

ACCORD SUR LES MODALITES D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA STRATEGIE D'ENTREPRISE ET LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE GPEC DANS LA CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-MARITIME DEUX-SEVRES

Préambule :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des lois n° 2005-32 du 18 janvier 2005 et n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, et de l'accord national du 25 avril 2013 relatif aux « modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ».

Cet accord national prévoit une négociation au niveau de la Caisse Régionale portant sur les 3 points suivants :

- les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie d'entreprise et ses effets prévisibles en matière sur l'emploi ainsi que sur les salaires,
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des seniors et de leur accès à la formation professionnelle.

Plusieurs accords conclus aux échelons national et local entrent dans le champ de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). C'est le cas notamment de :

- l'accord national sur la formation professionnelle,
- l'accord national sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie,
- l'accord national sur les conditions de travail,
- l'accord national sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'accord local sur les mesures d'accompagnement social des projets de réorganisation impliquant la suppression d'au moins 2 postes dans la même entité (agence ou service),
- l'accord local relatif aux mesures d'accompagnement des mobilités géographiques,
- l'accord local sur le compte épargne temps,
- l'accord local sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- l'accord local sur la création et la reprise d'entreprise.

Après négociation entre :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de Charente-Maritime Deux-Sèvres, dont le Siège est à SAINTES - 12, Boulevard Guillet-Maillet, représentée par Monsieur Jean Guillaume MENES, Directeur Général,

d'une part,

Et les Organisations Syndicales ci-après :

- | | | |
|----------------------------------|-----------------|---------------------------|
| <input type="checkbox"/> CFDT | représentée par | Monsieur Serge LEBRUN |
| <input type="checkbox"/> CGT | représentée par | Monsieur Dominique BILLY |
| <input type="checkbox"/> FO | représentée par | Monsieur Fabrice LAUDOYER |
| <input type="checkbox"/> SNECA | représenté par | Monsieur Philippe BONNARD |
| <input type="checkbox"/> SUD CAM | représenté par | Monsieur Frédéric HAY |

d'autre part,



Ph B
SR

Il a été convenu ce qui suit :

Contexte de l'accord

Dans un contexte de changement démographique et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers et des technologies, la Caisse Régionale souhaite accompagner les emplois et les compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptées, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les aspirations professionnelles des salariés et les attentes des clients.

Les parties sont convaincues qu'un dialogue entre les responsables de Caisses Régionales et les instances représentatives du personnel contribue à la compréhension et l'appropriation de la stratégie de l'entreprise par le plus grand nombre et constitue un levier fort d'engagement pour la majorité des salariés en permettant de donner sens et visibilité à l'action, facteurs de motivation de chacun.

A - Les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie d'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires

Article 1 : La définition de la stratégie

La stratégie est constituée des principales ambitions durables de l'entreprise, arrêtées au regard des diagnostics de l'environnement, du marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle, des forces et faiblesses de l'entreprise, de ses valeurs, des opportunités qu'elle souhaite saisir et des menaces ou contraintes qu'elle doit prendre en compte.

Fruit d'une réflexion permanente, la stratégie s'appuie sur la vision de l'entreprise de la mission qui est la sienne, dans son environnement, et s'inscrit dans la durée.

Article 2 : Le contenu du diagnostic

La Direction s'engage à consulter le Comité d'entreprise sur la stratégie et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires.

Pour cela, elle communique une fois par an les informations ci-dessous :

1. Les orientations et ambitions du groupe Crédit Agricole,
2. Les principaux éléments de diagnostic de l'environnement de la CMDS (marché, concurrence, attentes de la clientèle, évolution technologique, risques, ...),
3. Les forces et faiblesses de la CMDS, et les menaces ou contraintes,
4. Les opportunités,
5. Les effets prévisibles de cette stratégie sur l'emploi et les salaires à moyen terme, notamment :
 - Les principaux facteurs pouvant impacter le niveau d'emploi en cas de réalisation ou non de la stratégie,
 - Les hypothèses, sous forme de tendances, d'évolution du niveau d'emploi, en distinguant les métiers concernés par :
 - a. une réduction du nombre de postes
 - b. un maintien ou une augmentation du nombre de postes
 - c. des difficultés de recrutement
 - La notion d'emploi peut être analysée en termes d'effectifs, métiers, compétences et qualifications.

