

Si cet e-mail ne s'affiche pas correctement, merci de cliquer [ici](#)



**L'Actu en bref**

27 juin 2023

## GRIPPE AVIAIRE : INDEMNITÉ I3



Pour rappel, une nouvelle mesure est ouverte pour l'indemnisation des vides prolongés (période appelée I3) suite à la première vague de contamination du printemps 2022.

**Le dossier de demande est à déposer sur le site FranceAgrimer (cliquez [ici](#)) avant le 30/06/2023 à 14h.**

Elle concerne les élevages suivants :

- 1-** ceux qui n'ont pas pu remettre en production **150 jours après la levée des restrictions.**
- 2-** ceux qui après une remise en place d'une première bande de volailles en production ont eu **de nouveau un vide prolongé à cause du manque de poussins ou de canetons, avant les nouvelles restrictions.**

50 % des pertes sont prises en charge dans la limite de 120 jours de vide prolongé. Les jours de vide sanitaire habituellement observés entre deux bandes ne sont pas indemnisés.

A titre d'information, dans l'[instruction de FranceAgrimer N° INTV-GECRI-2023-22](#) (page 22), il est indiqué que la durée des vides « non indemnisée » a été fixée forfaitairement à :

- 7 jours pour les volailles de chair
- 2 jours pour les canards engraisés
- 14 jours pour les autres

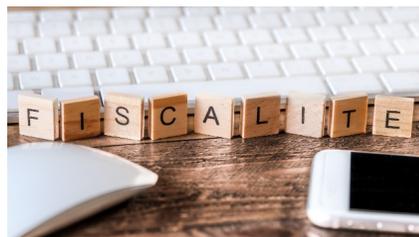
**Cette mesure ne concerne pas la nouvelle vague de l'automne 2022 et l'hiver 2023.**

Votre OP est en mesure de vous préciser si vous êtes ou non concernés par cette demande d'aide. Si c'est le cas, elle vous délivrera une attestation qui le précise et qui devra indiquer, pour la période après restriction « Grippe aviaire printemps 2022 » :

- Le **numéro INUAV** de chaque bâtiment
- Et pour chacun des numéros et chaque lot, « le **type de volailles** », la **date d'entrée** et la **date de sortie du lot**.

A partir de l'attestation délivrée par votre OP, nous pourrons établir l'**attestation comptable** qui devra être jointe à votre demande en ligne sur le site FranceAgrimer.

**Nous nous tenons à votre disposition pour toute question relative à cette demande d'aide.**



Pour rappel, la **déduction pour épargne de précaution (DEP)** a succédé aux dispositifs de déduction pour investissement (DPI) et de déduction pour aléas (DPA). Plus souple, la DEP est un outil avantageux pour les exploitants agricoles. Cette mesure s'inspire largement des deux anciens dispositifs mais présente plus de souplesse.

## Comment bénéficier de ce dispositif ?

La déduction est subordonnée à la constitution d'une **épargne professionnelle comprise entre 50% et 100% du montant de la DEP déduite**.

### Trois formes d'épargne sont possibles :

- Placement financier : ouverture d'un compte bancaire dédié
- Stocks physiques : montant du coût d'acquisition ou de production de stocks de :
  - fourrage destinés à être consommés par les animaux de l'exploitation
  - stocks de produits ou d'animaux dont le cycle de rotation est supérieur à un an
- Sommes laissées à disposition d'une coopérative dans le cadre d'un contrat pluriannuel avec un mécanisme de lissage de prix.

## Quel montant peut-on déduire ?

Depuis le 01/01/2023, les montants de déduction sont désormais actualisés chaque année selon l'indice des prix à la consommation hors tabac. A ce jour, les montants sont donc les suivants :

BA (exercice de 12 mois)	Taux de déduction	Déduction maximale	Déduction totale
0 à 28 612 €	100 %	28 612 €	<b>28 612 €</b>
28 612 € à 52 985 €	30 %	7 312 €	28 612€ + 7 312€ = <b>35 924 €</b>
52 985 € à 79 478 €	20 %	5 298 €	35 924€ + 5 298€ = <b>41 222 €</b>
79 478 € à 105 970 €	10 %	2 650 €	41 222€ + 2 650 € = <b>43 872 €</b>
<b>Limite maxi épargne cumulée : 150 000 €</b>			

## Utiliser les sommes déduites

Pour faire face à des dépenses qui sont imposées par l'activité professionnelle, les sommes déduites via la DEP doivent être utilisées **au cours des dix exercices suivants**. L'utilisation entraîne la réintégration des montants au bénéfice de l'exploitation.

