Gori président de l'Actium Grand marché de

Provence ont également apporté leur vision des problématiques abordées.

Citons également la présence de Monsieur Ahmed Chtaibat, Directeur de l'OFIL du Maroc qui avait fait le déplacement pour nous rencontrer. Il s'est longuement entretenu en aparté avec nos collaborateurs en charge des services OFIL au sein du Groupe FNSEA 13 mais aussi avec tous nos adhérents qui souhaitaient lui poser des questions particulières.

Étaient également parmi nous lors de cet événement majeur de notre syndicat :

- Mme Stéphanie Flauto, Directrice Régionale de la DRAAF,
- M. Charles Vergobbi, Directeur Adjoint de la DDTM,
- M. Lucien Limousin, Vice-Président en charge de l'Agriculture au Conseil Départemental,
- M. Patrick Lévêque, Président de la Chambre d'Agriculture des Bouches du Rhône
- M. Patrice Brun, Président de la SAFER PACA
- M. Sylvain Hutin, Directeur de la MSA Provence Azur
- M. Pierrick Horel, Secrétaire Général de JA national

La présence de tous ces acteurs et interlocuteurs institutionnels prouve, si besoin en est, combien la FNSEA 13 est reconnue pour faire entendre la voix de nos chefs d'entreprise en agriculture.

Enfin, en début de soirée, un apéritif dînatoire a rassemblé tous les participants autour du verre de l'amitié, permettant de continuer à échanger de manière informelle avec nos invités. C'est dans une ambiance chaleureuse et musicale que s'est donc achevée cette édition 2023.

SB



PENSEZ À PRENDRE RDV POUR VOS DÉCLARATION PAC 2023

Pour les adhérents qui font habituellement une déclaration PAC, vous serez contacté afin de fixer un rdv. Les déclarations se font entre le 1er avril et le 15 mai. Tarif adhérent 55€ HT la demi-heure

Nouveaux demandeurs :

Si vous n'avez pas de numéro PACAGE, vous pouvez en avoir besoin si vous souhaitez demander la subvention à l'assurance récolte ou la nouvelle aide couplée au maraichage (SAU inférieure à 3ha). Après avoir obtenu un numéro PACAGE, vous devrez réaliser une télédéclaration PAC entre le 1er avril et le 15 mai.

Concernant les nouveaux demandeurs, merci de nous contacter au plus tôt pour la demande de numéro PACAGE. syndical@fdsea13.fr ou 06.61.43.93.06
Tarif accompagnement aux formalités administratives 100€ HT/heure.

Qui peut bénéficier des aides PAC ? L'agriculteur actif

En France, pour pouvoir toucher des aides PAC à partir de 2023, il faut être « agriculteur actif » mettant en œuvre une activité agricole (sans interdire la pluriactivité)

Un « agriculteur actif » est un bénéficiaire qui met en œuvre une activité dite agricole, y compris les la préparation et l'entraînement des équidés domestiques en vue de leur exploitation (centres équestres à l'exclusion des activités de spectacle), **ET qui remplit l'une des quatre conditions suivantes à la date limite de dépôt des demandes d'aides :**

1. Une personne physique doit être assurée pour son propre compte contre les accidents du travail et maladies professionnelles : ATEXA (concerne aussi les cotisants solidaires - site web MSA), ET ne doit pas valoir ses droits à la retraite (agricole ou non) en cas de dépassement de l'âge légal limite de la retraite à taux plein (67 ans actuellement bien que la retraite puisse parfois être prise dès 62 ans - infos sur site web MSA).

Situation de l'exploitant	Age	Cotisant ATEXA ou équivalent	Accès possible aux aides PAC 2023/2024
Retraité agricole	≤ 67 ans	non*	➡ non
	> 67	non*	➡ non
Non retraité	> 67	oui	➡ oui
Retraité autre régime	≤ 67	oui	➡ oui
	> 67	oui ou non	➡ non

2. En société agricole, il faut au moins un associé qui respecte, au titre de son activité dans la société, les conditions fixées pour une personne physique (pas de nombre minimum de parts sociales à priori).
3. Cas d'une société sans associé cotisant à l'ATEXA ou critère équivalent, il faut que :
 - La société exerce une activité agricole au sens du code rural (§1 de l'article L722-1 du Code Rural)
 - Tous les dirigeants de cette société :
 - relèvent du régime de protection sociale des salariés des professions agricoles au titre des points 8 (dirigeants salariés minoritaires en capital) et 9 (dirigeants de SAS) de l'article L722-20 du CRPM ;
 - n'ont pas fait valoir leurs droits à la retraite dès lors qu'ils ont dépassé l'âge légal limite de la retraite à taux plein ;
 - détiennent à eux tous un nombre minimum de parts sociales (40%).

