

ACCORD DU 25 AVRIL 2013
RELATIF AUX MODALITES D'INFORMATION ET DE
CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA
STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET A LA MISE EN PLACE
D'UN DISPOSITIF DE GESTION PREVISIONNELLE DES
EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Entre les soussignés :

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

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

. Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M. *Emmanuel Delebarre*

. Fédération CFTC de l'Agriculture (C.F.T.C-AGRI)
représentée par M.

. Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A-C.F.E-C.G.C.)
représenté par M. *François SPIRE*

. Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA-CA)
représentée par M. *SUET*

. Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par M.

. Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M. *Patrice Bousquet*

. Fédération C.G.T. 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,

EA ST M B JD

PREAMBULE

Dans un contexte de changement démographique et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers et des technologies, les Caisses régionales de Crédit Agricole⁽¹⁾ se doivent d'accompagner les emplois et les compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les aspirations professionnelles des salariés et les attentes des clients.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organisations syndicales signataires ont souhaité, à travers le présent accord, réaffirmer tout l'intérêt d'explicitier la stratégie définie par les Caisses régionales dans le but d'échanger et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment dans le cadre :

- du Projet de Groupe qui a affirmé l'ambition du Crédit Agricole de devenir leader en Europe de la Banque Universelle de Proximité autour des quatre domaines d'excellence : l'économie de l'énergie et de l'environnement, la santé et le vieillissement, l'agriculture et l'agroalimentaire, le logement ;
- de la déclinaison du Projet de Groupe par exemple le projet Relation Client 2.0, qui vise notamment à renforcer l'efficacité commerciale et la proximité avec les clients du Crédit Agricole.

Compte tenu d'un contexte bancaire en forte mutation, des évolutions des nouvelles technologies et des nouveaux instruments de travail (tablettes numériques par exemple), qui sont susceptibles de modifier ou de transformer les organisations et les modalités d'exercice de certains métiers, les parties sont convaincues qu'un dialogue entre les responsables de Caisses régionales et les instances représentatives du personnel contribue à la compréhension et à 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.

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions des articles L.2241-4 et L.2242-15 du Code du travail, de traiter :

- les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise de chaque Caisse régionale sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires ;
- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective

21 87 M. 23 JLD

I – STRATEGIE

Le présent accord traduit la volonté de négocier, non pas sur la stratégie elle-même, mais sur les modalités d'information et de consultation du Comité d'entreprise de la Caisse régionale sur la stratégie.

Article 1.1 : 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 1.2 : Modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et les salaires

Le dialogue social entre les représentants du personnel et les Directions de Caisses régionales favorise le partage de l'information sur les évolutions de l'entreprise, et permet ainsi d'anticiper les conséquences des orientations stratégiques.

Pour cette consultation sur la stratégie, certaines informations seront portées à la connaissance des Comités d'entreprise, notamment :

- Les orientations et ambitions du Groupe Crédit Agricole ;
- Les principaux éléments de diagnostics de l'environnement de la Caisse régionale, de son marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle ;
- L'analyse des forces et faiblesses de l'entreprise, des menaces ou contraintes qu'elle doit prendre en compte ;
- Les opportunités que l'entreprise souhaite saisir.

Ces éléments viennent compléter les sources d'information déjà constituées par différents documents tels que le rapport d'ensemble sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour l'année à venir, le bilan social, les rapports sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'emploi, le temps partiel, ainsi que par les diverses informations communiquées dans le cadre de l'information régulière au Comité d'entreprise prévue par les articles L.2323-50 et suivants du Code du travail.

Le Comité d'entreprise est également consulté en amont sur les effets prévisibles de cette stratégie sur l'emploi, les salaires. Au cours de cette consultation, seront notamment portés à la connaissance du Comité d'entreprise :

- 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.

La notion d'emploi peut être analysée en termes d'effectifs, métiers, compétences et qualifications.

ES SS MR ES JVD

Bien que la stratégie ait un caractère durable, une discussion périodique avec les membres du Comité d'entreprise sera organisée après communication préalable d'éléments d'information. La périodicité de cet échange, dont la fréquence est au minimum annuelle, sera arrêtée par chaque Caisse régionale après négociation avec les organisations syndicales.

Le Comité d'entreprise sera consulté si des éléments majeurs du diagnostic évoluent ou si l'entreprise est amenée à réviser sa stratégie.

Il est rappelé par ailleurs que la Commission Plénière de Concertation se réunissant au moins une fois par an, permet aux organisations syndicales d'être informées sur les orientations stratégiques majeures concernant le développement des Caisses régionales.

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

II – GPEC

La GPEC constitue un outil d'anticipation visant à concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi.

Il est rappelé qu'au sein des Caisses régionales, des démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences ont été mises en place depuis de nombreuses années.

