

ACCORD NATIONAL DU 26 août 2017
SUR LES ASPECTS SOCIAUX DES FUSIONS, DES RESTRUCTURATIONS, DES
COOPERATIONS ET REORGANISATIONS DANS LES CAISSES REGIONALES
DE CREDIT AGRICOLE ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION
COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. DELATTE

d'une part,

Les organisations syndicales ci-après :

- Fédération Générale Agro-alimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M. *E. Delatte*
- Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C.- AGRI)
représentée par M. *Ruc ANGLES*
- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. – C.F.E. - C.G.C.)
représenté par M. *Domique Kuber*
- Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.
- Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A.)
représentée par M.
- Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par M.

d'autre part,

63 *MA*

Sommaire

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	5
1.1 - Définition des opérations de restructuration	5
1.2 - Définition des opérations de Coopération	5
1.3 - Définition des réorganisations	5
ARTICLE 2 : PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	6
ARTICLE 3 : MODALITES DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES	6
3.1 - Le comité d'entreprise	6
3.2 - Le CHSCT	8
ARTICLE 4 : CONTENU DE L'INFORMATION ET OBJET DE LA CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES	9
4.1. - Information-Consultation du Comité d'entreprise	9
4.2 - Information-Consultation du CHSCT	12
ARTICLE 5. MODALITES DE NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES	12
5.1 - Négociation d'un statut social unique	12
5.2 - Négociation sur les nouvelles instances représentatives lors d'une fusion de Caisses régionales	14
ARTICLE 6 : MOYENS SPECIFIQUES ATTRIBUÉS AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN CAS DE FUSION	14
6.1 - Le Comité d'entreprise et les délégués du personnel	15
6.2 - Les délégués syndicaux	15
ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD	15

D² L¹ R A

PREAMBULE

Le premier accord sur les aspects sociaux des restructurations a été conclu dans la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole le 7 mai 1991. Cet accord a été régulièrement reconduit depuis, notamment par accord du 15 novembre 2006, par avenant du 28 juillet 2010 et, en dernier lieu, par accord du 27 mars 2012.

L'accord sur les aspects sociaux des restructurations a permis d'accompagner socialement les grandes transformations d'organisation et notamment toutes les fusions en organisant le dialogue social et en apportant de nombreuses garanties statutaires.

Ainsi, en 2012, les parties signataires ont procédé à une réécriture de l'accord, pour l'adapter aux transformations des Caisses régionales et, notamment, le développement des coopérations. Ils ont notamment :

- Elargi le champ d'application de l'accord aux opérations de coopération qui se sont développées entre les Caisses Régionales,
- Défini les opérations de réorganisation, de restructuration et de coopération entrant dans le champ du présent accord à travers leurs impacts,
- Mis en place un processus de consultation différenciée des instances, en fonction de l'importance des impacts de l'opération de restructuration, de coopération ou de réorganisation envisagée,
- Introduit pour la première fois dans l'accord l'information et la consultation du CHSCT.

Dans le cadre du présent accord, après avoir partagé le constat que le processus d'accompagnement social revu par l'accord du 27 mars 2012 a fait ses preuves et continue à être adapté aux besoins des Caisses Régionales de Crédit Agricole et de leurs salariés, les parties ont souhaité le reconduire, en prenant en compte des évolutions intervenues depuis la dernière négociation, notamment celles issues des dispositions conventionnelles de branche.

En premier lieu, ils ont enrichi le dispositif avec les mesures issues des récentes évolutions législatives, notamment :

- Les délais de consultations du Comité d'entreprise et du CHSCT,
- La mise en place d'une base de données économiques et sociales,
- La possibilité d'organiser des réunions du Comité d'entreprise et du CHSCT par visioconférence,
- La possibilité de signer, dans le cadre des fusions, des accords de substitution anticipés tels que prévus par la loi « Travail » du 8 août 2016.

