



## **CONTRIBUTION DE LA CONFÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ, DE LA COOPÉRATION ET DU CRÉDIT AGRICOLES (CNMCCA)**

La Confédération nationale de la mutualité, de la coopération et du crédit agricoles (CNMCCA), organisation professionnelle employeur au titre des professions agricoles, participe à la représentation des entreprises mutualistes et coopératives agricoles françaises (Groupama, Mutualité Sociale Agricole, Coop de France et Crédit Agricole).

La CNMCCA et ses composantes contribuent activement au dialogue social ainsi qu'aux différents volets de la négociation collective au titre des professions agricoles. Par leur engagement, les entreprises mutualistes et coopératives agricoles développent un dialogue social innovant fondé notamment sur la responsabilité sociale.

### **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE GROUPAMA**

Mené dans un contexte de progression des résultats économiques et de la solvabilité financière du Groupe, le dialogue social avec les Instances Représentatives du Personnel (dans le cadre de processus d'informations/consultations) et avec les organisations syndicales (lors de négociations collectives) dans les différents périmètres sociaux « France » (Groupe, UES, UDSG, entreprises) a poursuivi en 2017 plusieurs objectifs :

- poursuivre le développement de la qualité de vie au travail ;
- aider les salariés à se constituer une épargne longue en vue de leur retraite ;
- favoriser les évolutions professionnelles dans une logique de parcours cohérente avec les besoins des entreprises et les enjeux de développement et de performance économique auxquels elles sont confrontées, dans un contexte d'évolution des métiers.

Compte tenu de son organisation en groupe décentralisé et aux activités à la fois multiples et diversifiées, Groupama a recherché, comme chaque année, l'articulation optimale de ses différents niveaux nationaux de négociation (Groupe et Unité de Développement Social Groupama), qui peuvent être complétés par des accords collectifs négociés par chacune des entreprises dans le cadre de sa propre politique conventionnelle.

Au niveau du Groupe couvrant un effectif total de 32 488 collaborateurs salariés au 31/12/2017 (y compris le périmètre mutualiste de Groupama), les négociations menées en 2017 pour le périmètre français, représentant 24 684 collaborateurs au 31/12/2017, ont précisé, dans le cadre d'un avenant à l'accord sur la Qualité de Vie au Travail, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

- **Exercice du droit à la déconnexion**

Dans le cadre du réexamen de l'accord de Groupe relatif à la qualité de vie du 28 février 2011 et de son avenant du 10 octobre 2014, un avenant a été signé avec l'ensemble des organisations syndicales le 15 décembre 2017 en vue de la mise en place du droit à la déconnexion au bénéfice de chaque salarié, de nature à garantir un équilibre entre les temps consacrés à la vie professionnelle et à la vie privée notamment via des mesures d'information, de sensibilisation ou de formation favorisant l'exercice du droit à la déconnexion, assorti d'un devoir de non-sollicitation. L'avenant pérennise le rôle de la Commission Qualité de vie au travail groupe et les moyens qui lui sont attribués : cette commission paritaire est un lieu d'échanges et de préconisations, et examine le volet « qualité de vie au travail » des projets structurants présentés au Comité de Groupe.

Au niveau interentreprises couvrant le périmètre mutualiste agricole, d'un effectif total d'environ 18 400 salariés, les négociations conduites en 2017 ont traité essentiellement de deux thèmes :

- l'épargne salariale avec le Percol,
- la classification et les emplois.

- **Le Percol**

Convaincue de la nécessité d'accompagner les salariés dans la constitution d'une épargne à long terme en vue de leur retraite, l'UDSG a réalisé une évolution du Plan d'Epargne Retraite Collectif Interentreprises (PERCOI) bénéficiant aux salariés du Groupe, par accord du 10 juillet 2017 signé par la FGA-CFDT, l'UNSA 2A et le Sneema CFE-CGC.