Par ailleurs, la Direction consultera le Comité d'entreprise en cas d'évolutions majeures de ce diagnostic dans le courant de l'année ou si l'entreprise est amenée à réviser sa stratégie.

L'ensemble de ces éléments portés à la connaissance des managers dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel, concourt à l'information des représentants du personnel.

B - Le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Article 3 : La définition de la GPEC

La Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences consiste à concevoir et à mettre en place des politiques de formation, de recrutement et de mobilité cohérentes, visant à permettre à l'entreprise et aux salariés de passer, sans heurt, d'une structure initiale en terme d'effectif et de compétences à une structure de compétences probable au regard des ambitions stratégiques.

La GPEC suppose :

- la responsabilité de l'entreprise dans l'anticipation de ses ambitions stratégiques et l'accompagnement des projets professionnels des salariés,
- l'implication et la responsabilisation du salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle dont il est l'acteur clé.

Article 4 : Les acteurs de la GPEC

La Direction Générale :

- détermine et présente les axes stratégiques de l'entreprise,
- définit à partir de ces axes une organisation du travail avec les effectifs et les compétences correspondants,
- informe les partenaires sociaux et le personnel des changements d'organisation.

La Direction des Ressources Humaines :

- assure la gestion des ressources humaines (recrutement, mobilité, formation, ...),
- met à la disposition des managers et des salariés des outils de gestion de l'emploi et de formation,
- élabore des plans de formation pour favoriser l'évolution et l'adaptation des compétences,
- réalise des revues de parcours professionnels.

Les managers :

- évaluent régulièrement les performances professionnelles et les compétences des salariés pour favoriser leur évolution,
- identifient les besoins de formation des salariés,
- détectent les potentiels.

Les salariés :

Chaque salarié est un acteur de son parcours professionnel et de son adaptation aux évolutions de son environnement professionnel au moyen des outils, formations et informations mis à sa disposition, ceci tout au long de sa vie professionnelle, en accord avec les exigences de l'entreprise et ses souhaits personnels.

Cette démarche s'organise en lien avec les autres acteurs.

Les partenaires sociaux :

Ils sont associés à la démarche de gestion des emplois et des compétences par les informations qu'ils reçoivent et les suggestions qu'ils apportent, notamment lors des processus d'information ou de consultation sur les projets de réorganisation, sur les perspectives d'emploi et à l'occasion de l'élaboration du plan de formation annuel.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'appuieront sur les travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dont l'observatoire prospectif des métiers et des

qualifications, les documents et travaux de ces derniers étant périodiquement portés à la connaissance des Instances Représentatives du Personnel.

Article 5 : Les recrutements

- La Caisse Régionale souhaite une diversification des profils recrutés en compétences et en âge. A cette occasion, elle s'inscrit dans le cadre de la charte de la diversité. En outre, cette diversification doit permettre également de traduire les engagements pris en matière d'emploi de travailleurs handicapés.
- Les départs potentiels à la retraite sont recensés chaque année afin d'en tenir compte dans les plans de recrutement et de mobilité.
- La Caisse Régionale entend faire de la formation par alternance un mode de recrutement à part entière pour les métiers commerciaux, mais aussi pour certains métiers du siège, contribuant au renouvellement nécessaire de sa pyramide des âges.
- La Caisse Régionale s'engage à maintenir le haut niveau de qualité des stages proposés et des conditions d'accueil du stagiaire, les stages dans l'entreprise pouvant constituer une opportunité de recrutement, au même titre que les expériences menées dans le cadre des contrats d'auxiliaire de vacances ou à durée déterminée.
- Chaque salarié recruté, en Contrat à Durée Indéterminée et en contrat d'alternance, bénéficie d'un parcours d'intégration dans le cadre de l'Ecole de la Relation Clients.
- Par principe, la Caisse Régionale propose à ses futurs recrutés des emplois à temps plein, le travail à temps partiel restant à l'initiative des salariés dans le cadre d'un temps choisi.
- Un point sur l'intégration sera réalisé dans les 18 premiers mois avec le responsable hiérarchique. L'orientation de carrière est examinée, au plus tard, au terme de la troisième année à l'occasion d'un entretien.