Faites le point avec la conseillère juridique de la FNSEA en droit des sociétés, Marilou FERRAND

4. Constituer une exploitation d'une autre personne morale ne relevant pas d'une forme sociétaire :
 - les structures de droit public lorsqu'elles ont une activité agricole (lycées agricoles, collectivités...),
 - les associations Loi 1901 dont les statuts prévoient l'activité agricole,
 - les fondations d'utilité publique ayant un objet agricole

Vigilance pour les agriculteurs approchant de l'âge légal limite de départ à la retraite - et adaptation

Ils doivent se renseigner sur les possibilités d'adaptation selon leurs objectifs, au choix :

- Poursuivre son activité et la demande d'aides PAC (pas de retraite) ;
- Continuer à exploiter les terres à la retraite sans demander les aides PAC (parcelle de subsistance) ;
- Étudier un changement juridique de l'exploitation adapté au regard de la nouvelle définition
- Céder ses terres (à son conjoint ou tierce personne), ou arrêter d'exploiter les terres

VM

TRANSFÉRER DES DPB SANS FONCIER

Vous pouvez transférer vos DPB sans foncier et sans prélèvement ; il s'agit d'une nouveauté puisque précédemment tout transfert de DPB sans foncier était taxé de 30% de prélèvement.

VM

RÉUNIONS D'INFORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Les 23 et 24 janvier dernier, deux « réunions d'information » sur le recrutement et l'hébergement des saisonniers ont eu lieu à l'attention de nos adhérents agriculteurs et employeurs.

Les difficultés d'hébergement et de recrutement de main d'œuvre que rencontrent les exploitants étant étroitement liés, ce sont ces deux sujets sensibles qui ont été présentés au cours de ces journées. Etat des lieux, rappel de la réglementation et brève restitution de l'étude sur l'hébergement des saisonniers faite par la chambre d'agriculture ont donc été détaillés et quelques pistes de solutions ont été proposées.



Réunion d'information de Saint-Martin-de-Crau.



Réunion d'information de Saint-Rémy-de-Provence.

La belle mobilisation et les nombreux échanges avec la salle ont confirmé un fort intérêt sur ces problématiques. En effet, concernant le sujet de l'hébergement, un tiers des exploitants présents souhaitent être accompagnés dans le cadre de la mise en place de projets pilotes. Quant au sujet du recrutement de main d'œuvre étrangère, les exploitants sont favorables au nouveau service proposé par la FNSEA 13 relatif au recrutement « clé en main » de salariés OFII tunisiens, prestation qui sera bientôt déclinée pour les salariés OFII marocains.

SG

L'ACTU RÉGIONALE

NOS AMBASSADEURS DES MÉTIERS SE FORMENT

Dans le cadre d'un projet co-porté par la Région Sud et la FRSEA PACA, un réseau de 20 agriculteurs ambassadeurs a été créé pour promouvoir l'emploi agricole en région PACA.

Ils ont pu participer à une formation organisée par DELTA SUD FORMATION, le 06 février sur Aix en Provence.

Grâce à M. Philippe COSTE comédien et coach professionnel « *L'Art de l'expression pour Langage* », ils ont appris à communiquer avec le grand public, à présenter leur métier et les techniques d'animation, notamment pour les visites d'exploitations agricoles avec les lycéens de la région qui vont avoir lieu ces mois-ci.

MC



L'ACTU NATIONALE

SUBVENTIONS À VENIR POUR LES ÉQUIPEMENTS DE LUTTE CONTRE LES ALÉAS CLIMATIQUES ET LA SÉCHERESSE

40 MILLIONS D'EUROS EN PLUS CONTRE LES ALÉAS CLIMATIQUES !

Les modalités des deux guichets du programme d'aide aux investissements pour la protection contre la sécheresse et contre les aléas climatiques viennent d'être précisées par FranceAgriMer. Chaque programme dispose d'une enveloppe de 20 millions d'euros. Toutes les filières sont concernées mais une enveloppe est réservée aux seuls détenteurs d'une assurance risque climatique.

L'enveloppe aléas climatiques réservée aux assurés

Seuls les agriculteurs disposant d'une assurance contre les risques climatiques pourront prétendre au programme d'aide aux investissements

pour la protection contre les aléas climatiques. Le taux de l'aide est fixé à 40 % du coût HT du matériel. Ce taux de base sera majoré de 10 points pour les nouveaux installés et les jeunes agriculteurs et les Cuma.

Le plafond de dépenses éligibles est fixé à 40 000 € HT pour les agriculteurs et 150 000 € HT pour les Cuma et les ASA (Association syndicale autorisée pour l'irrigation collective). Le demandeur ne peut déposer qu'un dossier pour ce dispositif, mais il peut comprendre plusieurs matériels. La liste des matériels éligibles comprend les matériels de protection contre le gel, contre la grêle et contre la sécheresse, dont les installations d'irrigation.

30 % de subvention pour la protection contre la sécheresse

Tous les agriculteurs, y compris ceux

qui ne sont pas assurés contre les aléas climatiques, peuvent prétendre aux aides du programme pour la protection contre la sécheresse. Le taux d'aide est fixé à 30 % du coût HT des matériels éligibles. Ce taux de base sera majoré de 10 points pour les nouveaux installés et les jeunes agriculteurs et les Cuma.

Le plafond de dépenses éligibles est fixé à 40 000 € HT pour les agriculteurs et 150 000 € HT pour les Cuma. La liste des matériels éligibles est identique à celle qui concerne la sécheresse dans le guichet « aléas climatiques ».

La liste complète de tous les matériels éligibles est consultable sur le site du ministère de l'Agriculture, pour la sécheresse et pour les aléas climatiques. Les dossiers pourront être déposés sur le site de FranceAgriMer.

VM

RÉFORME DE LA GESTION DES RISQUES ASSURANCE RÉCOLTE 2023 : LES CONDITIONS POUR BÉNÉFICIER DU TAUX DE SUBVENTION DE 70%

La subvention à hauteur de 70% des cotisations et primes de l'assurance multirisque récolte est conditionnée au respect d'un certain nombre de paramètres.

