
Crédit agricole

IDCC 7501

Convention collective nationale du 4 novembre 1987

[Non étendue]

Convention collective relevant du Ministère de l'Agriculture

(Voir également Agriculture:Accords nationaux)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national de l'encadrement du Crédit agricole (SNECA - CGC) ;

Syndicat national indépendant des agents du Crédit agricole mutuel (SNIACAM) ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA - CFTC)

Fédération générale agroalimentaire (CFDT)

Fédération générale des syndicats de salariés des organisations professionnelles agricoles et de l'agriculture (FGSOA)

Fédération des employés et cadres FO (Adhésion par lettre 3 déc. 1996)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Article 1

Champ d'application

La présente convention, qui remplace et annule toutes conventions ou règlements de travail antérieurs en vigueur dans les Caisses régionales et les organismes adhérents, est conclue en application des dispositions du Code du travail relatives aux conventions collectives et à la négociation de branche.

Elle a pour objet de régler les rapports entre, d'une part, les Caisses régionales de Crédit agricole mutuel et les organismes adhérents à la présente convention et, d'autre part, leurs salariés visés à la classification des emplois instituée par la présente convention et son annexe, à l'exception des cadres de Direction.

Les entreprises créées après l'entrée en vigueur de la présente convention, à partir d'un regroupement de moyens de plusieurs Caisses régionales, dont la majorité du capital est détenue par celles-ci et dont l'activité est destinée pour majeure partie aux Caisses régionales, doivent être soumises :

- à la Convention collective nationale du Crédit agricole, sauf accord différent, lorsque ces entreprises exercent une activité bancaire au sens des dispositions du Code Monétaire et Financier relatives à l'activité et au contrôle des établissements de crédit ;

- à une convention collective, qui peut être celle de leur branche, lorsque ces entreprises exercent une autre activité. Il peut toutefois être décidé, par accord, d'appliquer la Convention collective nationale du Crédit agricole.

En cas de mise à disposition d'un salarié d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent dans une des entreprises précitées, le statut de ce salarié reste soumis aux dispositions de la présente convention.

En cas de transfert du contrat de travail d'un salarié d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent, à l'une des entreprises précitées, le statut de ce salarié reste soumis aux dispositions de la présente convention, tant qu'une autre convention collective ne lui est pas applicable.

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis à ceux en bénéficiant à la date de sa signature. Un accord national de transposition détermine la nature de ces avantages.

Article 2

Durée

La présente convention collective, conclue pour une durée indéterminée, est entrée en vigueur le 1^{er} avril 1988. Lorsque l'un des signataires de la présente convention ou une autre organisation syndicale représentative dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du Code du travail, envisagera une révision de portée limitée, il (elle) devra présenter sa demande par écrit, en précisant les points sur lesquels une révision est demandée.

En cas de dénonciation, la présente convention restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne, ou, à défaut, pendant une durée de deux ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Article 3

Liberté d'opinion et droit syndical égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

I

Liberté d'opinion et droit syndical

Les deux parties reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés conformément à l'article L. 2141-1 du Code du travail d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L. 2131-1 à L. 2133-3 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail sur le principe de non-discrimination, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à une organisation politique, philosophique ou religieuse, pour arrêter sa décision en ce qui concerne notamment le recrutement, la répartition du travail, l'évolution de carrière, la classification, la rémunération, la formation, la mutation, les mesures de discipline ou de licenciement.

II

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en application et dans les conditions des articles L. 1142-1 et suivants et L. 3221-2 et suivants du Code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-3 du Code du travail, tous les 3 ans, au niveau de la branche, une négociation portera sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Article 4

Engagement de travail exclusif (définition) engagement de non-concurrence secret professionnel

I

Engagement de travail exclusif (Définition)

Sauf autorisation spéciale de l'employeur, les salariés s'engagent, sous peine de sanction, à ne pas avoir d'activité professionnelle rémunérée pour le compte d'un autre établissement bancaire et, d'une façon générale, à ne pas avoir d'activité professionnelle susceptible de faire concurrence au Crédit agricole et à ses filiales.

II

Engagement de non-concurrence

Aux fins de protection de leurs intérêts légitimes, les entreprises soumises à la présente convention peuvent demander à des salariés, en fonction des spécificités de l'emploi occupé, la signature d'un engagement de non-concurrence pour le cas où ils viendraient à cesser leurs fonctions, à condition qu'il soit établi selon les principes définis par la jurisprudence, notamment qu'il soit limité :

- géographiquement,
- en durée (deux ans, maximum),
- professionnellement : aux banques, établissements financiers, sociétés d'assurance, de courtage, Caisses d'Épargne et, plus généralement, tous organismes de crédit et de collecte de l'épargne.

Une contrepartie financière à cet engagement doit être prévue, également dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Le respect de cet engagement ne pourra toutefois pas être exigé dans le cas où le salarié ferait l'objet d'un licenciement prononcé pour un motif autre qu'une sanction disciplinaire résultant de l'application de l'article 12 de la présente convention.

III

Secret professionnel

Les salariés sont tenus rigoureusement au secret professionnel.

Article 5 **Droit syndical**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

I

Dans l'entreprise

Le droit syndical ou de la représentation du personnel peut faire appel, pour certaines dispositions, à la notion de personnel d'encadrement. Au sens de la Convention collective, les emplois d'encadrement, c'est-à-dire comportant une responsabilité dans l'animation d'autres salariés, se situent dans les Classes II et III.

1.1

Moyens d'exercice du droit syndical

Nombre de délégués

En application de l'article L. 2142-1 du Code du travail, chaque organisation syndicale peut constituer un syndicat ou une section, syndicale dans une Caisse régionale ou un organisme adhérent à la Convention collective.

Dans les conditions de l'article L. 2143-3 du même Code, chaque organisation syndicale représentative qui constitue une section syndicale désigne un ou plusieurs délégués syndicaux, pris parmi les salariés, pour la représenter auprès de la Direction afin d'assurer la défense des intérêts de ses membres.

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque syndicat ou section syndicale est fixé en application de l'article R. 2143-2 du Code du travail :

- de 50 à 999 salariés ; 1 délégué*
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués*
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués*
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués*
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués*

Chacun de ces délégués syndicaux titulaires est assisté par un délégué syndical suppléant, qui bénéficie de la même protection légale.

Un délégué syndical supplémentaire peut être désigné dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents d'au moins 500 salariés, en application et dans les conditions de l'article L. 2143-4 du Code du travail.