En deuxième lieu, les parties signataires ont intégré dans le présent accord les dispositions issues depuis 2012 des négociations de branche :

- Relatives aux actions de formation et d'accompagnement, prévues par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle,
- Relatives à la mobilité, prévues par l'accord du 6 avril 2016 relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place de dispositif de GPEC,
- Relatives à l'information des représentants du personnel sur orientations stratégiques du Groupe et des Caisses Régionales, étant précisé que le contenu de cette consultation a été renforcé dans l'accord du 6 avril 2016 précité,
- Relatives aux démarches d'accompagnement des évolutions des métiers mises en place par les Caisses Régionales avec l'appui de l'accord du 6 avril 2016 précité.

Handwritten signatures:
 SMW M A

Dans ce cadre, les parties signataires ont insisté sur l'accompagnement des salariés concernés par les opérations entrant dans le champ d'application du présent accord, et en particulier par les coopérations. Concernant ces dernières, en développement, les parties signataires ont partagé le constat que les coopérations peuvent prendre des différentes formes, toucher des activités variées, concerner potentiellement tous les métiers de la banque, et avoir des dimensions très diverses. Les parties signataires ont convenu donc que les mesures d'accompagnement des salariés impliqués dans les coopérations doivent être construites localement au regard du contexte de chaque opération. Ces mesures sont abordées dans le cadre du processus d'information consultation prévu par le présent accord.

Il est rappelé également que les salariés des entités concernées seront tenus informés de l'état d'avancement des opérations engagées, dans le respect des obligations légales et réglementaires applicables.

Enfin, les parties signataires ont restructuré l'accord pour en clarifier la lecture.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there are two small, stylized marks that look like 'D' and 'S'. In the center, there is a signature that appears to be 'R'. On the right, there is a vertical signature that looks like 'A'.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues au présent accord constituent un cadre pour traiter les aspects sociaux :

- des opérations de restructuration, notamment les fusions,
- des opérations de coopérations,
- des réorganisations.

1.1- Définition des opérations de restructuration

Les opérations de restructuration s'entendent des modifications :

- soit dans l'organisation économique des Caisses régionales ayant un impact important sur le volume ou la structure des effectifs, telles que des mutations technologiques, la fermeture de plusieurs établissements ou d'un site important, le transfert d'une activité ou d'une entité.
- soit dans l'organisation juridique des Caisses régionales ayant un impact important sur le volume ou la structure des effectifs par une fusion, une cession d'activité totale ou partielle emportant application de l'article L. 1224-1 du Code du travail.

1.2 - Définition des opérations de Coopération

La coopération est l'action de participer à une œuvre commune ou une politique visant à contribuer au développement économique et/ou à l'évolution de différentes structures.

Il y a coopération au sens du présent accord lorsqu'il y a mise en commun de moyens ou un regroupement de moyens pour offrir, mutualiser, développer un service commun ou élaborer un projet commun nécessitant un transfert de salariés soit d'une Caisse régionale vers une autre Caisse, soit au sein d'un GIE créé à cet effet, ou ayant un impact significatif sur les conditions d'emploi des salariés, notamment par une mise à disposition ou détachement des salariés, transformation de métiers.

En revanche, est exclue du champ d'application du présent accord toute coopération entre Caisses régionales ayant pour objet notamment une harmonisation de pratiques, une expertise partagée, une coopération financière sur un projet ayant peu ou pas d'impact sur le personnel en terme de conditions d'emploi (maintien de la qualification, de la classification, salaires).

1.3- Définition des réorganisations

- 1.3.1. Les réorganisations ayant des conséquences sur l'emploi en raison notamment de suppressions de services ou de départements, de regroupements d'agences, ou de modifications importantes en termes de structure de rémunération, de nature d'emploi ou de mutations technologiques accompagnant l'opération feront l'objet d'une information-consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT dans les conditions fixées aux points 4.1.1. et 4.2.1.

Ces opérations de réorganisation peuvent être assimilées à des restructurations au sens de l'article 1.1.