LES CULTURES ÉLIGIBLES

Seules les cultures, y compris les cultures dérobées, ayant vocation à être valorisées et les prairies sont éligibles à l'aide à l'assurance récolte. Ne sont pas éligibles les Cultures intermédiaires à vocation énergétique (Cive), les Cultures intermédiaires pièges à nitrates (Cipan), les jachères, les estives collectives ou encore les bois pâturés.

ALÉAS CLIMATIQUES ASSURÉS

Pour être prises en charge au titre d'un contrat d'assurance, les pertes de récoltes doivent être causées par l'un des aléas climatiques suivants : la sécheresse (déficit exceptionnel et prolongé de précipitation avéré), les excès de température et coups de chaleur (température ambiante supérieure à la température critique maximale pour chaque stade de développement), les coups de soleil (brûlures aux plantes ou parties de plantes, le manque de rayonnement solaire (avéré et à un stade sensible pour la plante), les températures basses, coups

de froid et gels (abaissement de la température en dessous du seuil de résistance de la culture pour la phase de croissance concernée ou à un gel), la grêle (dès lors que l'action mécanique des grêlons provoque des dommages aux cultures), les excès d'eau, pluies violentes, pluies torrentielles et excès d'humidité (inondations conduisant à une submersion du terrain, pluies persistantes ou excessives provoquant la saturation des sols), le poids de la neige ou du givre, (en cas de pluie ou la cassure des tiges), les vents de sable, tourbillons et tempêtes.

RENDEMENTS ET PRIX ASSURÉS

Le rendement assuré est compris entre 90% et 100% du rendement historique (sauf cas dûment justifiés). Le prix assuré est compris entre 60% et 120% de la valeur du barème ou du prix de vente réel préalablement réduit de 17% en l'absence de référence au barème. Le seuil de

déclenchement de ce type de contrat doit être un multiple de 5 ou de 10, inférieur au seuil de déclenchement de l'indemnisation au titre de la solidarité nationale, et au minimum de 20%. La franchise appliquée est fixée au même niveau que le seuil de déclenchement souscrit.

CULTURES DE VENTE : LES CONTRATS PAR GROUPES DE CULTURE

Les contrats d'assurance récolte éligibles à la subvention peuvent être souscrits par groupes de cultures, à savoir : les grandes cultures (dont les cultures industrielles) et la production de leurs semences, les légumes pour l'industrie et le marché du frais (et la production de leurs semences), la viticulture, l'arboriculture et

les petits fruits, les prairies et enfin les autres productions (PPAM, horticulture, pépinières, apiculture, aquaculture et héliculture). Le taux de couverture doit être de 70% minimum pour les groupes « grandes cultures » et « légumes », 95% pour les groupes « prairies », « viticulture », « arboriculture et petits fruits ».

CULTURES DE VENTE : LES CONTRATS À L'EXPLOITATION

Ce type de contrat doit couvrir au moins 80% de la superficie en cultures de vente en production de l'exploitation, définie comme la surface agricole utile diminuée des surfaces en prairies et des surfaces en jachère, et au moins deux groupes de culture différents ainsi qu'au moins deux natures de récoltes différentes dans chacun des groupes de culture. Les superficies

couvertes par un contrat par groupe de cultures et par un contrat à l'exploitation ne sont pas cumulées pour le calcul du taux de couverture.

Au sein d'une même exploitation, entre les différentes natures de récoltes assurées, les gains sur une nature de récolte pouvant compenser les pertes sur une autre nature de récolte.

LA PRISE EN COMPTE DES PERTES DE QUALITÉ

La perte de qualité est définie comme la perte quantifiable et objectivable induite par une altération de la production, manifestation et directement imputable à un ou plusieurs aléas climatiques. La perte de qualité peut être reconnue pour les situations suivantes : germination des grains sur pied, réduction de la faculté germinative des semences (en deçà des normes), changement de catégorie ou déclassé pour les fruits et

les légumes.

Seules les pertes de qualité liées à ces critères et induisant une diminution de la production de la culture considérée dans la catégorie de commercialisation pour laquelle elle était initialement destinée peuvent être retenues pour l'évaluation des pertes de récolte.

Tout autre type de pertes de qualité constitue une garantie non subventionnable du contrat.

LA PRISE EN COMPTE ÉVENTUELLE DES MESURES DE PRÉVENTION DE RISQUES

Les assureurs peuvent prévoir dans leurs conditions générales ou leurs conditions particulières des modalités de prise en compte de ces mesures et pratiques de prévention dans la détermination des primes ou cotisations d'assurance, lorsqu'il est établi que les moyens mis en œuvre par l'exploitant assuré sont à même de réduire son exposition aux aléas climatiques pour ses natures de récoltes. Ces modalités de prise en compte peuvent notamment consister en un

coefficient de réfaction du montant total des primes ou cotisations d'assurance. Peuvent notamment être pris en compte l'équipement pour le stockage des eaux de pluie, les systèmes d'irrigation, les filets paragrêles, les radars et dispositifs de détection des cellules orageuses, les tours à vent, équipées ou non d'un générateur de chaleur, les convecteurs à air chaud, le matériel d'aspersion et de micro-aspersion.