La désignation d'un délégué syndical titulaire et de son suppléant doit être notifiée par l'organisation syndicale à la Direction de la Caisse régionale ou de l'organisme intéressé, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise à la Direction contre récépissé.

Les modalités ci-dessus sont applicables en cas de remplacement ou de cessation de fonctions d'un délégué.

Crédit d'heures

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent circuler librement dans l'entreprise en application de l'article L. 2143-20 du Code du travail.

Chaque délégué syndical titulaire ou son suppléant dispose pour l'exercice de ses fonctions d'un crédit mensuel d'heures dans les conditions suivantes :

- de 50 à 300 salariés : 20 heures,*
- au-delà de 300 salariés : 25 heures.*

En outre, en application de l'article L. 2143-16 du Code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la Convention collective ou l'accord d'entreprise, d'un crédit global supplémentaire, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 12 heures par an dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents occupant au moins 500 salariés, et 18 heures par an dans ceux occupant au moins 1000 salariés, en vue de la préparation de la négociation de cette convention ou de cet accord.

Les délégués syndicaux et les représentants du personnel doivent percevoir pour le temps consacré à l'exercice de leurs mandats, une rémunération conventionnelle et extra-conventionnelle strictement égale à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient effectivement travaillé.

Moyens

La liberté d'affichage des communications syndicales et la liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sont reconnues et s'exercent conformément aux dispositions du Code du travail. Il en est de même pour la collecte des cotisations syndicales.

Les moyens matériels adaptés attribués à la section syndicale, notamment les moyens de communication des publications syndicales, sont fixés par accord entre les délégués syndicaux et la Direction.

Chaque organisation syndicale peut réunir les salariés dans l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec la Direction ou ses représentants.

Au minimum un local commun aménagé convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués est mis à la disposition des sections syndicales. Ce local est distinct de celui mis à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel Comité Social et Économique.

En application de l'article L. 2142-8 du Code du travail, ce local est distinct pour chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans les Caisses régionales ou les organismes adhérents où sont occupés au moins 1000 salariés.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées par accord entre les délégués syndicaux et la Direction.

Des absences non rémunérées sont autorisées dans des conditions définies par chaque Caisse régionale ou organisme adhérent à la convention collective pour exercer un mandat auprès d'organismes professionnels agricoles. La liste de ces organismes est fixée par accord.

1.2

Exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et activité professionnelle

A

Le droit syndical et l'activité professionnelle

La Caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité.

Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité.

En début de mandat, dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, et chaque année, au moment de l'entretien prévu à l'article 33 de la présente Convention, le salarié titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et le représentant de la Caisse régionale (responsable hiérarchique, représentant de la DRH,..., selon les cas) examinent conjointement tous les moyens susceptibles de concilier l'exercice du mandat et la tenue de l'emploi (absences, répartition de la charge de travail, communication, information, formation, etc...).

B

Le droit syndical et l'évolution professionnelle

La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.

Comme tout salarié de la Caisse régionale, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit donc progresser en fonction de ses compétences.

Dans son emploi, il doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale. Ces actions de formation peuvent toutefois être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.

Comme tout salarié, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit s'efforcer de maintenir son niveau de compétence professionnelle.

À l'issue de mandats qui comportaient une absence importante au poste de travail, le délégué syndical ou le représentant du personnel peut bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences intégrant l'activité professionnelle et les mandats exercés, établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

Les entretiens prévus par la loi et les dispositions conventionnelles en vigueur (entretiens de début de mandat, professionnels périodiques, de fin de mandat) permettent des échanges sur les différentes actions d'accompagnement et de maintien des compétences dans le cadre des objectifs définis au présent article.

II

Au niveau de la Branche⁽¹⁾

⁽¹⁾ Le paragraphe II a été modifié par l'accord de Branche du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche - effet au 1^{er} janvier 2016 pour une durée de 5 ans- ; ces dispositions qui ont été intégrées, sont actualisées par le présent accord.

Les organisations syndicales signataires de la présente convention bénéficient des dispositions suivantes :

Les organisations syndicales feront connaître, par écrit, aux Directions intéressées, par l'intermédiaire de la F.N.C.A., ceux qui, parmi leurs adhérents, assument des responsabilités syndicales à l'échelon national.

Des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, seront accordés aux responsables syndicaux visés à l'alinéa précédent, à condition que la demande, émanant de l'organisation syndicale elle-même, parvienne au moins huit jours à l'avance à l'employeur, avec copie à la F.N.C.A.

2.1

Les congés payés exceptionnels

a. L'article 5-II prévoit des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

b. Ainsi, dans ce cadre, pour permettre aux organisations syndicales de disposer de temps supplémentaire pour la préparation des réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, une enveloppe globale de 2300 jours par an est allouée aux organisations syndicales représentatives de la Branche.

c. Le nombre maximum de jours de congés accordés, par année civile, à chaque organisation syndicale représentative, sera composé :

- d'un socle commun de 130 jours ouvrés par organisation syndicale représentative de la Branche, auquel il sera ajouté trois jours ouvrés par délégué syndical titulaire désigné conformément aux dispositions de l'article L. 2143-7 du Code du travail, au titre de l'article R. 2143-2 du Code du travail,*

- et d'un reliquat obtenu en déduisant de l'enveloppe des 2 300 jours, le socle commun des 130 jours et les trois jours ouvrés par délégué syndical visés au paragraphe ci-dessus. Ce reliquat sera réparti selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail.*

Par ailleurs, ces congés ne pourront excéder 35 jours par an par salarié.

En outre, si une organisation syndicale n'était plus représentative au cours de l'application de l'accord du 2 juillet 2015, les jours de congés qui lui étaient accordés en application de ce dernier, seront répartis au profit des organisations syndicales représentatives selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales bénéficiaires (6 organisations syndicales représentatives à la date de l'accord du 2 juillet 2015), les jours de congés exceptionnels prévus au point b. du présent article seront répartis selon les modalités prévues au c. du présent article.

2.2

Le permanent à l'échelon national

Le statut du permanent

Chaque organisation syndicale représentative peut appeler un salarié titulaire d'une Caisse régionale, ou d'un organisme adhérent à la Convention Collective, à exercer une fonction de permanent à l'échelon national, en faveur des salariés du Crédit agricole ou des organismes professionnels agricoles. Lors de la prise de fonction d'un permanent à l'échelon national, une communication sera faite sur son statut auprès de son organisme d'origine.