Article 6 : La gestion des parcours professionnels

- **L'information aux salariés** : Par la mise en place d'animations sur le terrain permettant la découverte de certains métiers (Job dating interne par exemple), les publications de postes en interne et au sein du groupe sur l'intranet de la CMDS, les dispositifs de présentation des parcours possibles (dispositif « parcours pour une carrière » par exemple), la Caisse Régionale permet aux salariés d'avoir une visibilité sur les procédures et démarches leur ouvrant des pistes d'évolution notamment de mobilités fonctionnelle ou géographique.
- **L'ouverture des postes** : La publication interne est le moyen privilégié pour faire appel aux candidatures sur les postes à pourvoir. Néanmoins, des propositions directes d'affectation peuvent être faites au vu des souhaits exprimés par un salarié lors de l'appréciation ou d'entretiens de mobilité antérieurs. Lorsqu'un candidat est pressenti, l'information est mentionnée dans la vacance de poste. La priorité est donnée aux candidatures internes.
- **Proposition d'affectation** : Après entretien, la proposition du nouveau poste et les modalités d'affectation sont explicitées par écrit. La date d'affectation est pilotée par la Direction des Ressources Humaines en concertation avec les directions concernées. Le salarié bénéficie du dispositif d'accompagnement de l'accord de mobilité (formation, le

cas échéant indemnité, ...). Les candidats non retenus sont informés par courrier, mail ou téléphone.

- **Entretien à mi parcours et de titularisation** : Les prises de responsabilités donnent lieu à un entretien à mi parcours qui permet d'identifier les éventuelles marges de progrès et à un entretien de titularisation.
- **Entretien annuel d'appréciation** : Il constitue pour chaque salarié un moment clé pour élaborer un projet professionnel à partir des aptitudes et compétences acquises et de ses souhaits d'évolution professionnelle.
- **Cartographie des métiers** : Elle est disponible sous Intranet pour les métiers du réseau et permet aux salariés d'identifier « des parcours pour une carrière commerciale », et constituée sur la durée de l'accord pour les autres métiers.
- **Revue de parcours professionnels** : Les perspectives de carrières sont identifiées par la Direction des Ressources Humaines lors d'entretiens programmés avec les managers d'équipes.
- **Déroulement de carrières des salariés dotés de responsabilités syndicales** : La Direction des Ressources Humaines examine et restitue, chaque année, la situation de rémunération des représentants du personnel, leur évolution de carrières et les conditions d'exercice de leurs fonctions.
- **Durées repères sur un poste** :
 - Une durée minimale de présence sur un poste, en deçà de laquelle une mobilité, sauf exception, n'est pas opportune, tant dans un objectif de maîtrise de l'emploi que de satisfaction client est fixée à 3 ans.
 - Une durée raisonnable de présence sur un poste doit permettre d'acquérir la maîtrise de l'emploi. A l'approche de cette échéance un entretien de carrière est provoqué par la Direction des Ressources Humaines afin d'aborder les perspectives d'évolutions professionnelles, les possibilités de mobilité, les conditions qui s'y opposent ou qui la favorisent et les échéances possibles.
 - Une durée maximale de présence dans le poste au-delà de laquelle une mobilité est vivement conseillée. Cette durée est fixée à 10 ans et à l'approche de l'échéance, un entretien de carrière est provoqué par la Direction des Ressources Humaines pour identifier les postes qui seront proposés au salarié.
- **Réorganisation ou aménagement de structure** : La Caisse Régionale applique l'accord interne sur « les mesures d'accompagnement social des projets de réorganisation impliquant la suppression d'au moins 2 postes dans la même entité (agence ou service) » qui permet d'accompagner le passage d'une structure de compétences à une autre sur le plan de l'affectation, de la qualification, de la rémunération, de la mobilité fonctionnelle et de la mobilité géographique. Une priorité de repositionnement sur un autre emploi de l'entreprise est accordée au salarié qui occupe un métier pour lequel il est prévu une réduction du nombre de postes.
- **Absences longues** : Au retour dans l'entreprise suite à des absences longues (à partir de 4 mois), un entretien avec le responsable ou la Direction des Ressources Humaines est systématiquement proposé. Sur demande du salarié, avant l'absence ou de façon préalable à la reprise, un entretien peut être également organisé.