VM

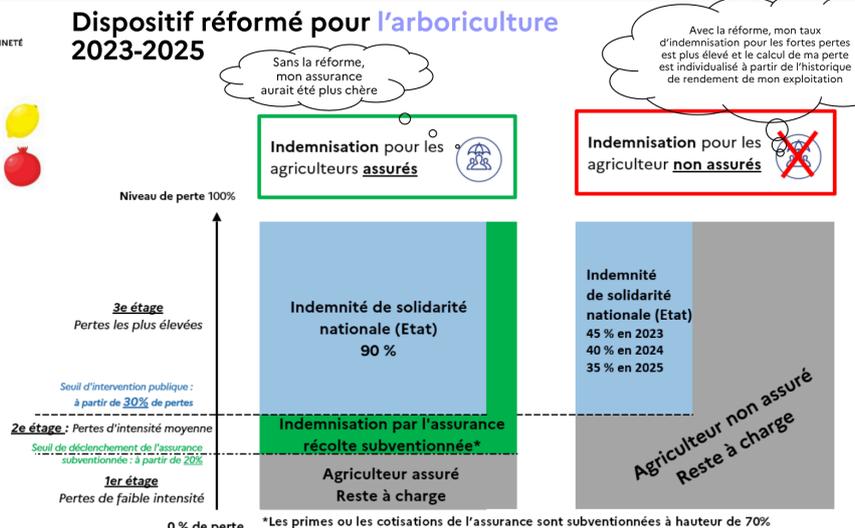
LES ÉVÈNEMENTS DU MOIS

Du 25 janvier au 25 février
La FNSEA 13 était présente :

- 01/02 : AG du SEA des Milles.
R. BLANCHARD était présent
- 02/02 : AG du SEA de Châteaurenard.
R. BLANCHARD était présent
- 09/02 : Congrès FNSEA 13 à Salon
- 10/02 : P. VULPIAN était présent à la réunion sur le logement des saisonniers organisée à Tarascon par la chambre d'agriculture à destination des maires
- 13/02 : AG de SOLAAL Sud.
P. LEVEQUE était présent
- 15, 16 et 17/02 : Congrès FNPF à Arles. P. VULPIAN était présent pour la FNSEA.
- 23/02 : CA FNSEA.
R. BLANCHARD était présent
- 28/02 : Inauguration du stand régional au SIA.
R. BLANCHARD était présent pour la FDSEA13.



Dispositif réformé pour l'arboriculture 2023-2025



L'ACTU SOCIALE ET PAIE

SALAIRES MINIMA DE LA PRODUCTION AGRICOLE - CUMA : UN ACCORD TROUVÉ LE 27 JANVIER

Après d'âpres négociations, la FNSEA et la FNCUMA, la FGA/CFDT, la FGTA/FO, la CFTC Agri et le SNCEA/CFE-CGC sont parvenus à un accord sur l'évolution de la grille nationale des salaires minima pour les entreprises agricoles de la production et les Cuma. Il s'agit de l'avenant 6 du 27 janvier 2023 à la convention collective nationale de la Production agricole et des Cuma du 15 septembre 2020.

Des salaires minima conventionnels actualisés

Cette négociation fait suite à la dernière augmentation de 1,8% du Smic de janvier 2023.

A la suite de la précédente augmentation du Smic du 1er août 2022 (2,01%), la négociation n'avait pas permis aux partenaires sociaux de trouver un accord sur la grille des salaires conventionnels (voir notre numéro du 26 août 2022).

L'accord du 27 janvier 2023 permet une évolution de la grille des salaires minima conventionnels sur les bases suivantes :

Palier	Coefficient d'emploi	Applicable depuis le 1er janvier 2023 Taux horaire brut	Avenant n°6 du 27 janvier 2023 Applicable au 1 ^{er} jour du mois suivant l'extension Taux horaire brut
Palier 1	De 9 à 11	11,27 €	11,27 €
Palier 2	De 12 à 16	11,27 €	11,36 €
Palier 3	De 17 à 24	11,27 €	11,53 €
Palier 4	De 25 à 35	11,35 €	11,77 €
Palier 5	De 36 à 51	11,88 €	12,29 €
Palier 6	De 52 à 73	12,47 €	12,87 €
Palier 7	De 74 à 104	13,21 €	13,62 €
Palier 8	De 105 à 143	14,16 €	14,56 €
Palier 9	De 144 à 196	15,34 €	15,76 €
Palier 10	De 197 à 270	17,02 €	17,46 €
Palier 11	De 271 à 399	19,36 €	19,86 €
Palier 12	400	22,15 €	22,70 €

Pour la FNSEA, « même si la situation économique reste tendue pour de nombreuses entreprises, une mise à jour de la grille était fortement attendue ». Cette négociation permet de « prendre en considération les deux dernières évolutions du SMIC (1er août 2022 et 1er janvier 2023) pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés et rester suffisamment attractif ».

Notons que l'actualisation de cette grille permet aussi aux entreprises d'envisager plus sereinement les discussions sur d'éventuelles hausses de salaires avec leurs salariés. En effet, cette grille conventionnelle est un minimum en deçà duquel il n'est pas possible de rémunérer un salarié selon son coefficient d'emploi. Dans le cadre de sa politique de rémunération, chaque employeur reste libre de rémunérer ses salariés au-delà du taux horaire minimum fixé, cela sans plafond et sans avoir à faire évoluer la classification qui, elle, est liée aux caractéristiques du poste qu'il occupe et non à la rémunération qu'il perçoit.