Ce salarié bénéficie d'un détachement de trois ans, renouvelable.

Dans le cadre de ce détachement, ce salarié conservera sa rémunération conventionnelle et bénéficiera de la rémunération extra-conventionnelle servie dans sa Caisse régionale à un salarié occupant un emploi de même position de rémunération de la qualification de l'emploi et dont les activités sont de nature administrative. En outre, il continuera à bénéficier des garanties de la Convention Collective, ainsi que des mêmes avantages sociaux que ceux qui sont accordés aux salariés de son organisme d'origine.

Pendant la durée du détachement, le permanent à l'échelon national conserve son droit d'électoral et d'éligibilité aux élections professionnelles qui se déroulent dans son organisme d'origine. Le permanent à l'échelon national en fonction peut se porter candidat aux élections locales de son entité d'origine à la condition qu'une fois élu localement, il démissionne de son mandat de permanent à l'échelon national dès la proclamation des résultats du scrutin

local.

À la fin de ce détachement, quelle qu'en ait été la durée, ce salarié sera réintégré dans son emploi et dans son lieu de travail d'origine.

Toutefois, la réintégration pourra se faire dans un emploi au minimum équivalent ou dans un autre lieu de travail avec l'accord de l'intéressé. La réintégration professionnelle doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions d'accompagnement notamment si un changement d'orientation est envisagé.

Ce salarié bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

En cas d'événement grave affectant la santé ou la situation familiale du salarié, ce dernier pourra être réintégré, avant l'arrivée du terme prévu, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

Le détachement du permanent à l'échelon national prend fin de plein droit lorsqu'à l'issue de la mesure d'audience prévue aux articles L. 2122-5 et suivants du code du travail, le syndicat qui l'a désigné n'est plus représentatif au niveau de la Branche.

L'évolution salariale du permanent

L'évolution salariale des permanents syndicaux nationaux, détachés à temps plein, est vérifiée tous les ans pour s'assurer que ces derniers bénéficient des mêmes évolutions de rémunération que les salariés de leur entité d'origine placés dans une situation comparable.

Cette vérification s'effectue sur la base d'un panel servant de population de référence selon la méthode adoptée depuis 2010.

L'indemnité de fonctionnement

L'indemnité de fonctionnement destinée à participer aux frais de fonctionnement relatifs aux missions du permanent de chaque organisation syndicale représentative dans la Branche est revalorisée de façon automatique tous les trois ans.

Cette revalorisation s'effectue en appliquant les taux annuels d'inflation hors tabac compris dans la période de trois ans.

2.3

La prise en charge des frais de nuitée

Les représentants des organisations syndicales siégeant aux réunions de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation qui ont un temps de transport en train supérieur à 2 heures de trajet aller de gare à gare bénéficieront, à leur demande, de la prise en charge de la nuitée (repas du soir et petit déjeuner du lendemain matin compris) la veille de la réunion de négociation de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Le remboursement se fera, sur justificatifs des dépenses réelles, dans la limite d'un plafond qui sera établi par ailleurs en fonction des pratiques en vigueur, et communiqué aux organisations syndicales.

Article 6

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Des congés sont accordés aux salariés devant participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues par les articles L. 2145-5 et suivants du Code du travail.

Toutefois, ce congé pourra être pris en une ou plusieurs fois; la durée de chaque congé devant être au minimum d'une demi-journée.

Article 7

Comité social et économique

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Il est institué dans chaque Caisse régionale et dans chaque organisme adhérent à la convention collective un Comité Social et Économique dont la mise en place, la composition, les attributions et le fonctionnement sont déterminés par les articles L. 2311-1 et suivants du Code du travail et par les dispositions définies au niveau de la

Caisse régionale.

En application de l'article L. 2315-11, le temps passé par les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Économique aux réunions du Comité avec l'employeur n'est pas imputable sur le crédit d'heures accordé par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale ou, à défaut par l'article R. 2314-1 du Code du travail.

La contribution de la Caisse régionale au financement des activités sociales et culturelles gérées par le Comité Social et Économique ne pourra être inférieure à 1,50 % de la masse salariale brute, au sens de l'article L. 2312-83 du Code du travail. Le rapport à la masse salariale brute de la contribution versée par la Caisse régionale ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

En outre, le Comité Social et Économique reçoit une subvention de fonctionnement dans les conditions prévues à l'article L. 2315-61 du Code du travail.

Les modalités du vote (vote par correspondance, vote électronique...) seront définies au niveau de la Caisse régionale, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Article 8 **Recrutement**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFA CGC.

Le Conseil d'Administration ou, par délégation, le Directeur général, a seul vocation à déterminer le nombre et la nature des différents emplois à pourvoir dans les services de la Caisse régionale ou de l'organisme adhérent, de même qu'à recruter les salariés.

Dans le cadre de sa politique RH et des engagements en matière d'égalité de traitement, notamment entre femmes et hommes, la Caisse régionale détermine le processus de recrutement, de choix et de gestion des candidatures aux postes à pourvoir,

Dans ce cadre également, afin de favoriser les mobilités des salariés qui le souhaitent, les outils de publication de ces postes mis en place par les Caisses Régionales permettent l'information des salariés et des représentants du personnel, en particulier les membres de la Commission Paritaire d'Établissement.

Dans la mesure des possibilités et à valeur égale, la priorité d'embauche ou de réembauche sera accordée :

- pendant un an, aux anciens salariés de la Caisse régionale licenciés pour un motif économique, s'ils manifestent leur désir d'user de cette priorité dans le même délai à compter de la rupture de leur contrat de travail, dans les conditions définies par le Code du travail ;

- aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée ;

- aux conjoints, enfants mineurs ou soutiens de famille de salariés décédés en service ;

- aux salariés provenant d'autres Caisses régionales ou d'organismes adhérents à la présente convention ;

- aux candidats ayant appartenu à des organisations professionnelles agricoles de crédit, de coopération et de mutualité, ainsi qu'aux enfants d'exploitants agricoles.

Chaque recrutement sera confirmé par une lettre ou contrat qui définira le mode de rémunération et précisera la date du point de départ de l'ancienneté.

Lorsqu'il y aura modification dans la fonction entraînant un changement de rémunération ou d'emploi, cette modification fera l'objet, selon les cas, d'une notification par écrit ou d'un avenant au contrat de travail.

I **Contrats à durée déterminée^(*)**

(*) Objet de l'accord relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée d'opération dans la branche des Caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes, soumis à la procédure d'extension des accords de branche

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans les cas et selon les modalités prévus à l'article L. 1242-2 et suivants du Code du travail.