## PAC 2023 : DROIT À L'ERREUR ET 3STR

Le ministère et l'ASP viennent d'annoncer la mise à disposition, pour les exploitants, sous **TéléPAC**, des feux tricolores issus du systèmes de suivi des surfaces en temps réel (**3STR**).

L'une des nouveautés réglementaires de la PAC 2023-2027 consiste en effet en la mise en œuvre du 3STR, qui constitue une nouvelle façon de vérifier les couverts végétaux et l'existence d'une activité agricole sur les parcelles des exploitants sur la base d'images satellites analysées par une intelligence artificielle.

### Le résultat de cette analyse est matérialisé sous la forme de feux tricolores :

- si le feu est **vert**, le couvert est **conforme** (au couvert déclaré)

- si le feu est **orange**, cela signifie **qu'il n'est pas possible à ce stade de conclure** sur la conformité du couvert
- si le feu est **rouge**, le couvert **n'est pas considéré conforme**.

La mise à disposition de ces feux auprès des exploitants doit notamment leur permettre de **modifier leur déclaration en cas d'erreur commise lors de la déclaration de leurs cultures, afin d'éviter que cela ne conduise à une réduction de leurs aides lors du paiement**. Cette nouveauté s'inscrit plus globalement dans le cadre du **droit à l'erreur** mis en œuvre à compter de la campagne PAC 2023.



Les premiers feux calculés par le 3STR sont désormais consultables sous TéléPAC. Ils concernent à ce stade les dossiers **signés avant le 12 mai 2023**. **Seuls des feux verts et oranges apparaissent. Les feux rouges, suite auxquels une modification de la déclaration pourra être opportune, ne seront positionnés qu'à compter de juillet** après une analyse humaine des images pour éviter tout risque d'erreur.

**Pour les exploitants ayant signé leur déclaration après cette date, les feux ne seront disponibles que début juillet.**

La période d'observation pour certaines cultures n'étant pas encore terminée, **il est normal que des feux oranges soient présents sur les dossiers mais sans nécessairement nécessiter d'action de l'exploitant à ce stade.**

De nouveaux calculs seront réalisés tous les mois. **La date de publication des feux sera à chaque fois communiquée largement afin que les exploitants puissent aller consulter leur dossier sous TéléPAC**. Le cas échéant, des demandes de photos géolocalisées pourront être nécessaires en cas de doute sur la conformité du couvert. **Cela ne devrait concerner qu'un nombre limité de dossiers et les exploitants concernés en seront informés individuellement.**

## SOCIAL : LE DUERP, UNE OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR

Comme le précise l'article L. 4121-3 du Code du travail, la mise en place du **Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)** est une obligation légale de l'employeur.

Il a pour objectif d'évaluer les risques qui existent dans leur entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés, de les consigner dans un support écrit et d'établir un plan de prévention afin de réduire les risques ou de les supprimer.



Depuis le 31 mars 2022 (entrée en vigueur de la loi « Santé au travail »), les dispositions sur le DUERP sont renforcées. Pour rappel :

### 1- Entreprises concernées par l'évaluation des risques

**Tous les employeurs de droit privé ayant au moins 1 salarié** (les apprentis sont également considérés comme des salariés), quelque soit leur secteur d'activité, sont tenus d'évaluer les risques professionnels dans l'entreprise et de rédiger le DUERP.

### 2- Fréquences de mises à jour du DUERP

- Les entreprises d'au moins 11 salariés doivent mettre à jour le document unique **annuellement**.