Entrée en vigueur établie lors de l'extension

L'application obligatoire de cette grille est conditionnée à la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel, qui n'interviendra que dans plusieurs semaines.

Pour autant, la FNSEA invite les employeurs agricoles, quand ils le peuvent, à ne pas attendre et à l'appliquer dès à présent



ALTERNANCE : 6 000 € LA 1^{ÈRE} ANNÉE... ET C'EST TOUT !

L'aide aux contrats d'alternance se poursuit en 2023 selon de nouvelles modalités sur lesquelles il convient de s'arrêter. Le décret est en effet paru au Journal Officiel le 30 décembre.

1. Une aide conséquente et uniformisée la 1^{ère} année

Le décret modifie l'aide unique et introduit une aide exceptionnelle prévoyant le versement d'un montant de 6 000 € à l'employeur d'un alternant au titre de la première année d'exécution d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Cette aide est prévue pour les entreprises de moins de 250 salariés concluant un contrat d'apprentissage et/ou de professionnalisation entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2023. Le Président de la République a par ailleurs annoncé dans un communiqué de presse (avec les réserves liées à ce type d'annonce) que cette aide serait prolongée jusqu'à la fin du quinquennat.

- Quel que soit l'âge de l'apprenant Ce montant est le même quel que soit l'âge de l'apprenti et pour les salariés en contrat de professionnalisation âgés de moins de 30 ans à la date de conclusion du contrat. Auparavant, l'aide était de 5 000 € pour un mineur et de 8 000 € pour un majeur. Cette distinction n'existe plus.

- Quel que soit le niveau du diplôme, titre ou qualification préparé.

L'aide de 6 000 € vaut quel que soit le niveau du diplôme, titre à

finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle préparé par l'alternant. Pour rappel, l'aide unique prévue par le code du travail pour les contrats d'apprentissage va jusqu'au niveau bac, mais l'aide exceptionnelle intervient en complément de l'aide unique pour les employeurs d'apprentis préparant un diplôme de niveau supra-bac jusqu'au niveau 7, c'est-à-dire au niveau master, ainsi que pour les salariés en contrat de professionnalisation préparant un diplôme, titre ou certification allant jusqu'au niveau 7 également.

2. La suppression de l'aide unique pour les années suivantes pour les contrats d'apprentissage

Si la volonté d'augmentation du montant de l'aide unique due au titre de la 1^{ère} année perdure puisque l'aide sera désormais de 6 000 €, contre 4 125 € avant le 1^{er} mars 2021, il n'en va pas de même pour les années suivantes. En effet, traditionnellement, l'aide unique « classique » prenait le relais et l'employeur d'un apprenti préparant un diplôme équivalant au plus de niveau bac percevait alors 2 000 € au titre de la 2^e année d'exécution et 1 200 € au titre de la 3^e voire de la 4^e année le cas échéant. Ce n'est plus le cas, elles ont été supprimées par le décret.

Pour tout contrat d'apprentissage conclu depuis le 1^{er} janvier 2023, l'employeur ne percevra donc plus que l'aide de 6 000 € prévue au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat.

3. Des modalités de gestion financière des aides inchangées

Les modalités de versement des aides n'évoluent pas. Elles sont toujours versées mensuellement par l'ASP, avant le versement de la rémunération par l'employeur et selon les informations contenues dans la DSN. A défaut de transmission de ces données, le mois suivant, l'aide est suspendue.

En cas de rupture anticipée du contrat, l'aide n'est pas due à compter du mois suivant la date de fin du contrat. En cas de suspension du contrat conduisant au non-versement de la rémunération par l'employeur au salarié bénéficiaire du contrat, l'aide n'est pas due pour chaque mois considéré. Les sommes indûment perçues sont remboursées à l'Agence de services et de paiement.

AP



COVID-19 : FIN DES ARRÊTS DE TRAVAIL DÉROGATOIRES

Au 31 janvier 2023, prennent fin :

- Les arrêts de travail dérogatoires applicables aux personnes testées positives au Covid-19. Ils ouvraient droit au maintien de salaire par l'employeur sans jour de carence ni condition d'ancienneté, et bénéficiaient aux saisonniers. A compter du 1^{er} février 2023, un salarié testé positif au Covid-19 bénéficiera d'un arrêt de travail de droit commun et donc du maintien de salaire dans les conditions habituelles (respect d'un délai de carence, réservé aux salariés mensualisés de

plus d'un an d'ancienneté et application de conditions d'ancienneté),

- L'isolement systématique des personnes (dont les salariés) testés positifs à la Covid-19
- L'application du dispositif d'activité partielle applicable aux salariés vulnérables. Toutefois, le ministère de la santé a indiqué que le dispositif continuerait de s'appliquer pour un mois supplémentaire, soit jusqu'au 1^{er} mars 2023, alors qu'aucun texte législatif ne le prévoit.