Considérant que les règles de succession entre ces contrats, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes dans les entreprises, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, les signataires conviennent des aménagements suivants :

Sur le délai de carence

Lorsqu'un délai de carence doit être appliqué, celui-ci est égal à un dixième de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs est conclu pour accroissement temporaire de l'activité.

Dans ce cas, la durée maximale cumulée de ces deux contrats à durée déterminée, est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

Sans préjudice des dispositions légales, la suppression du délai de carence ne peut s'appliquer qu'une fois pour une succession de contrats et lorsqu'un nouveau contrat à durée déterminée est conclu successivement, il doit respecter le délai de carence prévu au présent article. Dans ce dernier cas, la durée maximale cumulée de ces contrats à durée déterminée est fixée à trente-six mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

Sur la durée maximale

À l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable, la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Sur le nombre de renouvellements

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé trois fois dans la limite de vingt-quatre mois.

Ces dispositions ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent.

II

Contrats à durée indéterminée d'opération^(*)

(*) Objet de l'accord relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat à durée indéterminée d'opération dans la branche des Caisses régionales de Crédit agricole et autres organismes, soumis à la procédure d'extension des accords de branche

En outre, pour l'accomplissement d'une opération limitée dans le temps nécessitant de mettre en œuvre des compétences non présentes dans la Caisse régionale, ne pouvant être assurées par des salariés de la Caisse régionale, des contrats à durée indéterminée d'opération peuvent être conclus, quel que soit l'effectif de la Caisse régionale.

Pour l'ensemble des activités des Caisses régionales, le recours au contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux spécialistes dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Le nombre de contrats d'opération ne pourra excéder 5 % de l'effectif de la Caisse régionale.

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini, pendant une durée limitée qui ne peut être précisément déterminée à son origine. L'opération prend fin lors de la réalisation du résultat préalablement défini dans le contrat. Le contrat peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération ou à l'opération dans son ensemble.

Le contrat à durée indéterminée d'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent.

Compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, la rémunération brute du salarié titulaire d'un tel contrat est au moins égale à la rémunération de la classification mensuelle de l'emploi occupé, telle que définie par l'article 26 et l'Annexe 1, majorée de 10 %.

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat d'opération comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention «contrat de travail à durée indéterminée d'opération» ;
- la description succincte de l'ensemble de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- le résultat attendu déterminant la fin de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
- les modalités de rupture du contrat de travail ;
- la priorité d'embauche ou de réembauche.

Les titulaires du contrat d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences.

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser, ou se termine de manière anticipée, repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement intervenant dans ces conditions ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de licenciement correspondant au résultat le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 et une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

En application de l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat d'opération qui intervient une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse.

À compter de la rupture de leur contrat de travail, dans la mesure des possibilités et à valeur égale, la priorité d'embauche ou de réembauche sera accordée pendant un an, aux anciens salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'opération, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité.

Cette priorité peut être exercée sur les postes disponibles, correspondant à leur qualification.

Article 9 **Dossier d'embauche**

Le candidat recruté doit constituer un dossier qui comprendra :

- un document justificatif de son identité (carte nationale d'identité ou le cas échéant, titre de séjour)* ;
- un extrait de son acte de naissance sur papier libre* ;
- une photographie d'identité ;
- une attestation d'affiliation à un régime de sécurité sociale, s'il y a lieu ;
- un extrait de casier judiciaire* ;
- une copie des diplômes ou certificats* ;
- éventuellement, le ou les certificats de travail du ou des précédents employeurs*.

Certains de ces documents (marqués d'un astérisque), essentiels à la conclusion du contrat de travail, devront être communiqués préalablement.

Le salarié bénéficiera d'un suivi de son état de santé, en particulier d'une visite d'information et de prévention, selon les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Les Caisses Régionales devront mettre à disposition des salariés le texte de la convention collective sur un support électronique ; elles informeront les salariés de cette possibilité et des modalités d'accès.

Le règlement intérieur de la Caisse régionale est porté à la connaissance des salariés selon les mêmes modalités. Les frais afférents à la constitution de ce dossier sont, pour les candidats recrutés, à la charge de la Caisse régionale.

Article 10 **Période d'essai¹**

¹ Dans le cadre du présent accord, la «période d'essai» correspond à la période de stage au sens de la Convention Collective Nationale

- Titularisation

Mod. par Accord 7 juin 2023, étendu par arr. 2 août 2023, JO 9 août, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

SNECA CFE-CGC ;

CFDT ;

SUD CAM.

Article 1er **Contrats à durée indéterminée**

Les salariés embauchés seront d'abord appelés à accomplir une période d'essai d'une durée maximale de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (Classe I), de trois mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (Classe II) et quatre mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (Classe III).

Lorsqu'une prolongation est rendue nécessaire pour juger des compétences et des attendus du métier du salarié, la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (Classe I), de trois mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (Classe II), et de deux mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (Classe III).

Elle est précédée de la réalisation d'un entretien entre le salarié et son manager, ou un représentant de la Direction.

Si la période d'essai est concluante, le salarié est titularisé et ses fonctions lui sont alors confirmées. Dans le cas contraire, il est mis fin au contrat.

Lorsqu'il s'agit de salariés présentant une expérience et/ou des qualités techniques observées, la période d'essai qui est exigée pourra être réduite ou supprimée par l'employeur.

En application de l'article L. 1243-11 du Code du travail, lorsque le contrat à durée indéterminée succède à un

contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai prévue ci-dessus.

Les droits du personnel en période d'essai sont les mêmes que ceux du personnel titulaire, sauf en ce qui concerne le licenciement, certains congés spéciaux, de maladie et de maternité (prévus aux articles 20, 21, 22, 23, 24 ci-après), les primes et indemnités diverses (prévues aux articles 25, 32 et 34 ci-après) et le supplément familial de salaire (article 31 ci-après).

Le personnel en période d'essai peut être congédié sans préavis pendant le premier mois et avec préavis d'un mois ensuite.

En cas de démission, il est soumis aux mêmes conditions de préavis.

Article 2

Contrats à durée déterminée

Les salariés embauchés sous contrat à durée déterminée seront soumis, tout d'abord, à une période d'essai conforme à l'article L. 1242-10 du Code du travail.

