

**ACCORD DU 30 NOVEMBRE 2007
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. DAVID,

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- . Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par M. Denis LONGERON

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

- . Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
représenté par M. JOLIN ET Bernard

- . Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales
(UNSA/CA)
représentée par M. ^{me} Danièle PEUTHE

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

- . Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel
(S.N.I.A.C.A.M.)
représenté par M. Wael HAVENIN

- . 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,



B 3 06

07 17

21

Préambule

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 attentes des clients et les aspirations professionnelles des salariés.

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 des Caisses régionales dans le but de la faire comprendre aux salariés et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment dans le cadre du Pacte de Développement et de la Relation Durable.

Les parties sont convaincues que la compréhension et l'appropriation de la stratégie de l'entreprise par les salariés constituent un levier fort d'engagement pour la majorité des collaborateurs et permettent de donner sens et visibilité à l'action, facteurs de motivation pour l'ensemble des salariés.

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions des articles L. 132-12-2 et L.320-2 du Code du Travail, de traiter :

- les modalités d'information et de consultation des Comités d'entreprise des Caisses régionales 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



BS CO PK LN



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 des Comités d'entreprise des Caisses régionales 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

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.

Le Comité d'entreprise est également consulté sur les effets prévisibles de cette stratégie sur l'emploi et 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.

Afin d'initier la démarche, les parties conviennent qu'une première consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie sera organisée au cours de l'année 2008.

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

m *BS* *C6* *AK* *U1*

JA

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.

II – GPEC

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
- en préparant les salariés aux métiers de demain, y compris les seniors, dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle.

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 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 moyen terme (3 à 5 ans) 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.

M  B D C G M K M



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 moyen terme (3 à 5 ans) 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.

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
- le recrutement :
 - Parcours de formation favorisant l'intégration des nouveaux salariés et le transfert des savoirs
 - Diversification des profils recrutés
- la mobilité :
 - Processus d'appréciation annuelle
 - Entretiens "revue de carrière"
 - Entretiens de compétences et de perspectives d'évolution professionnelle lors des étapes clés de la vie professionnelle
- la formation :
 - Plan de formation
 - Formation "tout au long de la vie professionnelle", différenciée en fonction des besoins.
 - "Rendez-vous Formation" tous les 4 ans
 - Passeport Formation
 - Tutorat
 - Bilan de compétences
 - Validation des Acquis de l'Expérience
 - Droit Individuel à la Formation

M ~~BS~~ BS MKMC6

98

III – Négociations locales

Dans le cadre des dispositions du présent accord et de ses propres orientations, chaque Caisse régionale devra ouvrir avant le 31 décembre 2007 la 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 durée 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 2010, 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 2010, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

R  B I M U C G

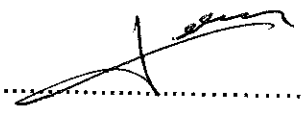


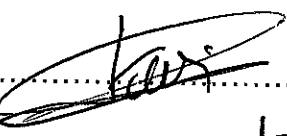
Fait à Paris, le 30 novembre 2007.


Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

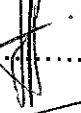



Pour les organisations syndicales :

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

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

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

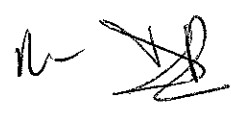
U.N.S.A - CA..... 

F.O..... 

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

C.G.T.....

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

 B S P K M C O