- **Mobilité inter-Caisses Régionales et inter-Groupe Crédit Agricole :**
 - La mobilité professionnelle entre les Caisses Régionales constitue un facteur de développement des compétences tant pour les salariés, que pour les entreprises concernées. Un processus sécurisé facilite la mise en œuvre de ces mobilités : le salarié signe une convention tripartite, formalisée entre l'entité d'origine, l'entité d'accueil et lui-même.
 - La mobilité inter-Groupe Crédit Agricole est favorisée au travers, par exemple, de dispositifs tels que « mobilités talents » et « destinations internationales », et portés à la connaissance des salariés.

- **Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle :**
 Les démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences mises en place, concourent à la prévention des situations d'insuffisance professionnelle. Pour autant, en cas d'identification de situations d'insuffisance professionnelle, il sera établi un diagnostic individuel prenant notamment en compte les différents éléments de contexte tels que l'ancienneté dans le poste, l'environnement. A partir de ce diagnostic, la Direction des Ressources Humaines, en liaison avec le responsable hiérarchique, étudiera les possibilités d'accompagnement du salarié, selon des points d'étape lui permettant de retrouver le niveau de compétences professionnelles attendues dans son emploi. Cet accompagnement, qui nécessite l'implication active du salarié, sera adapté à l'emploi et aux difficultés rencontrées. La durée de l'accompagnement sera déterminée en conséquence.

Article 7 : La formation

- **Orientations et Plan de formation :** Les orientations de la politique de formation permettent à la Caisse Régionale d'examiner selon les projets de développement (nouveaux produits, introduction de nouvelles techniques, ...) quels types de formation elle souhaite conduire. Le plan de formation constitue une déclinaison opérationnelle des objectifs de la Caisse Régionale en matière de gestion des emplois et des compétences. Il doit permettre de maintenir les compétences des salariés et leur capacité à changer d'emploi.
 Le service Formation et Développement des Personnes met à disposition des salariés et des managers les informations relatives au plan de formation, au contenu des pépinières et au parcours de l'enseignement bancaire.

- **Entretien de formation annuel :** Il est prévu, chaque année, un entretien annuel de formation pour déterminer les besoins individuels de formation. Une attention particulière est portée aux salariés qui n'ont pas eu de formation depuis 3 ans. Le salarié, ainsi que son responsable, a accès à son historique formation sous Intranet.

- **Parcours de formation (Pépinières et Starts) :** Ils permettent de faciliter l'accès aux principaux métiers commerciaux et au management.

- **Tutorat :** Cela consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

- **Parrainage :** Cela consiste à aider un nouveau salarié dans son intégration et ses démarches, mais également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

- **Bilan de compétences :** Il peut être proposé au salarié, à l'initiative de l'entreprise.

C - Les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés d'au moins 45 ans et de leur accès à la formation professionnelle

La Caisse Régionale est attentive à l'évolution professionnelle et à l'accompagnement des salariés âgés d'au moins 45 ans.

Article 8 : La gestion de carrière des salariés âgés d'au moins 45 ans

La Caisse Régionale s'engage à organiser dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié, un entretien professionnel au cours duquel ce dernier est informé notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation. La Caisse Régionale s'engage également à organiser un entretien avec la DRH pour les salariés à 50 ans, à titre transitoire au regard du dispositif précédent, et à 58 ans afin de définir les conditions de poursuite de l'activité, examiner les besoins de formation, anticiper au mieux les départs à la retraite et gérer les transferts de compétences.

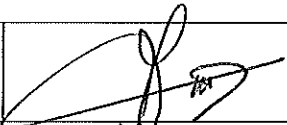


Article 9 : Le compte épargne temps pour les salariés de plus de 50 ans

Le salarié de plus de 50 ans peut bénéficier, s'il le souhaite, de l'accord sur le compte épargne temps qui prévoit la possibilité d'épargner jusqu'à 10 jours par an dans le compte épargne temps dans la perspective d'une cessation anticipée d'activité.

D - La durée de l'accord

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au 31 décembre 2016. Trois mois avant son terme, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer pour en examiner la reconduction après avoir dressé un bilan de son application. A défaut de signature d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets au 31 décembre 2016. En cas de dispositions conventionnelles ou légales nouvelles sur les sujets évoqués, les parties pourront réexaminer le présent accord afin de le réviser éventuellement.

Fait à Saintes, le 20 décembre 2013

Direction Générale	Jean Guillaume MENES	
CFDT	Serge LEBRUN	
CGT	Dominique BILLY	
FO	Fabrice LAUDOYER	
SNECA	Philippe BONNARD	
SUD CAM	Frédéric HAY	