LA QUESTION DU MOIS

PUIS-JE NÉGOCIER UNE RÉMUNÉRATION NETTE AVEC MON SALARIÉ ET LA MENTIONNER DANS SON CONTRAT

Oui mais attention aux conséquences

Le salaire net, celui attendu par le salarié au mois le mois, n'est pas « à la main de l'employeur ». Il dépend du niveau des prélèvements sur le salaire brut à la charge du salarié : les cotisations sociales et contributions salariales. Ces prélèvements sont décidés par les pouvoirs publics (la CSG a augmenté de 1,7 point en 2018 tandis qu'étaient supprimées les cotisations salariales maladie puis chômage), voire par les partenaires sociaux, par exemple la complémentaire santé, rarement par l'employeur. L'employeur maîtrise le salaire brut, sous réserve du Smic et des minima conventionnels, pas le salaire net.

Si l'employeur retient le salaire net comme base de l'accord avec son salarié, et donc mentionne une rémunération nette dans le contrat de travail, il devra augmenter le salaire brut chaque fois qu'une cotisation ou contribution salariale augmente. Il assumera d'une part toute augmentation future des prélèvements, et il sera difficile d'autre part de conduire une politique salariale.

Il est donc conseillé de négocier en net avec le candidat mais de mentionner dans le contrat la rémunération brute correspondante au moment de l'embauche.

AP

L'ACTU RURALE ET FISCALE

FLASH INFO : LOI VISANT À LIMITER L'ENGRILLAGEMENT

Le **développement en forêt de clôtures grillagées** empêchant le passage du gibier soulève de plus en plus d'opposition.

Outre les problèmes liés à la préservation des paysages, l'engrillagement est dénoncé comme cause de déséquilibres cynégétiques, d'atteinte à la biodiversité et comme obstacle à l'exercice des missions de contrôle des agents de l'État et des fédérations de chasseurs.

Une proposition a été déposée. Elle a été adoptée sans modification en deuxième lecture par l'Assemblée nationale le 25 janvier 2023.

Le texte vise à **réglementer le droit des propriétaires de clore leur propriété**. Ce droit est reconnu par l'article 647 du code civil. Cependant ce droit n'a jamais été absolu. Le texte ne prive pas les propriétaires du droit de clore leurs terrains, mais interdit certains types de clôtures : les clôtures dites « étanches » en ce qu'elles ne laissent pas passer le gibier. Non seulement les clôtures non étanches restent possibles mais la loi permettra le financement public de haies en lieu et place des anciennes clôtures étanches.

Parallèlement, la loi renforce les sanctions pénales contre les intrusions dans les terrains agricoles ou forestiers privés. L'interdiction des clôtures étanches ne concerne pas les terres agricoles. Les agriculteurs restent libres d'implanter des clôtures, permanentes ou temporaires, notamment pour la protection cultures, ou des troupeaux dans les zones de prédation.



LES MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LA LOI DE FINANCES POUR 2023

I - Barème de l'impôt et mesures d'accompagnement

A. De nouveaux seuils

La loi de finance pour 2023 revalorise les seuils d'imposition pour les années 2023 à 2025 :

- Limite d'application du régime Micro-BA : 91 900 €
- Limite d'application du régime réel simplifié BA : 391 000 €
- Limite d'application du régime micro BA pour les GAEC : 367 000 €
- Le taux d'impôt sur les Sociétés est de 15% lorsque les bénéfices annuels sont inférieurs à 42 500 €. Si ce seuil est dépassé, le taux applicable est de 25%.

Explications :

- Si la moyenne des CA HT des années 2020 / 2021 / 2022 sont > ou = 91 900 € → Passage au régime du réel simplifié au 1er janvier 2023
- Si la moyenne des CA HT des années 2020 / 2021 / 2022 sont < 91 900 € → Maintien au régime Micro BA, sauf option pour le réel avant la date limite de déclaration du résultat 2022 (mi-mai 2022)

À NOTER : Les déficits, d'une entreprise imposée à l'impôt sur le revenu au réel simplifié ou au réel normal (exclusion Micro BA), peuvent être reportés sur d'autres revenus catégoriels (revenus fonciers, traitements et salaires, revenus de capitaux mobiliers, bénéfices agricoles) **UNIQUEMENT** si l'ensemble des revenus est inférieur à **119 675 €** (passage du seuil de 111 976 € à 119 675 €). Ce report est possible sur une durée de 6 années maximum.

B. Conséquences pour les exploitants actuellement au réel de plein droit OU sur option

CAS de l'exploitant actuellement au réel de plein droit	CAS de l'exploitant actuellement au réel de sur option
<p>Deux possibilités existent pour l'exploitant au réel de plein droit dont la moyenne des CA HT des années 2020-2021-2022 est inférieure à 91 900 €.</p> <ul style="list-style-type: none">- Maintien au régime réel : l'exploitant devra formuler une option avant la date limite de déclaration du résultat de l'exercice 2022 (mi-mai 2023, quelle que soit la date de clôture de l'exercice 2022)- Passage au régime du Micro-BA, de plein droit, dès le 1er janvier 2023<ul style="list-style-type: none">• En cas d'exercice sur une année civile, il n'y a pas d'incidence,• En cas d'exercice sociale décalé de l'année civile, il y aura une imposition d'un exercice long, c'est-à-dire sur le résultat réalisé sur l'exercice clos en cours d'année 2022 ET sur le résultat réalisé entre la clôture 2022 et le 31 décembre 2022. Ce dernier résultat doit être déterminé selon les règles du régime réel	<p>Il y a une reconduction tacite de l'option. Il n'y a pas d'incidence du passage à la hausse du seuil de 91 900 €.</p> <p>Attention : l'option pour le régime réel simplifié devient caduque de plein droit quand l'exploitant franchit le seuil du micro-BA.</p> <p>EXEMPLE</p> <p>Un exploitant ayant formulé l'option pour le régime réel en 2019, qui aurait franchi les limites du Micro-BA sur sa clôture en 2021 (2019, 2020, 2021), et qui passerait sous la limite des 91 900 € pour la moyenne de ses résultats (2020, 2021, 2022) n'est plus couvert par l'option formulée en 2019.</p> <p>Il n'y a pas d'incidence en 2022.</p> <p>En revanche, le passage au Micro-BA est de plein droit au 1er janvier 2023, sauf nouvelle option avant mi-mai 2023.</p>