En application de l'article L. 1242-14 du Code du travail, les droits des salariés sous contrat à durée déterminée sont les mêmes que ceux accordés au personnel engagé par contrat à durée indéterminée, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail, à savoir :

- droits du personnel en période d'essai pendant un délai de quatre mois pour les salariés dont les emplois relèvent du niveau C (Classe I), de six mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux D à F (Classe II) et six mois pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (Classe III).

- droits du personnel titulaire, passé ces délais.

En aucun cas, l'application intégrale de la convention collective n'aura pour effet de modifier la nature juridique de leur contrat.

Article 11

Mutations et mobilité professionnelle

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

I

Mutations avec changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence dans le ressort d'une même Caisse régionale

Des mutations, avec changement de lieu de travail, entraînant un changement de résidence, peuvent être décidées par l'employeur, pour les besoins de l'entreprise.

Si le salarié manifeste son désaccord sur une mutation qui lui a été signifiée, l'employeur consulte une partie des membres du Comité Social et Économique (CSE) du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Économique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.

2. À défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.

3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.

4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

À défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

Si le désaccord sur la mobilité persiste, celui-ci est porté devant la commission paritaire d'établissement avant qu'une décision ne soit prise.

Les mutations tiendront compte, autant que possible, de la situation familiale du salarié et ne devront pas se tra-

duire par une diminution de sa rémunération conventionnelle, sauf au cas où elles seraient la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Tous les frais de déménagement et autres consécutifs au déplacement prononcé pour les besoins de l'entreprise sont à la charge de l'employeur, pourvu qu'ils fassent l'objet de justifications et qu'ils soient engagés avec l'accord de la Direction.

II

Mobilité professionnelle volontaire

La mobilité professionnelle entre les différents organismes soumis à la présente convention constitue une source de développement des compétences tant pour les salariés, que pour ces organismes. Elle doit donc être encouragée.

À cette fin, les garanties particulières suivantes sont instaurées.

La Fédération Nationale du Crédit Agricole portera à la connaissance des Caisses régionales et des organismes adhérents à la présente convention, les offres et demandes d'emploi dont elle sera saisie par leurs soins. Elle veillera également à porter ces offres et demandes à la connaissance des autres entités du Groupe.

Les offres d'emploi seront portées à la connaissance des salariés par support électronique, affichage dans les locaux ou tout autre moyen adapté.

Une Charte établie par la Fédération Nationale du Crédit Agricole portera à la connaissance des salariés l'ensemble des modalités applicables à leur mobilité.

Dans la mesure des possibilités et à valeur professionnelle égale, une priorité est accordée aux demandes motivées par une nécessité familiale.

Les Caisses régionales et les organismes adhérents à la présente convention sont des entités juridiquement distinctes. La mobilité, considérée comme une embauche, sera néanmoins effectuée, dans tous les cas, selon les modalités ci-après :

La mobilité du salarié dans une Caisse régionale ou dans un organisme adhérent à la convention collective est celle qui fait l'objet d'un accord entre le salarié, l'entité d'accueil et l'entité d'origine. Elle est formalisée par la signature d'une convention tripartite de mobilité.

Cette convention acte la fin de la relation contractuelle du salarié avec l'entité d'origine et prévoit la nouvelle relation contractuelle avec l'entité d'accueil. Un nouveau contrat de travail est établi entre le salarié et l'entité d'accueil, son nouvel employeur.

La convention tripartite de mobilité formalise les modalités de transfert des congés payés, du compte épargne-temps, de l'ancienneté.

Une période probatoire pourra être convenue entre l'entité d'accueil et le salarié et sa durée sera déterminée par les parties, sur la base de la durée préconisée par la Charte de mobilité des Caisses régionales.

Il pourra être mis fin à la période probatoire par l'une ou l'autre des parties. À l'initiative de l'entité d'accueil, et en cas de période probatoire non concluante, le salarié sera orienté au sein de l'entité d'accueil dans un autre emploi correspondant à ses compétences.

Le salarié peut demander pendant un délai ne pouvant excéder la durée de la période probatoire convenue, à réintégrer sa Caisse d'origine aux conditions d'emploi et de rémunération équivalentes à celles précédant sa mobilité. La demande de réintégration dans l'entité d'origine fait l'objet d'une demande écrite avec information conjointe de la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil.

- Dans le cadre d'une mobilité concertée entre Caisses régionales, le salarié conserve tous les avantages de la titularisation et les droits d'ancienneté lui sont maintenus.

Les heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation restent acquises dans les conditions du Code du travail.

- Les clauses de dédit-formation mises en œuvre dans les conditions des accords nationaux sur la formation professionnelle, ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité entre une Caisse régionale ou un organisme soumis à la présente Convention et une autre entité du Groupe Crédit agricole.

- Les congés payés et jours placés dans un compte épargne-temps sont transférés, dans le cadre des dispositions en vigueur de l'entité d'accueil.

En outre, lorsque la mobilité est effectuée par un salarié dans un même emploi, sa rémunération conventionnelle telle que définie au chapitre III de l'Annexe 1 lui est maintenue.

Article 12 Discipline

En cas de faute dans l'exercice de la profession, de manquement à la discipline, d'insuffisance de travail, d'absences non motivées, non déclarées à la Direction dans les vingt-quatre heures et réitérées, de retards renouvelés et non

justifiés, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises, dans les délais prévus aux articles L. 1332-4 et L. 1332-5 du Code du travail :

- avertissement ;
- blâme ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec préavis et indemnité prévus à l'article 14 de la convention collective ;
- en cas de faute grave, licenciement sans préavis ni indemnité.

Les deux premières sanctions sont prises par la Direction, après avis du responsable hiérarchique du salarié en cause; ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la Caisse régionale.

Deux avertissements, à moins d'une année d'intervalle, équivalent à un blâme.

L'avertissement et le blâme seront annulés à l'expiration d'un délai de trois années si, pendant ce temps, le salarié intéressé n'a pas fait l'objet de nouvelle sanction.

Les autres sanctions sont prises par l'employeur, après avis du conseil de discipline qui entend le salarié menacé de sanction, dans les conditions prévues à l'article suivant.

Si la Direction estime qu'il y a faute grave, elle peut suspendre l'intéressé en attendant qu'une décision soit prise à son égard, celle-ci devant intervenir dans un délai maximal de 21 jours. Au-delà d'un délai de quinze jours de mise à pied, la rémunération sera maintenue.

Article 13 **Conseil de discipline**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Il est institué un conseil de discipline chargé, après avoir obligatoirement entendu le Directeur général ou son représentant et en sa présence, de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement des salariés titulaires.