15) 

- 1.3.2. Les réorganisations ayant un impact limité sur le volume des effectifs et n'emportant pas de modification des classifications, des structures de rémunération feront l'objet d'une information-consultation du comité d'entreprise dans les conditions fixées au point 4.1.2, et, le cas échéant, du CHSCT dans les conditions fixées au point 4.2.2.

ARTICLE 2 : PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Toutes les opérations de restructuration et de coopération définies au présent accord donneront lieu à l'information et à la consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du CHSCT selon les modalités ci-après définies, étant ici précisé que toute opération ayant un impact sur deux ou plusieurs Caisses régionales devra faire l'objet du même processus d'information et de consultation de ces instances au sein des Caisses régionales intéressées.

En outre, pour toute opération conduisant à la remise en cause du statut collectif, c'est-à-dire des accords collectifs locaux, les organisations syndicales seront appelées à négocier un statut social unique.

Pour toute opération conduisant à la suppression des instances représentatives et à un nouveau périmètre d'élection et de désignation desdites instances, des négociations devront s'engager avec les organisations syndicales concernées dans le respect des règles fixées à l'article 5 du présent accord.

ARTICLE 3 : MODALITES DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES

3.1 - Le comité d'entreprise

Toute opération de restructuration ou de coopération, ou de réorganisation entrant dans le champ d'application du présent accord impose, préalablement à sa mise en œuvre, la consultation du comité d'entreprise qui doit tenir compte de la nature de l'opération envisagée.

3.1.1 - Processus de consultation du Comité d'entreprise

- a. Pour toute opération de restructuration, de coopération, ou de réorganisation visée à l'article 1.3.1 :
 - Le comité d'entreprise bénéficie d'au moins une réunion d'information avant sa consultation.
 - Si le projet présenté au comité d'entreprise au cours de cette réunion évoluait avant la consultation finale, une nouvelle réunion d'information serait alors organisée.
 - En outre, toute modification importante du projet initial, donne lieu à une consultation du comité d'entreprise.

07

03

re JA

- b. Pour toute opération de réorganisation visée à l'article 1.3.2, le comité d'entreprise bénéficie d'une réunion d'information et de consultation, organisée compte tenu des délais d'examen prévus par le présent article.
- c. Pour toute opération de fusion :
- La décision ne pouvant être prise que par l'organe social habilité à la prendre, c'est-à-dire l'Assemblée Générale Extraordinaire, le comité d'entreprise doit être consulté avant la réunion de cette Assemblée. Les signataires du présent accord estiment en outre qu'il est souhaitable de consulter le Comité d'entreprise avant l'adoption par le Conseil d'administration, du protocole d'accord de fusion. Toutefois, le projet ne peut pas, à ce stade du processus, être complet. Cette consultation se situe en fin de processus de fusion et un temps relativement long doit s'écouler entre les premières études de faisabilité et la réunion de l'Assemblée Générale Extraordinaire.
 - Les signataires du présent accord estiment donc qu'il est nécessaire de fournir au Comité d'entreprise une information régulière sur l'avancement du projet pour que, le jour de la consultation, il puisse donner un avis en toute connaissance de cause.
 - La consultation du Comité d'entreprise peut donc être organisée d'une façon échelonnée, sur les trois volets de l'opération de fusion :
 - un volet économique, financier et technique,
 - un volet social,
 - un volet organisationnel.

Ainsi, il est possible que le volet organisationnel ne soit pas suffisamment précis. En outre, le volet social doit être négocié avec les organisations syndicales.

De ce fait, dans un premier temps, la consultation du Comité d'entreprise peut se faire sur le premier volet, sur les grands principes sociaux qui régiront la fusion et sur les grands principes de l'organisation, avant l'adoption du protocole d'accord par le Conseil d'administration.

Les modalités d'application de l'organisation devront alors faire l'objet d'une consultation distincte organisée ultérieurement.

Cette consultation complémentaire doit être effectuée avant la mise en place de la nouvelle organisation.

Dans tous les cas, une consultation globale sera effectuée avant la décision de fusion par l'Assemblée Générale Extraordinaire.