- Les entreprises de moins de 11 salariés peuvent faire une mise à jour moins fréquente à condition de garantir un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Il est toutefois précisé qu'une mise à jour doit être effectuée **à chaque fois que l'employeur a connaissance de quelque information que ce soit qui puisse avoir un impact sur l'évaluation d'un risque ou qui en crée un nouveau**. De la même manière, une mise à jour doit être effectuée lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

### 3- Quelle est la procédure ?

Il n'y a pas de formalisme particulier mais la rédaction du DUERP nécessite de respecter plusieurs étapes :

- 1- Réaliser un diagnostic afin d'identifier les risques professionnels**
- 2- Hiérarchiser les risques**
- 3- Définir les actions de prévention.**

#### **A noter :**

- Depuis le 31 mars 2022, dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit présenter au CSE (s'il existe) la liste des actions de prévention et de protection qu'il va intégrer dans le DUERP.
- La liste des actions de prévention et de protection (employeurs de moins de 50 salariés) doit être révisée à chaque mise à jour du document unique.

### 4- Les sanctions

- Sanction pénale

L'absence de rédaction du document unique est passible d'une contravention de 5<sup>ème</sup> classe, soit 1 500 € d'amende (portée à 3 000 € en cas de récidive).

- Sanction civile

En cas de survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur qui n'a pas élaboré le document unique court le risque de se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité. Celui-ci constitue une faute inexcusable qui permet à la victime d'engager la responsabilité civile de l'employeur.

Cette dernière peut également être engagée lorsqu'un tiers subit un accident sur le lieu de travail.

#### **A noter :**

- Le DUERP doit être conservé sous format papier ou dématérialisé par l'employeur et tenu à la disposition des travailleurs, des anciens travailleurs, ainsi que de toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès pendant une durée de 40 ans.
- Le DUERP et ses mises à jour successives devront également être déposées au format numérique sur un portail en ligne à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024 (1<sup>er</sup> juillet 2023 pour les entreprises de plus de 150 salariés).

#### **Point de vigilance :**

Actuellement certains organismes privés (non agréés par le gouvernement) démarchent les entreprises pour les accompagner dans la mise en place du DUERP, en mettant en place des pratiques commerciales douteuses (demande de connexion via des codes d'accès reçus par courrier)... Nous vous appelons à la plus grande vigilance.

**Vos interlocuteurs habituels du service social se tiennent à votre disposition pour répondre à toutes vos questions sur le DUERP.**

## **SOCIAL : DÉMATÉRIALISATION DES BULLETINS DE SALAIRE**

Depuis l'entrée en vigueur du règlement général de protection des données (RGPD), il apparaît que la transmission des bulletins de salaire par mail ne soit plus autorisée. En effet, selon la CNIL :



« La messagerie électronique ne constitue pas un moyen de communication sûr pour transmettre des données personnelles, sans mesure complémentaire. Une simple erreur de manipulation peut conduire à divulguer à des destinataires non habilités des données personnelles et à porter ainsi atteinte au droit à la vie privée des personnes. En outre, toute entité ayant accès aux serveurs de messagerie concernés (notamment ceux des émetteurs et destinataires) peut avoir accès à leur contenu ».

De surcroît, la Loi travail du 08 août 2016, dans ses dispositions, impose que la remise du bulletin de paie par voie électronique s'effectue dans des conditions de nature à garantir l'intégrité, la disponibilité pendant une certaine durée (50 ans ou dès que le salarié a atteint l'âge de 75 ans) et la confidentialité des données, ainsi que leur accessibilité dans le cadre du compte personnel d'activité.

De cette manière, les entreprises se trouvent dans l'obligation de conférer un moyen sécurisé pour la transmission ainsi que la conservation des bulletins de salaire. Dans cette dynamique, nous vous informons que **notre service social ne sera plus en mesure de vous transmettre les bulletins de paie par mail d'ici la fin de l'année 2023.**

**A ce titre, un coffre-fort numérique sécurisé sera mis en place pour l'ensemble de nos adhérents.**

Les bulletins de salaire seront donc déposés directement sur un coffre-fort numérique propre à chaque salarié une fois que ces derniers auront été validés par l'employeur via un espace sécurisé.

**Le service social vous informera par mail au fur et à mesure de la mise en place de ces nouvelles dispositions.**

## PARTHENAY : NOTRE NOUVEAU BUREAU



**Notre bureau de Parthenay  
est prêt à vous accueillir  
au 18, rue Grande.**

**Vous pouvez nous y retrouver  
à compter du 28 juin,  
du lundi au vendredi  
de 8h30 à 12h et de 14h à 17h.**

Nous sommes bien sûr à votre disposition pour toute question concernant ces dispositifs.  
**N'hésitez pas à contacter votre interlocuteur habituel.**