

**ACCORD DU 6 avril 2016**  
**RELATIF AUX MODALITÉS D'INFORMATION ET DE**  
**CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE SUR LA**  
**STRATÉGIE DE L'ENTREPRISE ET A LA MISE EN PLACE D'UN**  
**DISPOSITIF DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET**  
**DES COMPÉTENCES**

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 Delobel*

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

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

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

- . 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,

*CD* *CA* *FO* *MS*

<b>PREAMBULE .....</b>	<b>3</b>
<b>I – STRATEGIE .....</b>	<b>4</b>
<b>Article 1.1 : Définition de la stratégie.....</b>	<b>4</b>
<b>Article 1.2 : Modalités d'information et de consultation annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail.....</b>	<b>4</b>
<b>II – GPEC.....</b>	<b>5</b>
<b>Article 2.1 : Définition de la GPEC .....</b>	<b>6</b>
<b>Article 2.2 : Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.....</b>	<b>6</b>
A- L'information aux salariés : .....	7
B - Le recrutement : .....	7
C- La mobilité : .....	7
a) Mobilité interne au sein de chaque Caisse régionale : .....	8
b) Mobilité inter Caisses régionales : .....	8
c) Mobilité dans le Groupe : .....	9
d) Mobilité externe : .....	9
e) Mobilité volontaire sécurisée : .....	9
D - La formation : .....	10
E - Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle : .....	10
<b>III – NEGOCIATIONS LOCALES.....</b>	<b>10</b>
<b>IV – DISPOSITIONS RELATIVES AU SUIVI DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS ET DES JEUNES .....</b>	<b>11</b>
<b>4.1 Suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des seniors : .....</b>	<b>11</b>
<b>4.2 Suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des jeunes : .....</b>	<b>12</b>
<b>V– APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD .....</b>	<b>12</b>

## 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 <sup>(1)</sup> 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 souhaitent, 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 affirme l'ambition du Crédit Agricole de devenir leader en Europe de la Banque Universelle de Proximité autour des relais de croissance : 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 plan à moyen terme, qui vise notamment à renforcer l'efficacité commerciale et la proximité avec les clients du Crédit Agricole ;
- du développement de la Banque multicanale de proximité visant à proposer aux réseaux d'agences l'intégralité des offres de services en version dématérialisée, l'agence demeurant le lieu de rencontre physique et un centre de la relation multicanale au cœur de la relation client.

Compte tenu d'un contexte bancaire en forte mutation, des évolutions des nouvelles technologies et des nouveaux instruments de travail, 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 de l'article L.2241-4 du Code du travail, de traiter de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il définit également, les modalités de consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences notamment sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre de l'article L.2323-10 du code du travail.

En outre, dans le cadre d'un dialogue social constructif, les parties entendent également partager leur volonté commune visant à :

- informer régulièrement les institutions représentatives du personnel concernées sur les évolutions de la stratégie du Groupe et des Caisses régionales ;
- se projeter dans l'avenir afin d'anticiper les évolutions et d'en appréhender les conséquences, notamment sur l'emploi et les métiers ;
- mettre à la disposition des managers et des salariés des informations sur l'évolution des métiers ;

<sup>1</sup> Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérent à la Convention collective

CM EN DR MD

- permettre à chaque salarié de développer ses compétences tout au long de la vie professionnelle et d'être acteur de son parcours professionnel, en lui procurant une visibilité sur l'évolution des métiers et les opportunités de carrière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- faciliter les mobilités géographiques et fonctionnelles, facteurs de développement des compétences pour les salariés ;
- attirer les compétences et fidéliser les jeunes salariés ;
- promouvoir la diversité, soutenir et accompagner la seconde partie de vie professionnelle des salariés.

Depuis la loi n°2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 instituant les contrats de génération, les Caisses régionales ont mis en œuvre des accords collectifs ou des plans d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

Le suivi national de ce dispositif effectué chaque année au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, permet l'analyse du résultat des négociations locales des Caisses régionales, qui illustre la diversité et la richesse des actions mises en œuvre, notamment dans le cadre des contrats de génération.

## 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 annuelle du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques de l'entreprise, et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail

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 ;
- Le calendrier indicatif des projets Groupe à trois ans permettant de procurer des repères et de la visibilité sur ces projets, dans le but de les articuler harmonieusement avec les projets et chantiers locaux des Caisses régionales ;
- 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 la source d'information constituée par la base de données économiques et sociales instituée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui, en tant que dispositif de proximité, est mise en place localement dans les Caisses régionales. La base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour et rassemblant l'ensemble des informations que l'employeur met localement à la disposition du comité d'entreprise, constitue le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette base de données est également accessible aux délégués syndicaux.

Le Comité d'entreprise est consulté en amont sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, ainsi que sur l'ensemble des sujets visés à l'article L.2323-10 du Code du travail. 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.

Bien que la stratégie ait un caractère durable, une discussion avec les membres du Comité d'entreprise sera organisée chaque année après communication préalable des éléments d'information.

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, et dont le fonctionnement a été amélioré par l'accord de branche du 10 décembre 2013, 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.