3.1.2. Délai d'examen

Le comité d'entreprise dispose d'un délai d'examen défini par accord d'entreprise qui ne peut pas être inférieur à 15 jours à compter du moment où il reçoit les informations prévues à l'article 4 du présent accord. Ainsi, à titre d'exemple, un délai de 15 jours peut être prévu :

- pour les opérations de réorganisation visées à l'article 1.3.2,

ch
re
A

- quelle que soit l'opération concernée :
 - lorsque les impacts du projet ont déjà été abordés en comité d'entreprise à l'occasion de l'une des consultations annuelles,
 - lorsqu'il y a eu déjà une première consultation du Comité d'entreprise sur le projet et que celui-ci est consulté à nouveau à la suite d'une modification importante du projet initial,
 - dans les situations d'urgence.

A défaut d'accord d'entreprise, le Comité d'entreprise dispose d'un délai d'examen d'un mois, porté à trois mois en cas de consultation du CHSCT.

Le Comité d'entreprise peut, s'il le souhaite, se prononcer avant l'expiration du délai d'examen. Cette résolution est adoptée dans les conditions habituelles.

Le délai d'examen précité est applicable lorsque la consultation préalable du comité d'entreprise est organisée sur le projet de protocole de fusion à soumettre aux conseils d'administration pour adoption.

Ce délai est également applicable pour la consultation globale du comité d'entreprise effectuée avant la décision de fusion par l'Assemblée Générale Extraordinaire.

3.1.3. Modalités de réunion du Comité d'entreprise

Les réunions du comité d'entreprise par visioconférence peuvent être prévues par accord entre l'employeur et les membres élus du comité. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

3.1.4. Suivi des opérations

Pour les opérations de fusion, un suivi de l'opération par le Comité d'entreprise doit être organisé durant l'année suivant l'Assemblée Générale Extraordinaire.

Pour les opérations de réorganisation, un suivi des conséquences sociales d'opérations importantes sera effectué.

Lorsque la nature et la portée de la coopération le nécessitent, par exemple lorsque le périmètre est significatif, les Caisses Régionales impliquées dans l'opération mettront en place un suivi concerté au sein d'une instance commune réunissant les membres des Comités d'entreprise des Caisses Régionales concernées.

3.2 - Le CHSCT

3.2.1. Processus de consultation du CHSCT

Avant toute décision sur un projet entrant dans le champ d'application du présent accord pouvant avoir une incidence importante sur les conditions de travail des salariés et nécessitant la consultation du Comité d'entreprise, le CHSCT sera consulté à l'issue d'une réunion qui se tiendra avant que le comité d'entreprise ne donne son avis sur le projet qui lui sera soumis.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a stylized signature on the left and a large 'A' on the right.

3.2.2. Délai d'examen

Le CHSCT dispose d'un délai d'examen défini par accord d'entreprise qui ne peut pas être inférieur à 15 jours à compter du moment où il reçoit les informations prévues à l'article 4 du présent accord. Ainsi, à titre d'exemple, un délai de 15 jours peut être prévu :

- pour les opérations de réorganisation visées à l'article 1.3.2,
- quelle que soit l'opération concernée :
 - lorsque les impacts du projet ont déjà été abordés en comité d'entreprise à l'occasion de l'une des consultations annuelles,
 - lorsqu'il y a eu déjà une première consultation du Comité d'entreprise sur le projet et que celui-ci est consulté à nouveau à la suite d'une modification importante du projet initial,
 - dans les situations d'urgence.

A défaut d'accord d'entreprise, le CHSCT dispose d'un délai d'examen d'un mois.

Le CHSCT peut, s'il le souhaite, se prononcer avant l'expiration du délai d'examen. Cette résolution est adoptée dans les conditions habituelles.

L'avis du CHSCT sera remis au comité d'entreprise, dans un délai défini par accord d'entreprise, ou, à défaut, 7 jours avant que celui-ci ne soit consulté.