Le conseil de discipline comprend quatre membres. Sa composition est définie au niveau de la Caisse régionale, par accord d'entreprise.

À défaut d'accord, il est composé dans les conditions suivantes :

- deux membres désignés par le Conseil d'Administration ;
- un membre du Comité Social et Économique, du collège auquel appartient le salarié et choisi par lui. Ce membre peut être choisi au sein d'un autre collège lorsque le nombre d'élus appartenant au collège du salarié est inférieur à deux ;
- un salarié du même collège, élu dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Économique.

En l'absence de ces membres, les règles de remplacement prévues dans l'une des trois hypothèses suivantes sont appliquées.

Absence du membre choisi par le salarié

En l'absence du membre du Comité Social et Économique, du collège auquel appartient le salarié, et régulièrement choisi par lui, la Caisse régionale :

- Soit, demande au salarié de choisir un autre membre du CSE, de son collège (ou d'un autre collège, dans le cas susvisé), si les délais de procédure le permettent ;
- Soit, tient le Conseil de discipline sans ce représentant, en rétablissant la parité par le retrait d'un représentant de la Direction au plus tard avant les délibérations du Conseil. Ce retrait sera mentionné dans le procès-verbal du Conseil de discipline.

Ces options peuvent être adoptées successivement si nécessaire.

Absence de choix formulé par le salarié

En l'absence de choix, par le salarié, d'un membre du Comité Social et Économique, de son collège, la Caisse régionale :

- Soit, demande aux membres du Comité Social et Économique, du collège auquel appartient le salarié, de désigner

un autre membre du même collège ;

- Soit, tient le Conseil de discipline sans ce représentant, en rétablissant la parité par le retrait d'un représentant de la Direction au plus tard avant les délibérations du Conseil. Ce retrait sera mentionné dans le procès-verbal du Conseil de discipline.

Ces options peuvent être adoptées successivement si nécessaire.

Absence du salarié élu

En l'absence du salarié du même collège, élu dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Économique, la Caisse régionale :

- Soit, fait siéger le salarié élu d'un autre collège ;

- Soit, tient le Conseil de discipline sans ce représentant, en rétablissant la parité par le retrait d'un représentant de la Direction au plus tard avant les délibérations du Conseil. Ce retrait sera mentionné dans le procès-verbal du Conseil de discipline ;

Ces options peuvent être adoptées successivement si nécessaire.

La tenue du conseil de discipline avec une composition adaptée sera envisagée en dernier recours.

L'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours à l'avance et pourra se faire assister d'un salarié de la Caisse régionale choisi par lui et n'appartenant pas au conseil de discipline.

Les membres du conseil de discipline auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Les conclusions du conseil de discipline sont rédigées en commun et consignées dans un procès-verbal.

Article 14

Rupture du contrat de travail des salariés titulaires

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Le licenciement pour un motif autre que disciplinaire, ne peut être effectué qu'après avis d'une partie des membres du Comité Social et Économique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Économique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.

2. À défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.

3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.

4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

À défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

En cas de licenciement pour inaptitude médicalement constatée, la consultation porte simultanément sur les propositions de reclassement du salarié, conformément aux dispositions légales, et le cas échéant, sur le projet de licenciement éventuel.

Un préavis d'un mois plein est accordé aux salariés titulaires dont les emplois relèvent des niveaux A à F (classes I et II), ayant moins de deux ans de présence ininterrompue au Crédit agricole. À partir de deux ans, le préavis est porté à deux mois. En ce qui concerne les salariés titulaires dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III), le préavis est de trois mois.

En cas de démission d'un salarié, ce dernier est tenu de respecter un préavis d'un mois, pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux A à F (classes I et II), et de trois mois, pour les salariés dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

En outre, il est alloué aux salariés titulaires licenciés une indemnité de licenciement distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté et qui ne saurait être inférieure à :

- un quart de mois de salaire par semestre entier d'ancienneté, pour les six premières années de services ;
- un demi-mois de salaire par semestre entier d'ancienneté, pour les années suivantes.

Toutefois, l'indemnité maximale ne saurait être supérieure à deux années de salaire.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le licenciement a été prononcé pour faute grave.

En cas de dispense de préavis par l'employeur, une indemnité compensatrice de préavis est versée. Cette indemnité et l'indemnité de licenciement sont calculées en fonction du salaire annuel brut de l'année précédente ayant fait l'objet de la dernière déclaration fiscale sur les traitements et salaires, y compris l'évaluation des avantages en nature.

Article 15

Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif motivé par une réduction d'activité, l'ordre de licenciement tiendra compte de certaines considérations et, en particulier, des qualités professionnelles, de l'ancienneté et des charges de famille.

Toute mesure de licenciement collectif portera sur l'effectif total de la Caisse régionale et non pas seulement sur l'effectif du service dans lequel une réduction d'activité est constatée.

Les anciens salariés de la Caisse régionale qui ont été licenciés pour un motif économique bénéficient d'une priorité de réembauche dans les conditions prévues à l'article 8.

Article 16

Commission paritaire d'établissement

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

I

Institution

Il est institué dans chaque Caisse régionale et dans chaque organisme adhérent à la convention collective, une commission paritaire d'établissement, chargée d'examiner et, éventuellement, de résoudre les divergences d'ordre individuel ou collectif, relatives à l'application de la convention, non réglées directement entre les parties ou par l'intermédiaire du Comité Social et Économique, à l'exception de celles qui font l'objet d'une procédure spéciale prévue par ladite convention.

II

Composition

Cette commission paritaire est composée d'au moins trois représentants du personnel, à raison d'un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, et en nombre égal, de représentants choisis par le Conseil d'Administration.

Dans le cas où il n'y aurait pas de syndicat représentatif dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, trois représentants du personnel seraient élus dans les mêmes conditions et en même temps que les membres du Comité Social et Économique.

Dans le cas où il y aurait moins de trois syndicats représentatifs dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, à l'issue des dernières élections au Comité Social et Économique, conformément aux dispositions de l'article L. 2122-1 du Code du Travail, une désignation complémentaire interviendrait afin de porter à trois le nombre des représentants du personnel à la commission paritaire d'établissement.

L'organisation syndicale représentative qui aura obtenu le taux de représentativité le plus élevé aux dernières élections du Comité Social et Économique procédera à cette désignation complémentaire.

Dans l'hypothèse où une seule organisation serait représentative, celle-ci procédera à la désignation des deux représentants en complément, afin de porter à trois le nombre de représentants comme prévu ci-dessus.