CHD  
BA  
AP  
MD

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.

La GPEC suppose :

- la responsabilité de l'entreprise dans l'anticipation de ses ambitions stratégiques et l'accompagnement des projets professionnels et de l'employabilité 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 salarié 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 liées notamment au développement de la Banque multicanale de proximité et à la transformation digitale, 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 Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et de 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

CM  
E

JP - MD

représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans les conditions prévues par l'accord sur la Formation Professionnelle du 6 mai 2015.

En effet, les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pourront compléter les outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des Caisses régionales, afin d'explicitier les passerelles existantes entre les différents métiers et permettre à chacun de repérer les itinéraires de carrière possibles, conformément aux dispositions de l'accord du 6 mai 2015 sur la Formation Professionnelle (paragraphe 9.3.2).

En outre, les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière seront discutés au sein de la Commission de l'égalité professionnelle du Comité d'entreprise dans le cadre des articles 1 et 3 de l'accord de branche du 2 juin 2015 sur l'égalité professionnelle, et pourront contribuer utilement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Afin d'accompagner le passage d'une structure de compétences à une autre, les Caisses régionales pourront se référer et s'appuyer sur 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 :

#### **A- 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 à promouvoir au sein des Caisses régionales afin de permettre aux salariés d'avoir une visibilité sur les procédures et démarches leur ouvrant des pistes d'évolution, notamment de mobilités fonctionnelle ou géographique ;
- par l'information des managers sur l'évolution des métiers.

#### **B - 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.

#### **C- La mobilité :**

La mobilité constitue l'un des moyens de répondre aux aspirations d'évolution professionnelle des salariés, car elle contribue à enrichir l'expérience et à développer les compétences par la prise de nouvelles responsabilités dans un nouvel environnement.

AM 27 JLD AR

En accompagnant les salariés dans les processus de mobilité de tout type (changement de poste, ou de métier, mais également changement de région ou même d'entreprise), les Caisses régionales leur permettront de réaliser dans les meilleures conditions leurs projets professionnels.

Les Caisses régionales faciliteront l'émergence des souhaits d'évolution par :

- La diffusion et la remise de la Charte de la mobilité (communication, présentation,...) ;
- la présentation du site « Carrières » ;
- l'accès aux formations nécessaires.

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir la mise en œuvre et le respect des règles préconisées dans la Charte de la Mobilité.

#### a) **Mobilité interne au sein de chaque Caisse régionale :**

##### 1- *Mobilité fonctionnelle :*

La mobilité fonctionnelle résulte d'un changement de poste et/ou d'activité professionnelle.

Les processus de mobilité devront permettre au salarié d'avoir davantage de visibilité sur les « conditions » à remplir pour accéder à une mobilité professionnelle.

##### 2- *Mobilité géographique :*

La mobilité géographique résulte quant à elle d'un changement de lieu de travail entraînant ou non un changement de résidence.

En cas de changement de résidence et afin de faciliter la mobilité géographique du salarié, les dispositifs suivants pourront être mis en place :

- Aide du conjoint dans sa recherche d'un nouvel emploi ;
- Aide apportée à la famille pour s'installer dans une nouvelle région (aides financières, aide logistique, mises en relation avec les bons interlocuteurs,...) ;
- Elaboration d'un guide de la mobilité afin d'informer chaque salarié sur les dispositifs existants (conditions, processus, formalités,...).

#### b) **Mobilité inter Caisses régionales :**

La proximité des métiers exercés dans les Caisses régionales offre un espace de développement des parcours de carrière et des opportunités de mobilités géographiques et professionnelles.

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, considérée comme une embauche, une convention tripartite est formalisée entre

CM  
 et  
 RD  
 JR



- l'entité d'origine, le salarié et l'entité d'accueil, conformément à l'article 11- II de la Convention collective nationale du Crédit Agricole ;
- L'accompagnement matériel et familial pouvant faciliter les mobilités, relève localement des Caisses régionales ;
  - Processus d'appréciation annuelle ;
  - Entretiens professionnels visés à l'article 6.2 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015 ;
  - 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.

#### c) Mobilité dans le Groupe :

La mobilité constitue l'un des moyens de satisfaire les aspirations professionnelles des salariés de Caisses régionales, notamment par la prise de responsabilités dans un nouvel environnement ou un nouvel espace au sein du Groupe.

#### d) Mobilité externe :

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition du salarié les informations nécessaires concernant les dispositifs d'accompagnement existants pour la réalisation de son projet professionnel.

A titre d'exemple, les dispositifs peuvent être : bilan de compétences, compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels, validation des acquis par l'expérience (VAE), congé pour création d'entreprise ou congé individuel de formation.

Les Caisses régionales s'engagent à accompagner les salariés dans le développement de projets professionnels (création/reprise d'entreprise,...), par exemple, par la mise à disposition d'experts ou de référents métier.