3.2.3. Modalités de réunions du CHSCT

Les réunions du CHSCT par visioconférence peuvent être prévues par accord entre l'employeur et les membres désignés du comité. En l'absence d'accord, le recours à la visioconférence est limité à trois réunions par année civile.

ARTICLE 4 : CONTENU DE L'INFORMATION ET OBJET DE LA CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES

Dans le cadre d'information et de consultation sur une opération entrant dans le champ d'application du présent accord, le comité d'entreprise et le CHSCT s'appuieront également sur les informations mises à leur disposition au sein de la base de données économiques et sociales.

4.1. - Information-Consultation du Comité d'entreprise

4.1.1. Information-Consultation du Comité d'entreprise en cas d'opérations de restructuration, de coopération ou de réorganisation visée au point 1.3.1

a. Information préalable des comités d'entreprise :

Préalablement à la consultation du comité d'entreprise, la Caisse régionale qui envisage une opération de restructuration, de coopération, ou de réorganisation visée au point 1.3.1 devra fournir à son comité d'entreprise les informations suivantes :

- Les modalités techniques, économiques et financières du projet : notamment, les motifs des modifications projetées (économiques, financiers et/ou techniques, commerciaux),



- Les conséquences en matière de conditions d'emploi et de travail des salariés concernés :
 - Leur contrat de travail : en fonction de l'opération envisagée, il conviendra de préciser s'il y aura transfert du contrat de travail par application de l'article L.1224-1 du Code du travail, mutation par appel au volontariat, mise à disposition, mobilité dans le cadre de l'un des dispositifs définis par l'accord du 6 avril 2016 relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et au dispositif de GPEC (mobilité inter Caisses régionales ou dans le Groupe, mobilité externe ou encore mobilité volontaire sécurisée),
 - Leur statut collectif : en cas de fusion, il conviendra de préciser les mesures que compte prendre la Caisse régionale et les conséquences par rapport aux accords collectifs en vigueur, étant ici précisé que les négociations sur ces sujets se dérouleront avec les organisations syndicales,
 - Le bénéfice des activités sociales et culturelles,
 - Les conséquences sur l'organisation du travail, notamment sur l'organisation du temps de travail, le niveau de l'emploi, le nombre et les principes de classification des emplois et les mesures qui sont envisagées sur ce point :
 - le nombre de salariés impactés, les emplois concernés,
 - il s'agira, par exemple, de fournir un nouvel organigramme, définitif ou indicatif, jusqu'au niveau de l'unité placée sous la responsabilité d'un responsable de management qui dépend d'un responsable rattaché à la Direction Générale,
 - il sera indiqué, par unité, le nombre de salariés, par classe d'emploi,
 - une précision sur la localisation des activités et des services et sur le contenu des domaines d'activités doit être apportée,
 - pour le contenu des emplois, il convient d'indiquer les règles envisagées pour harmoniser les pratiques suivies par les Caisses régionales et les conséquences qu'elles peuvent entraîner pour les salariés (modifications des conditions de travail ou des contrats de travail),
 - La formation prévue,
 - action de reconversion,
 - action d'adaptation,
 - mise en œuvre de dispositifs ou démarches prévus par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales,
 - Les mesures d'accompagnement au regard de l'organisation envisagée (en prenant en compte notamment le rattachement hiérarchique envisagé, la localisation des postes, l'harmonisation des pratiques entre plusieurs entités),
 - Le régime de protection sociale des salariés concernés,
 - La dévolution du patrimoine des comités d'entreprise, au comité d'entreprise issu de l'opération de fusion,
- Le cas échéant, les autres conséquences sociales d'opérations importantes,
- Les délais de mise en œuvre du projet.

b. Consultation des comités d'entreprise :

Il appartient aux entités concernées par l'opération engagée, compte tenu du travail pouvant en résulter, de procurer au comité d'entreprise les moyens appropriés à sa consultation jusqu'à son avis final.