II - Les baux ruraux à long terme

Les biens ruraux donnés à bail rural long terme ou à bail cessible hors du cadre familial ou les parts de GFA non exploitant bénéficient pour chaque transmission à titre gratuit, d'une exonération partielle de droits de mutations, sous réserve de remplir certaines conditions.

La loi n° 2022-1726 du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 prévoit dans son article 24 Titre 1er Première partie, l'instauration d'un régime d'exonération partielle de l'assiette des droits de mutation à titre gratuit (article 793 bis 3e alinéa Code Général des Impôts). En cette nouvelle année, le dispositif est donc double :

- Le système préexistant : une exonération de l'assiette des droits de mutation de 75% jusqu'à 300 000 euros et 50% au-delà, à la condition que le donataire, l'héritier ou le légataire conserve le bien pour une durée de cinq ans ; La donation doit être intervenue au profit du preneur ou l'un de ses proches parents, l'exonération ne s'applique que si le bail a été consenti depuis deux ans au moins à la date de la donation.
- Le système additionnel : une exonération de l'assiette des droits de mutation de 75% jusqu'à 500 000 euros et 50% au-delà, à la condition que le donataire, l'héritier ou légataire conserve le bien pour une durée de dix années.

MF

LES CHIFFRES DU MOIS

LES CHIFFRES DU MOIS DE FEVRIER 2023

SMIC horaire brut = 11,27 € depuis le 01/01/2023
Minimum garanti = 4,01 € depuis le 01/01/2023

Prime panier : 7,10 € depuis le 01/09/2022
Plafond Mensuel Sécurité Sociale 2023: 3.666 €

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 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					Modification	
saire minimum du palier	palier					
au 1er janvier 2023						
11.27	1	Le statut de technicien est acquis à partir de 74 points				
11.27	2	si minimum degré 4 en technicité				
11.27	3	+ soit degré 3 en responsabilité ou degré 3 en autonomie				
11.35	4					
11.88	5	Le statut d'agent de maîtrise est acquis à partir de 105 points				
12.47	6	si minimum degré 3 en autonomie				
13.21	7	+ soit degré 3 en management ou degré 4 en technicité				
14.16	8					
15.34	9	Le statut de cadre est acquis à partir de 197 points				
17.02	10	si minimum degré 4 en autonomie				
19.36	11	+ soit degré 4 en management ou degré 4 en technicité				
22.15	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 <= 51.279,63 € soit 2,5 SMIC annuel
		R	13.00	0.00	13.00	totalité salaire si rémunération annuelle <= 51.279,63 € soit 2,5 SMIC annuel
		R	12.50	5.50	7.00	totalité salaire si rémunération annuelle <= 51.279,63 € soit 2,5 SMIC annuel
		R	18.50	5.50	13.00	totalité salaire si rémunération annuelle <= 51.279,63 € soit 2,5 SMIC annuel
Contribution solidarité autonomie		R	0.30	-	0.30	totalité salaire
Vieillesse déplafonnée		R	2.30	0.40	1.90	totalité salaire
Vieillesse		R	15.45	6.90	8.55	<= 3.666 € / 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 <= 71.791,48 € soit 3,5 SMIC annuel
		R	5.25		5.25	totalité salaire si brut annuel > 71.791,48 € soit 3,5 SMIC annuel
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	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
Service santé au travail		R	0.42	-	0.42	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
Formation < 11 salariés		R	0.55	-	0.55	totalité salaire
Formation >= 11 salariés		R	1.00	-	1.00	totalité salaire
Formation CDD		R	1.00	-	1.00	totalité salaire des CDD Exonération si contrat à caractère saisonnier
Taxe apprentissage part principale		R	0.59	-	0.59	Si redevable, déclarée via la DSN et versée à la MSA.
Taxe apprentissage solde		R	0.09	-	0.09	Si redevable, déclarée via la DSN d'avril 2023 et versée à la MSA.
AFNCA		R	0.05	-	0.05	totalité salaire
ANEFA		R	0.02	0.01	0.01	totalité salaire
Provéa		R	0.20	-	0.20	totalité salaire
Contribution au dialogue social		R	0.016	-	0.016	totalité salaire
CDI, CDD saisonnier CDD de remplacement		R	CHOMAGE		4.05	<= 14.664 € / mois soit 4 PMSS
CDD d'usage <= 3 mois			4.05		4.05	<= 14.664 € / mois soit 4 PMSS
Assurance garantie des salaires AGS		R	0.15	-	0.15	<= 14.664 € / mois soit 4 PMSS
CEG contribution d'équilibre générale		R	2.15	0.86	1.29	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
		R	2.70	1.08	1.62	> 3.666 € / mois et < 29.328 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
CET contribution d'équilibre technique		R	0.35	0.14	0.21	totalité salaire si brut > 3.666 € soit le PMSS
ASCPA au 1er du 6ème mois présence		R	0.04	-	0.04	totalité salaire
Transport >= 11 salariés sur l'année N-1		R	suivant commune			totalité salaire