Dans tous les cas, la commission paritaire doit comprendre au moins un représentant de chacun des collèges tels qu'ils sont définis par l'article L. 2314-11 du Code du travail.

Des suppléants sont désignés ou élus dans les mêmes conditions et selon la même périodicité que les titulaires et en nombre égal.

La durée du mandat des membres élus ou désignés est la même que celle des membres du Comité Social et Économique dans la Caisse régionale.

En cas de vacance d'un poste de représentant du personnel désigné par une organisation syndicale, due à la cessation de fonction du titulaire et du suppléant, l'organisation syndicale qui l'a désigné procédera au remplacement du titulaire pour la durée du mandat restant à courir.

Les désignations sont notifiées à la Direction de l'entreprise.

III **Fonctionnement**

La commission paritaire est saisie par lettre recommandée, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai maximum de trois mois à compter de la date à laquelle une réponse définitive de la Direction est parvenue au salarié, soit directement, soit par l'intermédiaire du Comité Social et Économique, à la suite de la réclamation qu'il avait formulée.

La commission paritaire se réunit dans les quinze jours ouvrés qui suivent la réception de cette demande et le dossier de l'affaire à examiner est adressé, avant la réunion, à chaque participant.

Au cours de sa réunion, la commission paritaire d'établissement peut décider, sur demande de la majorité de ses membres, d'entendre toute personne, appartenant à l'entreprise, susceptible de compléter son information.

La commission paritaire d'établissement doit se prononcer dans le délai d'un mois, par un vote consigné dans un procès-verbal.

Si les représentants à la commission paritaire participant au vote se prononcent majoritairement (majorité relative), l'affaire est considérée comme réglée et la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en configuration de deuxième niveau («Commission paritaire nationale») instituée à l'article suivant ne peut en être saisie.

Dans le cas contraire, les parties peuvent, dans les quatre mois suivant la décision de la commission paritaire d'établissement, saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en configuration de deuxième niveau qui pourra faire appel à sa délégation de bons offices.

IV **Recours**

En toute hypothèse, les parties conservent la possibilité de porter les litiges devant les juridictions compétentes.

Article 17 **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

17-1 **Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en configuration de deuxième niveau** **(«Commission paritaire nationale»)**

I **Institution**

Conformément à l'accord du 12 avril 2018 sur la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, la configuration de deuxième niveau de cette Commission («Commission paritaire nationale») est chargée d'examiner et, éventuellement, de résoudre les conflits collectifs ou individuels non réglés par les commissions paritaires d'établissement.

II **Composition**

La commission paritaire nationale est composée de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison d'un représentant par organisation syndicale et de représentants employeurs désignés par la Fédération Nationale du Crédit Agricole et choisis parmi les Présidents et Directeurs des Caisses régionales.

Il est, en outre, désigné, selon la même procédure, des suppléants en nombre égal.

En cas de besoin, la commission paritaire nationale compose sa délégation de “bons offices” qui est chargée de missions de conciliation ou d'information.

III **Fonctionnement**

La commission paritaire nationale se réunit à la requête écrite de la partie la plus diligente, dans le mois qui suit celui de la demande. Celle-ci doit obligatoirement être présentée dans les quatre mois qui suivent la décision de la commission paritaire d'établissement et être accompagnée du procès-verbal constatant que la commission paritaire d'établissement ne s'est pas prononcée majoritairement ou qu'il y a eu carence. La commission paritaire natio-

nale se prononce par un vote consigné dans un procès-verbal et le notifie dans le mois qui suit celui de la réunion aux parties intéressées.

Le défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification vaut approbation du procès-verbal.

IV Recours

En toute hypothèse, les parties conservent la possibilité de porter les litiges devant les juridictions compétentes.

17-2

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation en configuration d'interprétation

À la configuration de deuxième niveau de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation prévue ci-dessus, est ajoutée une configuration d'Interprétation, conformément à l'accord du 12 avril 2018 créant cette Commission.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation en configuration d'Interprétation a pour rôle de prévenir toute difficulté dans l'application de la présente Convention collective et des accords de la Branche. Sa composition et ses modalités de fonctionnement sont définies par l'accord susvisé.

Article 18

(Art. abrogé par Avenant, 21 déc. 2018)

Article 19 Congés annuels

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Les congés suivants sont accordés :

Pour 1 mois de présence : 3 jours ouvrés

Pour 2 mois de présence : 5 jours ouvrés

Pour 3 mois de présence : 7 jours ouvrés

Pour 4 mois de présence : 9 jours ouvrés

Pour 5 mois de présence : 11 jours ouvrés

Pour 6 mois de présence : 13 jours ouvrés

Pour 7 mois de présence : 15 jours ouvrés

Pour 8 mois de présence : 17 jours ouvrés

Pour 9 mois de présence : 19 jours ouvrés

Pour 10 mois de présence : 21 jours ouvrés

Pour 11 mois de présence : 23 jours ouvrés

Pour 12 mois de présence : 25 jours ouvrés

Les deux jours de bonification pour fractionnement et congés hors période prévus par le Code du travail sont acquis par tous les salariés et intégrés au paragraphe B.2 du chapitre II de l'annexe 2 de la Convention collective.

En application de l'article L. 3141-10 du Code du travail, le début de la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixé au 1^{er} janvier de chaque année, sauf accord prévoyant une période différente dans la Caisse régionale.

L'ordre des congés sera réglé par la Direction après avis du Comité Social et Économique.

Lorsqu'un salarié prend son congé, il peut demander, avant de partir, à percevoir son salaire pour la durée du congé.

En cas de rappel par la Caisse régionale pendant la période de congé, le salarié intéressé aura droit à deux jours supplémentaires de congé ; ses frais supplémentaires lui seront remboursés, sur justificatifs.

Le calendrier des fêtes, veilles ou lendemains de fêtes chômés sera, après avis du Comité Social et Économique, fixé chaque année avant le début de la période du calendrier prévisionnel déterminée par la Caisse régionale et

communiqué aux salariés avant cette même date.

Les périodes rémunérées pour maternité, périodes militaires, accidents du travail, congés visés à l'article 5 II ci-dessus, congés spéciaux divers, ne viennent pas en déduction pour le calcul des congés annuels.

Il en est de même des absences dues à la maladie dans la limite d'une durée d'absence d'un mois consécutif ou non au cours de la période de référence définie par la Caisse régionale.