En cas de projet commun à différentes entités, les comités d'entreprise seront consultés au cours d'une même période à partir de dossiers analogues.

Une réponse motivée est apportée aux avis du comité d'entreprise.

Le Comité d'entreprise sera consulté sur :

- Les modalités techniques, économiques et financières du projet,
- Les conséquences en matière de conditions d'emploi et de travail des salariés concernés :
 - Leur contrat de travail,
 - Leur statut collectif,
 - Le bénéfice des activités sociales et culturelles,
 - Les conséquences sur l'organisation du travail, notamment sur l'organisation du temps de travail, le niveau de l'emploi, le nombre et les principes de classification des emplois et les mesures qui sont envisagées sur ce point,
 - La formation prévue,
 - action de reconversion,
 - action d'adaptation,
 - mise en œuvre de dispositifs ou démarches prévus par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales.
- Les mesures d'accompagnement au regard de l'organisation envisagée (en prenant en compte notamment le rattachement hiérarchique envisagé, la localisation des postes, l'harmonisation des pratiques entre plusieurs entités),
- Le régime de protection sociale des salariés concernés,
- La dévolution du patrimoine des comités d'entreprise, au comité d'entreprise issu de l'opération de fusion,
- Le cas échéant, les autres conséquences sociales des opérations importantes,
- les délais de mise en œuvre du projet.

4.1.2. Information-Consultation du Comité d'entreprise en cas de réorganisation visée au point 1.3.2

Le comité d'entreprise sera informé et consulté sur le projet de réorganisation :

- sa nature, ses aspects économiques et commerciaux,
- ses conséquences sociales prévisibles, en particulier, sur les conditions de travail et, la formation du personnel,
- les conditions de réalisation, et les délais de mise en œuvre du projet.

Les éléments d'information seront transmis au comité d'entreprise avec la convocation.

DM


b)

4.2– Information-Consultation du CHSCT

4.2.1. - Information-consultation du CHSCT en cas d'opérations de restructuration, de coopération, ou de réorganisation visée au point 1.3.1

Le CHSCT recevra en même temps que la convocation à sa réunion d'information et de consultation sur le projet impactant les conditions de travail des salariés, les mêmes informations que celles qui ont été fournies au comité d'entreprise lorsque le processus d'information et de consultation a été initié.

Pour autant le CHSCT n'est consulté que sur les conséquences de l'opération projetée sur les conditions de travail, de santé et de sécurité conformément à l'article L.4612-8-1 du Code du travail.

4.2.2. Information-consultation du CHSCT en cas de réorganisation visée au point 1.3.2

Le CHSCT sera consulté en cas d'impact de la réorganisation sur les conditions de travail. Le CHSCT recevra en même temps que la convocation à sa réunion d'information et de consultation sur le projet impactant les conditions de travail des salariés les informations nécessaires à sa consultation.

ARTICLE 5. MODALITES DE NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Dans le cadre des opérations de restructuration ou de coopération à dimension significative, il incombera à l'employeur d'organiser une rencontre ou des échanges entre des représentants du personnel, élus ou désignés, des différentes entités concernées, afin de contribuer à faciliter la concertation et le travail des intéressés.

5.1 - Négociation d'un statut social unique

Les organisations syndicales sont concernées par tout projet induisant la mise en place d'un statut social unique ou la mise en place de nouvelles instances représentatives.

5.1.1. Modalités de négociation d'un statut social unique

La négociation d'un statut social unique dans le cadre des opérations de restructuration au sens de l'article L.2261-14 et suivants du Code du travail, sera en priorité organisée en anticipant la réalisation de l'opération, pour permettre l'application du statut social unique dès la réalisation de l'opération, en sécurisant ainsi la situation des salariés.