Les mesures ont porté sur :

- un élargissement de la gamme de fonds communs de placement (FCPE) éligibles au PERCOI, avec l'introduction de 3 nouveaux fonds : un fonds court terme, un fonds actions internationales et un fonds « Macron », orienté sur le financement des PME/ETI ;
- une nouvelle grille de gestion pilotée offrant davantage de marge de manœuvre aux gestionnaires ;
- la possibilité de faire un abondement unilatéral (sans versement du salarié) dont le montant serait fixé au niveau de l'UDSG et/ou de l'entreprise, dans une fourchette d'abondement avec un minimum (150 €) et le maximum autorisé par la loi (2% du Plafond annuel de sécurité sociale, soit 784 € pour 2017) ;
- de nouvelles grilles d'abondement (avec majoration du plafond de 650 € à 800 €).

## • **L'évolution de la classification et des emplois**

Un projet d'accord est ouvert à la signature des organisations syndicales, dont les grandes lignes sont :

- la mise en place d'emplois d'accédant et d'emplois passerelle, en préalable au positionnement dans l'emploi-cible ;
- la création d'une fonction générique supplémentaire sans dimension managériale, de « conseiller clientèle spécialisée », positionnée en classe 4 (non-cadre) dans la famille Distribution,
- la création de niveaux intermédiaires (expert et référent technique) permettant entre les classes conventionnelles 3, 4, 5 d'offrir des perspectives d'évolution et de rémunération aux collaborateurs quelles que soient les familles conventionnelles.

## **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (FNEMSA)**

Le dialogue social mené en MSA dans le cadre des trois champs conventionnels qui couvrent les catégories des Employés/Cadres, des Praticiens et des Agents de Direction a abouti à la conclusion de plusieurs accords.

Ces accords de branche portent sur plusieurs thématiques : la Qualité de Vie au Travail (QVT), la Base de Données Economiques et Sociales (BDES), le remboursement des frais de déplacement, la formation professionnelle des Praticiens, et le congé de solidarité familiale.

### **1) Accord de méthode relatif à la Qualité de vie au travail**

Afin de poursuivre la démarche initiée par l'accord du 19 janvier 2012 relatif à la prévention des risques psychosociaux pour l'amélioration de la santé au travail, un accord a été conclu afin d'élargir le champ d'action à l'amélioration de la QVT, et d'optimiser le dispositif pour le rendre plus opérationnel.

Cet accord définit le cadre méthodologique de la démarche QVT en MSA qui s'articule notamment autour :

- du déploiement d'un baromètre social institutionnel biannuel au niveau local et au niveau de la branche
- de plans d'actions locaux pluriannuels au regard des diagnostics locaux issus de ce baromètre
- de la mise en place d'un observatoire national de la QVT et de commissions locales QVT dans chaque organisme.

Cet accord a été signé le 4 juillet 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA et la CFTC AGRI.

### **2) Avenant de révision de la Base de Données Economiques et Sociales**

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a enrichi le contenu de la BDES, en prévoyant notamment que les informations transmises de manière récurrente par l'employeur au CHSCT soient intégrées dans la BDES et en ajoutant

aux rubriques existantes, une nouvelle rubrique sur l'égalité professionnelle dont le contenu a été précisé par le décret du 29 juin 2016.

Afin de prendre en compte ces évolutions, un avenant de révision de l'accord du 2 décembre 2014 relatif à la BDES a été conclu. Il intègre également de nouveaux éléments d'informations dans la rubrique « Dialogue social » relatifs à la Qualité de Vie au Travail et à l'actualité juridique de la branche.

Cet avenant a été signé 4 juillet 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, la CFTC AGRI et l'UNSA2A-SNPSA.

### **3) Avenant de révision de l'accord relatif au remboursement des frais de déplacement et de séjour du personnel**

L'accord relatif aux frais de déplacement et de séjour en MSA prévoit une revalorisation du montant des frais de séjour en fonction de deux indices INSEE. Ces deux indices ayant été supprimés, l'avenant introduit la référence à deux nouveaux indices INSEE.

Il a été signé le 23 mars 2017 par l'ensemble des organisations syndicales CFTC-AGRI, CGT, FGA-CFDT, CFE-CGC SNEEMA et UNSA2A.