Les parties réaffirment l'importance de poursuivre l'accompagnement des changements dans le cadre d'un dialogue social de qualité :

- en anticipant les évolutions des Caisses régionales ;
- en prévenant les éventuelles difficultés d'adaptation des salariés, et en développant leurs compétences face à une clientèle de plus en plus avertie, notamment par l'appropriation des nouvelles réglementations ;
- en préparant les salariés aux métiers de demain, y compris les seniors, dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle ;
- en s'attachant à donner de la visibilité sur les grandes tendances d'évolution des métiers en développement, en mutation ou fragilisés.

Article 2.1 : 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 heurts, d'une structure initiale en terme d'effectif et de compétences à une structure de compétences probable au regard des ambitions stratégiques

ED ST ML B JYD

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 2.2 : Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Afin de permettre à chaque collaborateur d'avoir une vision à court et moyen terme et d'être acteur de son projet professionnel, les Caisses régionales devront anticiper les évolutions des métiers, tant au plan qualitatif que quantitatif, ainsi que d'éventuels changements d'organisation au regard de leurs ambitions et objectifs.

Les parties signataires conviennent cependant que ces tendances ne seront communiquées qu'à titre indicatif, l'environnement étant susceptible d'évoluer rapidement.

Pour ce faire, les Caisses régionales présenteront :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée ;
- les prévisions à court et moyen terme des grandes tendances d'évolution de l'emploi, qualitatives et quantitatives, notamment en tenant compte du contexte démographique et organisationnel.

Par ailleurs, les partenaires sociaux des Caisses régionales 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 ce dernier étant périodiquement portés à la connaissance des Caisses régionales, des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans les conditions prévues par l'accord sur la Formation Professionnelle du 15 février 2011.

De même, afin d'accompagner le passage d'une structure de compétences à une autre, les Caisses régionales pourront se référer à un certain nombre de dispositifs, détaillés ci-dessous, de gestion des ressources humaines relevant de la GPEC et cohérents avec les dispositions des accords nationaux.

Ainsi, les Caisses régionales déploieront selon leurs contextes spécifiques, des dispositifs collectifs et individuels favorisant :

- L'information aux salariés :
 - par la mise en place d'outils de types rendez vous carrières, publications de postes, bourses de l'emploi, sites intranet dédiés, dispositifs de trajectoires professionnelles ou d'itinéraires de carrières etc.... permettant aux salariés d'avoir une visibilité sur les procédures et démarches leur ouvrant des pistes d'évolution, notamment de mobilités fonctionnelle ou géographique ;

BD 5 M 23 JTD

- par l'information des managers sur l'évolution des métiers.

- Le recrutement :

- Parcours de formation favorisant l'intégration des nouveaux salariés et le transfert des savoirs ;
- Diversification des profils recrutés, notamment afin de favoriser les parcours professionnels dans les différentes entités.

- La mobilité :

Les mobilités inter Caisses régionales constituent un facteur de développement des compétences des salariés, qui doit être facilité par la mise en œuvre d'un processus sécurisé :

- Les Caisses régionales ont en partage un socle de principes communs applicables à la mobilité issu de l'article 11- II de la Convention collective nationale du Crédit agricole ;
- En cas de mobilité d'un salarié entre des Caisses régionales ou les autres entités, une convention tripartite est formalisée entre l'entité d'origine, le salarié et l'entité d'accueil ;
- L'accompagnement matériel et familial pouvant faciliter les mobilités, relève localement des Caisses régionales ;
- Processus d'appréciation annuelle ;
- Entretiens de carrière ;
- Bagage de communication sur la mobilité mentionnant notamment les dispositifs "mobilités talents" et "destinations internationales", et porté à la connaissance des salariés par les moyens jugés les mieux appropriés.

- La formation :

Les Caisses régionales porteront une attention particulière au lien entre la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations annuelles du plan de formation sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Plan de formation ;
- Formation "tout au long de la vie professionnelle", différenciée en fonction des besoins ;
- Entretiens de carrière ;
- Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole ;
- Tutorat ;
- Bilan de compétences ;
- Validation des Acquis de l'Expérience ;
- Droit Individuel à la Formation.

BA ST M 23 d 24

- 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 des salariés.

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 DRH 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.

III – NEGOCIATIONS LOCALES

Dans le cadre des dispositions du présent accord, des dispositions légales et de ses propres orientations, chaque Caisse régionale devra engager tous les trois ans une négociation portant sur :

- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles 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.

IV – APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

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

Le présent accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2015, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, les parties signataires conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2015, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

BA SS M JB JD

Fait à Paris, le 25 avril 2013

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :



Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T 

C.F.T.C-AGRI

S.N.E.C.A-C.F.E - C.G.C 

U.N.S.A - CA 

F.O

S.N.I.A.C.A.M 

C.G.T.....

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