Cette négociation anticipée peut se dérouler selon l'une des deux options suivantes :

1. Négociation d'un accord d'adaptation anticipé : cet accord a pour objet de mettre en place un statut social unique pour les salariés des entreprises concernées par l'opération de restructuration. L'accord ainsi conclu se substitue aux accords mis en cause au sein des entités concernées par l'opération. La négociation de cet accord peut être ouverte dès lors qu'une opération de restructuration au sens de l'article L. 2261-14-3 est envisagée. Il est

51
D2
R
A

négocié et conclu entre les employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans les entreprises concernées par l'opération de restructuration. Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'événement ayant entraîné la mise en cause des accords collectifs des deux entités concernées.

2. Négociation d'un accord de transition anticipé : cet accord a pour objet de mettre en place un dispositif transitoire d'accompagnement des salariés dont les contrats de travail sont transférés vers une autre entreprise. Cet accord vise donc en priorité les situations où une entité rejoint une autre entité, dont le périmètre et la taille sont significativement plus importants. La durée de l'accord conclu dans ce cadre ne peut excéder trois ans. A l'expiration de cet accord, les accords applicables dans l'entreprise dans laquelle les contrats de travail des salariés ont été transférés s'appliquent à ces salariés. La négociation de cet accord peut être ouverte dès lors qu'une opération de restructuration au sens de l'article L. 2261-14-2 est envisagée. Il est négocié et conclu entre les employeurs des entreprises concernées et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui emploie les salariés dont les contrats de travail sont susceptibles d'être transférés. Cet accord entre en vigueur à la date de réalisation de l'opération de restructuration et s'applique à l'exclusion des stipulations portant sur le même objet des accords applicables dans l'entreprise dans laquelle les contrats de travail sont transférés.

Si la négociation anticipée du statut collectif unique n'aboutit pas, un accord de substitution est négocié à l'issue de la réalisation de l'opération. Cet accord a pour objet de mettre en place un statut social unique pour les salariés concernés par l'opération de restructuration. Il se substitue aux accords mis en cause. Les organisations syndicales appelées à la négociation seront les organisations syndicales représentatives au sein des Caisses régionales avant leur fusion. La négociation de cet accord se déroule dans le cadre du délai légal de 15 mois (prévu à l'article L.2261-14 du Code du travail, ce délai commençant à courir au jour de la mise en cause du statut collectif).

5.1.2. Préparation de la négociation d'un statut social unique

Les négociations porteront en amont sur :

- les moyens dont disposeront les organisations syndicales en vue de cette négociation,
- la composition de chacune des délégations,
- le calendrier de cette négociation dans le cadre de l'une des trois options précitées.

Les négociations sur l'élaboration d'un statut collectif de la nouvelle entité nécessiteront que soient transmis les accords collectifs et avenants existant au sein des Caisses régionales concernées, les usages et accords atypiques en vigueur dans les Caisses régionales concernées.

Ces négociations devront obligatoirement porter sur :

- Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques induites par l'opération, telles que :
 - o Conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
 - o Frais de déménagement,
 - o Mesures d'incitation à la mobilité,

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large 'H' on the left and several scribbles and initials in the center.

- Cellules d'aide à la mobilité (démarches administratives, recherches de logement, inscriptions scolaires, cas du conjoint, etc..).
- Les mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle, telles que bilans de qualification, actions de formations individuelles ou collectives, en s'appuyant sur les dispositifs prévus par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle.

Ces mesures d'aide à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle sont applicables pendant la phase de mise en place de la nouvelle Caisse régionale, dont la durée doit être limitée dans le temps et précisément définie.

A l'expiration de cette phase, seules les dispositions prévues par l'article 11 de la Convention Collective deviennent applicables, sauf accord local particulier.

- Le mode d'affectation dans les postes tenant compte de la garantie de transfert selon l'article L.1224-1 du Code du Travail, ainsi que sur la rémunération cible.
- Les mesures destinées à maintenir l'emploi,
- Les instances représentatives du personnel et l'exercice du droit syndical : la négociation doit porter en particulier sur la prorogation ou la réduction du mandat en cours des représentants qui permet de régler des situations transitoires ou de mettre en place le cadre social définitif de la nouvelle Caisse régionale.