### **4) La formation professionnelle des Praticiens**

Afin de mettre en conformité l'accord relatif à la formation professionnelle des praticiens du 7 novembre 2006 avec les réformes portant sur la formation professionnelle et le développement professionnel continu des praticiens, un avenant a été conclu. Il intègre ainsi les nouveaux dispositifs légaux (l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle et le compte personnel de formation) et réglementaires concernant les praticiens conseils (le maintien et l'actualisation des connaissances et des compétences ainsi que l'amélioration des pratiques).

Cet avenant a été signé le 20 juin 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, CFTC-AGRI et FO.

### **5) Le congé de solidarité familiale**

Afin de favoriser une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée tout en étant porteur des valeurs de solidarité, de respect et de dignité de la personne, défendues par la MSA, un avenant à la convention collective des Agents de Direction a été conclu.

A l'instar des avenants conclus dans les champs conventionnels des Employés/Cadres et des Praticiens en 2016, cet avenant prévoit le maintien de rémunération de l'Agent de Direction par l'employeur sous réserve de la perception par ce dernier d'une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie, et ce, pendant la durée de versement de cette allocation.

Cet avenant a été signé le 9 juin 2017 par la FGA-CFDT, la CFE-CGC-SNEEMA, la CFTC AGRI, la CGT et FO.

## BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU TITRE DE LA COOPÉRATION AGRICOLE

Plus de 165 000 salariés employés par 2 700 entreprises coopératives sont couverts par les accords collectifs conclus par les 11 branches professionnelles de la coopération agricole.

En 2017, ces accords collectifs ont prioritairement concernés les salaires minima, la prévention de la santé, mais aussi la formation professionnelle dans le cadre de la négociation interbranches secteur alimentaire, organisée sur le périmètre d'OPCALIM, OPCA de filière dans lequel la coopération agricole est partie prenante.

### **1) Négociations pour les branches de la coopération agricole dans le cadre d'accords collectifs interbranches secteur alimentaire**

Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les partenaires sociaux des 29 branches du secteur alimentaire (590 000 salariés), réunis au sein d'OPCALIM ont conclu de nombreux accords qui permettent de développer les savoirs et les compétences des salariés, de favoriser leur évolution professionnelle, de participer à la sécurisation des parcours professionnels et de contribuer à la compétitivité des entreprises et à l'attractivité des métiers. Ainsi, dans le prolongement de l'accord du 30 octobre 2014 sur la formation professionnelle dans les branches de la filière alimentaire, les partenaires sociaux ont, cette année, conclu :

- un avenant du 25 avril 2017 qui complète l'accord interbranches du 29 mai 2015 sur la reconnaissance des CQP transversaux ;
- procédé au renouvellement de la charte alimentaire de coopération pour le soutien et l'accompagnement des entreprises de la filière et leurs salariés pour les années 2017 et 2018
- convenu de poursuivre les efforts engagés en matière de développement de la formation professionnelle par la conclusion d'un accord du 11 octobre 2017 sur la formation professionnelle.

### **2) Négociation dans la branche Coopératives V Branches (Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux) – IDCC 7002**

En 2017, un avenant 126 revalorisant le montant des RAG (rémunérations annuelles garanties) des salariés de la V branches a été conclu.

En outre, l'année a été marquée par l'ouverture de travaux de révision de la classification telle qu'elle résulte de l'accord du 27 mars 2007. Plusieurs groupes de travail paritaires se sont réunis. La négociation est en cours et les travaux se poursuivront en 2018.

On note également l'ouverture, dans cette branche, d'une négociation sur la mise en place de commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Un projet d'accord en date du 3 octobre 2017 a été ouvert à la signature. Deux organisations syndicales représentatives se sont déclarées signataires mais

faute d'audience électorale suffisante, cet accord n'a pas pu être validé. Les négociations se sont donc poursuivies.

Enfin, une négociation sur le statut saisonnier a aussi été ouverte le 17 mars 2017. Malgré 3 réunions d'échanges et d'avancées réciproques les 13 juin, 3 octobre et 7 novembre, les partenaires sociaux ne sont pas parvenus à conclure un accord.