#### e) Mobilité volontaire sécurisée :

Tout salarié peut, dans le cadre des conditions fixées par les articles L.1222-12 à L.1222-15 du code du travail, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée, afin de découvrir un emploi dans une autre entreprise. La mobilité volontaire sécurisée est organisée dans le respect des obligations professionnelles, notamment de non concurrence et dans le cadre d'une suspension du contrat de travail du salarié.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail détermine les modalités de la période de mobilité sécurisée et de retour dans l'entreprise.

A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie également de l'entretien professionnel prévu par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine, la rupture du contrat de travail le liant à son employeur constitue une démission.

CM  
 27  
 MD  
 JR

## D - La formation :

- *Plan de 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.

- Formation "tout au long de la vie professionnelle", différenciée en fonction des besoins ;
- Entretiens professionnels pour lesquels la GPEC constitue un outil majeur pour appréhender les évolutions et alimenter les échanges (dispositions prévues par l'article 6.2 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015) ;
- Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole (dispositions prévues par l'article 6.1 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015) ;
- Tutorat (dispositions prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, article 6.6.1) ;
- Bilan de compétences (dispositions prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, article 6.4) ;
- Validation des Acquis de l'Expérience (dispositions prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, article 6.5) ;
- Compte personnel de formation avec, le cas échéant, une gestion internalisée par la négociation collective (article 3 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015).

## E - Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle :

Dans le cadre des dispositions de la Convention collective nationale du Crédit Agricole, notamment de l'article 33, 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 mettra en œuvre un dispositif 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, de la DRH et du manager, avec un processus de suivi formalisé, 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, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant notamment sur :

CP  
CA

MD

AR.

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le cas échéant les conditions de mobilité professionnelle et géographique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Depuis la loi du 1<sup>er</sup> mars 2013 instituant les contrats de génération, les Caisses régionales ont mis en œuvre ce dispositif sous la forme d'accords collectifs ou à défaut de plans d'action, en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors.

En effet, les Caisses régionales engagent une négociation sur la base du diagnostic prévu par l'article L.5121-10 du code du travail, afin de mettre en place les accords collectifs locaux et les plans d'action en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors dans le cadre de l'article L.5121-11 du code du travail.

Le contenu de ce dispositif fera chaque année en CPNEFP, l'objet du suivi national prévu à la partie IV du présent accord.

Il reprendra les illustrations et mesures variées et adaptées aux politiques de chaque Caisse régionale, dans l'analyse approfondie du résultat des négociations locales des Caisses régionales et des actions mises en œuvre dans le cadre des contrats de génération.

#### **IV – DISPOSITIONS RELATIVES AU SUIVI DES DISPOSITIONS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SENIORS ET DES JEUNES**

L'information sur les résultats des négociations locales en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors permet de procurer une visibilité sur les actions en matière de GPEC des Caisses régionales dans le cadre du contrat de génération.

##### **4.1 Suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des seniors :**

Un tableau de bord des principaux indicateurs ci-dessous sera présenté annuellement en CPNEFP.

- Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise :
  - Pyramide des effectifs par tranche d'âge/sexe ;
  - Recrutement par tranche d'âge.
- Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles :
  - Nombre ou part de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un entretien professionnel, par tranche d'âge.
  - Nombre d'actions de prévention des risques professionnels à destination des salariés de plus de 50 ans.
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation :
  - Nombre ou part de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences ;
  - Nombre de jours de formation mis en œuvre pour les salariés de 50 ans et plus ;
  - Tableau de bord des salariés formés de plus de 50 ans, nombre de promotions (sur quels emplois) ou bénéficiaires de RCI (par statut, réseau/siège).
- Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite :

CHD  
 81  
 ND  
 AR

- Nombre ou part de salariés de 55 ans et plus à temps partiel.
- Organisation de la coopération intergénérationnelle, notamment par la transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat :
  - Nombre ou part de salariés de 50 ans et plus exerçant des missions de tutorat.
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité.

#### 4.2 Suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des jeunes :

Les engagements ci-dessous en faveur de l'insertion durable des jeunes seront également mis en œuvre dans le cadre de l'article R.5121-28-1° du code du travail.

- Objectifs chiffrés de recrutement des jeunes.
- Engagements dans trois domaines
  - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes ;
  - Entretien de suivi ;
  - Développement de l'alternance, conditions de recours aux stages, modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

#### V- 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 2019, 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 juin 2019, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

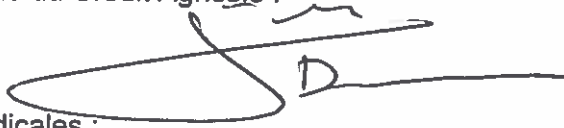
En outre, pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessité d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.


Fait à Paris, le 6 avril 2016



  
 Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom left of the page. The first is a stylized 'C' or 'D' shape, the second is a more complex scribble, and the third is a signature that appears to be 'AR'.

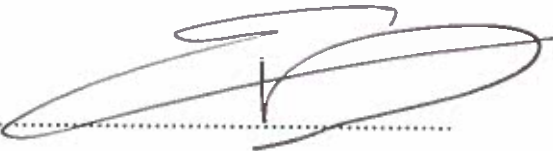
Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :



Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T.  .....

C.F.T.C-AGRI  .....

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

F.O. ....

C.G.T. ....

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