

**ACCORD NATIONAL DU 27 MARS 2012  
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. DELORME

d'une part,

Les organisations syndicales ci-après :

- Fédération Générale Agro-alimentaire (C.F.D.T.)  
représentée par M.
- 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.G.C./CFE)  
représenté par M.
- Union Nationale des Syndicats Autonomes / Crédit Agricole et ses filiales (UNSA/CA)  
représentée par M.
- 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.
- 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,

## PREAMBULE

Le premier accord sur les aspects sociaux des restructurations a été conclu le 7 mai 1991, puis régulièrement reconduit jusqu'à l'accord du 15 novembre 2006, lui-même prorogé par un avenant du 28 juillet 2010 jusqu'au 31 décembre 2011.

L'accord sur les aspects sociaux des restructurations qui 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, vient à échéance le 31 décembre 2011.

Les partenaires sociaux ont entendu ouvrir des négociations en vue de conclure un nouvel accord tenant compte des évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues dans le cadre du processus d'information et de consultation des différentes instances représentatives du personnel et notamment du CHSCT.

En outre, prenant en compte les évolutions des organisations, les partenaires sociaux ont souhaité élargir le champ d'application de l'accord aux opérations de coopération qui se sont développées entre les Caisses Régionales.

Les coopérations pouvant prendre des formes et toucher des domaines très différents, les partenaires sociaux ont entendu définir les opérations de coopération entrant dans le champ d'application de l'accord.

L'accord organise également 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.

Ces opérations s'inscrivent dans le cadre des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences des Caisses régionales et des engagements de l'accord sur les conditions de travail du 15 février 2011.

Le présent accord à durée déterminée a ainsi vocation à améliorer le processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel dans un cadre défini et dans un souci d'établir les règles d'un dialogue social constructif.

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.

## 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 3.1.1. et 3.2.1.

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

Un suivi des conséquences sociales d'opérations importantes de réorganisation sera effectué.

- 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 3.1.2, et, le cas échéant, du CHSCT dans les conditions fixées au point 3.2.2.

## **ARTICLE 2 : LES INSTANCES REPRESENTATIVES INTERESSEES**

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 du CHSCT selon un processus ci-après défini, 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, lorsque ces opérations remettent en cause le statut collectif ou ont un impact sur les instances représentatives du personnel, des négociations s'ouvriront avec les organisations syndicales concernées.

### **2.1 Le comité d'entreprise**

Toute opération de restructuration ou de coopération, ou de réorganisation visée au point 1.3.1 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 et des délais imposés par la législation.

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.

Dans le cadre de cette consultation, le comité d'entreprise doit disposer des informations visées à l'article 3 et d'un délai de réflexion d'au moins un mois entre le moment où il reçoit tous les documents nécessaires à l'appréhension du projet et la réunion au cours de laquelle son avis est recueilli.

Le délai de réflexion d'un mois précité est applicable lorsque la consultation préalable du comité d'entreprise est organisée sur le projet de protocole 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.

En outre, un suivi de l'opération par le Comité d'entreprise doit être organisé durant l'année suivant l'Assemblée Générale Extraordinaire.

### **2.2 Le 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.

Le CHSCT disposera d'informations nécessaires qui lui seront transmises par écrit et qui seront annexées à la convocation du CHSCT.

L'avis du CHSCT sera remis au comité d'entreprise.

### **2.3 Les organisations syndicales**

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 3 dudit accord.

## **ARTICLE 3 : MODALITES DU PROCESSUS D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES**

### **3.1. Information-Consultation du Comité d'entreprise**

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

- 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 motifs des modifications projetées (économiques, financiers et/ou techniques, commerciaux,
- Le nombre de salariés impactés, les emplois concernés,
- Les conséquences en matière de conditions d'emploi et de travail des salariés concernés, 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,
- Les conséquences s'il y a lieu, en matière de statut collectif et des instances représentatives du personnel, étant ici précisé que les négociations sur ces sujets se dérouleront avec les organisations syndicales,
- Les conséquences sociales d'opérations importantes,
- Les délais de mise en œuvre du projet.

- 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 modalités des opérations concernant les salariés, et en particulier :
  - o 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 ou détachement, mobilité,
  - o 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,
  - o Le bénéfice des activités sociales et culturelles,
  - o Les conséquences sur l'organisation du travail et le contenu des emplois : 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),
  - o La formation prévue,
    - action de reconversion,
    - action d'adaptation,
    - mise en œuvre de dispositifs ou démarches prévus par l'accord du 15 février 2011 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales.
  - o Les conséquences sur les conditions de travail, notamment l'organisation du temps de travail, les mobilités géographiques et fonctionnelles,
  - o Le planning des réalisations,
  - o Les mesures d'accompagnement,
  - o Le régime de protection sociale des salariés concernés,
  - o La dévolution du patrimoine des comités d'entreprise, au comité d'entreprise issu de l'opération de fusion.

En cas 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.

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.

Il est donc 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.

Les signataires du présent accord estiment 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.

L'opération comporte, en effet, trois volets :

- un volet économique, financier et technique,
- un volet social,
- un volet organisationnel.

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, 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. 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.

## 3.2. Information – Consultation du CHSCT

### 3.1.3. 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 du Code du travail.

Il sera consulté à l'issue de cette réunion d'information et de consultation qui se tiendra postérieurement à la première réunion du comité d'entreprise et son avis éventuel sera transmis au Comité d'entreprise avant que celui-ci ne soit consulté.

### 3.2.2. Information-consultation du comité d'entreprise en cas de réorganisation visée au point 1.3.2

Le CHSCT sera également consulté en cas d'impact de la réorganisation sur les conditions de travail.

## **3.3. Modalités de négociations 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 les élus des différentes entités concernées, afin de contribuer à faciliter la concertation et le travail des intéressés.

### 3.3.1. 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.

La négociation d'un statut social unique est applicable aux opérations de restructuration au sens de l'article L.2261-14 du Code du travail.

Les organisations syndicales appelées à la négociation seront les organisations syndicales représentatives au sein des Caisses régionales avant leur fusion.

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 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).



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.

Les 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,
  - o 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.

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.

### 3.3.2. 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<sup>er</sup> 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 4 : 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 :

##### **4.1. 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.

##### **4.2. 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<sup>er</sup> 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 5 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2012 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 27 mars 2012

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

Pour les organisations syndicales :

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

F.O.....

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

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

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

C.G.T.....

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

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