### **3) Négociation dans la branche des coopératives et sociétés d'intérêt collectif bétail et viande – IDCC 7001**

Au sein de cette branche, l'année a été ouverte par la conclusion d'un accord sur les salaires minima conclu le 23 février 2017. Elle s'est poursuivie par la décision des partenaires sociaux d'ouvrir des travaux paritaires sur la prévention des troubles musculo-squelettiques destinés à mutualiser des actions de prévention existantes simples et efficaces et à en développer, le cas échéant, de nouvelles.

### **4) Négociation dans la branche des coopératives agricoles laitières - IDCC 7004**

Après un accord du 22 mars 2017 sur la revalorisation des rémunérations conventionnelles dans la Transformation laitière, cette branche a conclu le 29 juin 2017 un accord cadre de méthode sur la prévention de la pénibilité et le bien-être au travail dans la Transformation laitière. Cet Accord renouvelle celui du 1<sup>er</sup> mars 2012 sur la prévention de la pénibilité. Il prévoit une démarche méthodologique pour aider les entreprises et leurs partenaires sociaux à construire leur accord de prévention (réalisation du diagnostic de la pénibilité, exemples de mesures de prévention ...) et prévoit un certain nombre de mesures d'accompagnement concernant les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.

En outre, le 27 septembre 2017, un accord permettant la mise en place d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans la Coopération Laitière a pu être conclu.

### **5) Négociation dans la branche sélection et reproduction animales – IDCC 7021**

Après un accord salaire signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 18 avril 2017, les partenaires sociaux ont, après plus de 18 mois de travaux d'ingénierie de certification, conclus un accord portant création de 2 certificats de qualification professionnelle (CQP). Ceux-ci visent d'une part, le métier de technicien conseil en gestion de la reproduction animale, et d'autre part, le métier d'animateur d'équipe et des territoires. Modulaires, ces CQP, qui répondent aux évolutions de l'élevage bovin et aux nouvelles attentes des éleveurs, participent aux mobilités professionnelles et à la sécurisation des parcours professionnels dans le secteur alimentaire.

Cette branche a, en outre, finalisé en 2017 une convention nationale d'objectifs et de prévention avec la MSA qui entrera en application en 2018. Elle permettra de renforcer la politique offensive de prévention de la santé mise en place au sein de cette branche depuis plusieurs années.

## **6) Négociation dans la branche des caves coopératives vinicoles et leurs unions – IDCC 7005**

Dans cette branche, un accord sur la revalorisation des salaires minima en date du 9 février 2017 et la prolongation d'une convention nationale d'objectifs et de prévention avec la MSA et les partenaires sociaux ont pu être signés en 2017.

## **7) Négociation des entreprises agricoles de déshydratation- IDCC 8215**

La négociation 2017 est, dans ce secteur, marquée par l'aboutissement d'un gros travail de « toilettage » des dispositions conventionnelles existantes. Formalisé par la signature d'un avenant de révision n° 128, ce travail paritaire a eu notamment pour objectif d'étendre au niveau national le champ d'application territorial de cette convention, jusqu'alors limitée à la région Champagne Ardenne. Cette branche a également conclu en janvier 2017 un accord revalorisant sa grille de salaire minima.

### **BILAN DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA BRANCHE CRÉDIT AGRICOLE (CAISSES RÉGIONALES ET AUTRES ORGANISMES)**

En 2017, la branche a poursuivi son rôle dans la construction du modèle social des Caisses régionales et l'accompagnement des nombreuses évolutions dans un contexte toujours en forte mutation.

La représentativité de la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA), en tant qu'organisation professionnelle d'employeurs, a été reconnue par arrêté du Ministre du Travail, en date du 26 juillet 2017.

Depuis la première mesure de représentativité en 2013, les négociations se déroulaient avec six organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche : CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, CGT et SUD CAM.

Suite à la deuxième mesure de 2017, 4 organisations syndicales ont été reconnues représentatives : CFDT, SNECA-CFE-CGC, FO et SUD CAM (arrêté du 21 juillet 2017).