NON CADRE						
Retraite alliance professionnelle ARRCO section AGRICA	R	7.87	3.93	3.94	<= 3.666 € / mois soit le PMSS	
		21.59	10.79	10.80	> 3.666 € / mois et < 29.328 € / 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	<= 29.328 € / mois soit 8 PMSS
Garantie maintien salaire	Tarif si HUMANIS		0.36	-	0.36	<= 14.664 € / mois soit 4 PMSS
Prévoyance au 1er du mois suivant le 6ème mois d'ancienneté	Tarif si HUMANIS	C	0.85	0.425	0.425	<= 14.664 € / mois soit 4 PMSS
Frais santé dès l'embauche sauf cas de dispense	Tarif si AGRICA	C	42.86 €	21.43 €	21.43 €	forfait mensuel proratisé le mois d'embauche
	MUTUALIA	C	42.88 €	21.44 €	21.44 €	
Versement santé dit chèque santé	Tarif si AGRICA	C			26.79 €	CDD <= 3 mois coût employeur x 1.25 si temps partiel, proratisé selon le nb heures mensuelles
	si MUTUALIA	C			26.80 €	
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 14.664 € / 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	B S		10.16	3.86	6.30	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
			21.59	8.64	12.95	> 3.666 € / mois et < 29.328 € / mois soit 1 PMSS et 8 PMSS
APECITA			0.060	0.024	0.036	<= 14.664 € / mois soit 4 PMSS
CPCEA retraite supplémentaire		B S	2.50	1.07	1.43	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
CPCEA retraite sup. option. obligatoire		B S	0.50	0.30	0.20	> 3.666 € / mois et < 29.328 € / 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	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
CPCEA prévoyance soumis CSG		B F	0.45	-	0.45	<= 3.666 € / mois soit le PMSS
CPCEA prévoyance hors CSG		B F	1.66	0.99	0.67	> 3.666 € / mois et < 29.328 € / mois soit 1 et 8 PMSS
CPCEA frais de santé		B F	0.99	-	0.99	> 3.666 € / mois et < 29.328 € / mois soit 1 et 8 PMSS
Forfait social entreprise >= 11 salariés		B F	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 + (coût employeur des cotisations marquées par B) dans la limite de 14.664 € / mois, soit 4 PMSS, au-delà sur 100% de la même base
CRDS			2.40	2.40	-	
			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	$\frac{T}{0,6} \times [(1,6 \times \text{SMIC RDF}) - 1]$ REM RDF
T est égale aux taux de cotisations patronales marquées par R et R* , plafonné à 0,55%, soit maximum 0,3113 % depuis 2023	
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 = 11,27 € x 151,67 x 12 soit 20.511,85 €

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	$\frac{T \times 1,2}{0,4} \times [(1,6 \times \text{SMIC RDF}) - 1]$ REM RDF
T est égale aux taux de cotisations patronales marquées par R et R* , plafonné à 0,55%, soit maximum 0,3113 % depuis 2023	
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.	

L'allègement travailleurs occasionnels se calcule mois par mois. Elle n'est pas annualisée comme l'est l'allègement général.

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
SAINTES-MARIES DE LA MER		0.80	

Taux accident de travail	
Cultures spécialisées	2.37
Elevages spécialisés gros Animaux	2.49
Elevages spécialisés petits Animaux	4.27
Cultures & élevages non spécialisés	2.34
Viticulture	4.05
Personnel des sièges sociaux et bureaux d'exploitations agricoles	1.15

MÊME SI LE TEMPS CHANGE, JE RESTE SÛRE DE MES REVENUS

Faites un bilan assurances
au Crédit Agricole

Protégez vos cultures contre
les aléas climatiques⁽¹⁾ et sécurisez
les revenus de votre exploitation.

Prenez rendez-vous avec un conseiller.

(1) Pluie orageuse, tempête, tourbillon, vent de sable, inondation, excès d'eau, excès d'humidité, sécheresse, manque de rayonnement, coups de soleil, grêle, gel, excès de neige.
Offre réservée aux souscripteurs d'un contrat Assurance Récoltes Pacifica et sous réserve d'acceptation par Pacifica. Les contrats Assurance Récoltes, Grêle et Prairies sont assurés par PACIFICA, la compagnie d'assurance dommages, filiale de Crédit Agricole Assurances. Entreprise régie par le code des assurances. S.A. au capital de 442 524 390 € entièrement libéré, entreprise régie par le Code des Assurances. Siège social : 8/10 boulevard de Vaugirard, 75724 Paris cedex 15 - 352 358 865 RCS Paris. N° de TVA : FR95 352 358 886. Les événements garantis et les conditions figurent aux contrats. Ces contrats sont distribués par votre Caisse Régionale.

CAISSE RÉGIONALE DE CRÉDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE - Société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit - Siège social situé 25 chemin des Trois Cyprès - CS70392 - 13097 Aix-en-Provence Cedex 2 - 381 976 448 RCS Aix-en-Provence - Société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le numéro 07 019 231. Copyright photo : Nicexray - Istock.
Création : Glanum 11/2021.



ALPES PROVENCE