5.2 - Négociation sur les nouvelles instances représentatives lors d'une fusion de Caisses régionales

Dans le souci d'une harmonisation des Caisses régionales et considérant qu'elles constituent le cadre le plus adapté eu égard au fonctionnement social, économique et politique des Caisses régionales, les parties conviennent que la Caisse Régionale constitue un établissement unique pour l'élection du comité d'entreprise.

Dès lors et puisque la représentativité des organisations syndicales s'apprécie au vu des résultats obtenus au 1^{er} tour du scrutin de l'élection du comité d'entreprise et que les accords collectifs se négocient au niveau de la Caisse régionale aux fins que tous les salariés d'une même Caisse régionale bénéficient des mêmes avantages collectifs, les parties conviennent également que le cadre de désignation des délégués syndicaux est la Caisse régionale.

Dès lors, en cas de fusion entre deux ou plusieurs Caisses régionales, les négociations ne porteront que sur le périmètre de désignation des délégués du personnel et du CHSCT.

ARTICLE 6 : MOYENS SPECIFIQUES ATTRIBUÉS AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN CAS DE FUSION

En cas de fusion entre deux ou plusieurs Caisses régionales ayant pour effet de faire disparaître les instances représentatives existantes avant la fusion et d'instituer une instance unique de représentation, il sera alloué un crédit d'heures par instance pour une durée de 5 ans à compter de la fusion juridique :

D7

re A

8

6.1 - Le Comité d'entreprise et les délégués du personnel

Un crédit d'heures est accordé à chaque membre suppléant dans la limite de la moitié de celui appliqué par la loi à chaque membre titulaire.

Le crédit d'heures global attribué aux suppléants ne peut être supérieur au total des heures calculées en fonction du nombre de délégués déterminé :

- par l'article R. 2324-1 du Code du travail pour le comité d'entreprise,
- par l'article R. 2314-1 du Code du travail pour les délégués du personnel.

Les délégués du personnel suppléants d'une part, les membres suppléants du comité d'entreprise d'autre part, peuvent répartir entre eux le crédit d'heures particulier prévu au présent article. Dans ce cas, ils informent la Direction de la répartition qui aura été effectuée.

6.2 - Les délégués syndicaux

Le nombre de délégués syndicaux désignés au titre des articles R.2143-2 du Code du travail et 5 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole en fonction de l'effectif des entreprises engagées dans une opération de fusion avant la date d'adoption du protocole d'accord de fusion par les Conseils d'administration, est maintenu pendant la durée du mandat du comité d'entreprise élu après la fusion, sous réserve du respect des conditions de désignation déterminées à l'article L.2143-3 du code du travail (désignation parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles).

Il est attribué à chaque délégué syndical titulaire ou à son suppléant, pour l'exercice de ses fonctions, dans le cadre de la circonscription de la nouvelle Caisse régionale, une majoration de 15 heures du crédit d'heures prévu par l'article 5 de la Convention Collective Nationale du Crédit agricole.

Lorsqu'en application des dispositions fixant le nombre de délégués syndicaux, sont désignés pour chaque section syndicale plusieurs délégués titulaires, ceux-ci peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils informent la Direction de la répartition qui aura été effectuée.

Les sections syndicales pourront continuer à utiliser les locaux syndicaux et leurs équipements qui étaient mis à leur disposition, avant la fusion, dans les anciennes Caisses régionales.

ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} mai 2017 pour une durée de cinq années, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit, de produire tous effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix.





A cet effet, quatre mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent accord, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

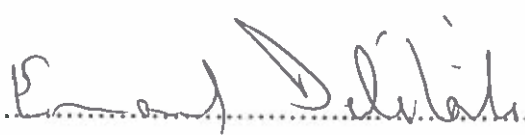

Fait à Paris, le 26 avril 2017



Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Vincent Delatte 

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.  

C.F.T.C.-AGRI.  

SNECA-C.F.E.-C.G.C.  

F.O.....

C.G.T.....

S.U.D.-C.A.M.....