En ce qui concerne les négociations de 2017, l'accent peut être mis sur 4 accords conclus cette année (cf. les paragraphes 1 à 4), même si la négociation a porté également sur d'autres thèmes (notamment la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, cf. les paragraphes 5 et 6).

### **1) Le « droit à la déconnexion »**

Les travaux sur ce sujet avaient commencé en 2016 dans le cadre de la Conférence des permanents syndicaux de la branche.

L'objectif de cette démarche était de construire des propositions concrètes pour accompagner, dans le respect du dialogue social local, les négociations sur « le droit à la déconnexion » dans les Caisses régionales « afin de permettre aux entreprises

*de la branche de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité des salariés et en respectant leur vie privée et familiale » (cf. préambule de l'accord conclu).*

A été élaboré un guide sur lequel pourront s'appuyer les négociateurs des Caisses régionales, comportant des orientations et des principes. Ce guide a été transposé dans l'accord du 1er mars 2017, signé par 5 organisations syndicales (CFDT, CFTC-AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO, SUD CAM).

Cet accord porte ainsi, non seulement sur le bon usage des outils et sur l'équilibre des temps entre vie personnelle / professionnelle, mais aussi oriente sur un usage effectif de la déconnexion dans le cadre d'enjeux d'efficacité.

## **2) L'accompagnement des réorganisations**

Un accord du 26 avril 2017 a été conclu avec la CFDT, la CFTC et le SNECA-CFE-CGC sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations.

Cet accord, enrichi avec les récentes évolutions législatives, se situe dans le prolongement d'un accord, qui dès 1991, avait permis d'accompagner socialement les fusions de Caisses régionales. Il a été ensuite modifié pour intégrer d'autres évolutions d'organisation de type coopérations inter-caisses régionales.

Dans un contexte de transformation, il prévoit des dispositifs d'accompagnement des salariés concernés par les changements d'organisation visés.

## **3) L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**

Un accord a été signé le 27 juin 2017 par la CFDT, la CFTC, le SNECA-CFE-CGC et FO.

Depuis le premier accord de 2004, les négociations successives ont permis d'enrichir le socle de dispositions toujours plus efficaces dans la recherche d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord comporte des dispositions sur le processus de recrutement, avec l'engagement réaffirmé des Caisses régionales sur l'égalité de traitement et met l'accent sur la gestion des carrières et le développement des compétences, avec l'objectif de parvenir à 30 % de femmes dans les cadres supérieurs.

En matière d'égalité salariale, il définit une méthodologie de comparaison, et prévoit la mise en place de plan d'actions en cas d'écarts.

## **4) Les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus dans les Caisses régionales**

Après des travaux en Conférence des permanents syndicaux de branche, un accord a été conclu le 1<sup>er</sup> décembre 2017 avec la CFDT, FO et SUD CAM.

Cet accord se situe dans le cadre de la promotion d'un dialogue social constructif tant au niveau de la branche que dans les Caisses régionales, qui fait partie du

modèle social du Crédit Agricole.

Il identifie 10 thèmes relatifs aux parcours professionnels (par exemple, la communication et la sensibilisation des managers, le maintien des compétences, la progression de carrière, ...), pour lesquels ont été définis des « *Grands Principes Partagés* », traduisant une vision commune des parcours professionnels des titulaires de mandats.

Cet accord accompagne ainsi la mise en œuvre de la réforme du dialogue social et économique dans l'entreprise, réalisée par les ordonnances du 22 septembre 2017, avec l'objectif de le rendre plus stratégique et plus près du terrain.

#### **5) La création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

L'objectif de cette négociation a été de construire la « CPPNI » à partir des instances de dialogue social existant déjà au niveau de la branche, en les adaptant et en y intégrant les nouvelles missions prévues par la loi du 8 août 2016. Cette négociation est en cours de finalisation début 2018.

#### **6) Les autres thèmes de négociation**

Outre les sujets mentionnés ci-dessus, la négociation en 2017 a porté sur les salaires, le dispositif de rétribution globale, la formation professionnelle et la formation en alternance et l'apprentissage (sur ces derniers sujets, les accords ont été reconduits dans l'attente de la réforme), et le temps de travail, négociation qui se poursuit en 2018.