Les salariés occupés d'une façon permanente dans les sous-sols ou dans les locaux ne pouvant recevoir directement la lumière extérieure, ont droit à une demi-journée de vacances supplémentaires par mois de présence dans ces sous-sols ou ces locaux, jusqu'à concurrence de cinq jours ouvrés par an.

Les congés doivent être pris avant la fin d'une période de 12 mois suivant la période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés définie par la Caisse régionale. Ils peuvent également être pris par les salariés nouvellement recrutés dans les conditions prévues à l'article L. 3141-12 du Code du travail précité.

Cependant, en application de l'article L. 3141-22 du Code du travail, les droits à congés ouverts au titre de l'année de référence pourront être exercés, à la demande des salariés et après accord de l'employeur, durant l'année civile suivant celle pendant laquelle a débuté la période de prise de congés.

Cette possibilité de report s'effectuera sans préjudice de l'application de l'article L. 3141-24 du Code du travail relatif aux indemnités de congés. En outre, elle ne pourra avoir pour conséquence de majorer les seuils de durée du travail plus que proportionnellement à la durée ainsi reportée.

Le Comité Social et Economique sera préalablement consulté sur les cas précis et exceptionnels nécessitant ces reports et leurs conditions de mise en œuvre.

Article 20 **Congés spéciaux**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

I **Congés rémunérés**

Des congés, avec salaire entier, sont accordés dans les circonstances suivantes :

1 **Agents titulaires et stagiaires**

Naissance ou adoption

- 3 jours ouvrés, consécutifs ou non, au père de famille.

Décès

- du conjoint de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- des ascendants ou descendants au premier degré de l'agent (parents et enfants) : 4 jours ouvrés ;
- des grands-parents, petits-enfants, frères et sœurs de l'agent : 2 jours ouvrés ;
- des ascendants et descendants au premier degré du conjoint de l'agent : 2 jours ouvrés ;
- des beaux-frères et belles-sœurs de l'agent : 1 jour ouvré.

Si l'agent, pour se rendre aux obsèques, est obligé d'effectuer un déplacement, la durée de celui-ci prolongera d'autant la durée du congé accordé.

Veille d'examen

- 1 jour ouvré de congé aux agents qui présentent un des examens conduisant à l'un des diplômes énumérés à l'article 32.I de la présente convention et à l'article 32.II lorsque cet examen figure au plan de formation.

Rentrée des classes

- les agents ayant un enfant en maternelle peuvent, le jour de la rentrée des classes, prendre leur service deux heures après l'heure normale de prise de travail. Cette disposition s'applique également pour la première rentrée à l'école primaire.

Dans le cas où les deux parents travaillent dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective, cette disposition n'est applicable qu'à l'un des deux.

2 **Agents stagiaires**

Mariage

- de l'agent : 5 jours ouvrés ;
- de l'enfant de l'agent : 1 jour ouvré.

3 **Agents titulaires**

Mariage

- de l'agent : 10 jours ouvrés ;
- de l'enfant de l'agent : 3 jours ouvrés ;
- du frère ou de la sœur de l'agent : 1 jour ouvré.

Remariage de l'agent

- lorsque l'agent a déjà bénéficié depuis son entrée au Crédit agricole d'un congé de mariage, congé de remariage : 5 jours ouvrés.

Profession de foi ou cérémonie équivalente

- d'un enfant de l'agent : 1 jour si la cérémonie a lieu un jour ouvré.

Déménagement de l'agent

- dans la même localité : 1 jour ouvré ;
- dans une autre localité : 2 jours ouvrés.

En cas de mobilité intercaisses régionales, les agents, durant leur période de stage (article 11), bénéficient des mêmes droits à congés spéciaux rémunérés que les agents titulaires.

La Direction pourra se faire justifier, le cas échéant, du motif invoqué pour l'obtention des congés spéciaux qui devront être pris au moment de l'événement les ayant motivés.

II

Congés non rémunérés de longue durée pour convenance personnelle

Tout agent titulaire justifiant d'un an de présence dans la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective bénéficiera, à sa demande, d'un congé non rémunéré pour convenance personnelle, d'une durée consécutive de trois mois au minimum et de douze mois au maximum.

Sur dix années, calculées à partir du premier jour de congé non rémunéré demandé par l'agent, les absences, au titre de ce congé, ne peuvent excéder douze mois.

Pendant la durée du congé non rémunéré, l'acquisition par l'intéressé de droits d'ancienneté est suspendue. Elle est rétablie dès sa réintégration.

Sauf autorisation spéciale de l'employeur, l'agent s'engage à n'exercer pendant son congé non rémunéré, aucune activité professionnelle susceptible de faire concurrence au Crédit agricole et à ses filiales.

La demande de congé non rémunéré doit être formulée par écrit à la Direction au moins trois mois avant la date proposée par l'agent pour son départ.

En cas d'événement grave affectant la situation personnelle ou familiale de l'agent, le délai de prévenance peut être réduit, si l'organisation du travail le permet, et le congé non rémunéré en cours peut être interrompu d'un commun accord.

Dans le mois qui suit la demande de l'intéressé, la Direction lui répond par écrit et, si elle ne peut accepter la date de départ proposée par l'agent, une solution est recherchée.

En l'absence de solution, la Direction consulte une partie des membres du Comité Social et Économique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Économique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.

2. À défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.

3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.

4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

À défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

Lorsque la durée du congé non rémunéré est de six mois consécutifs, ou plus, la Direction demande par écrit à l'agent, au moins un mois avant la fin de ce congé, s'il a l'intention de reprendre son activité dans l'entreprise. L'agent doit faire parvenir sa réponse écrite, au moins quinze jours avant le terme de ce congé.

À l'expiration de la période de congé non rémunéré, l'agent est réintégré dans son emploi ou dans un emploi similaire, et autant que possible et par priorité, dans la même localité.

Les membres du personnel bénéficiant d'un logement de fonction doivent acquitter un loyer équivalant au montant retenu pour ce logement au titre des avantages en nature pendant la durée de leur congé non rémunéré.

Article 21

Maternité et adoption

I

Maternité

Un congé de quatre mois avec salaire entier est accordé aux salariées titulaires en état de grossesse, avec obligation d'arrêter le travail six semaines avant la date prévue pour l'accouchement, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-17 du Code du travail.

Un congé supplémentaire non rémunéré de deux mois est accordé à partir du troisième enfant, avec obligation d'arrêter le travail huit semaines avant la date prévue pour l'accouchement, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-19 du Code du travail.

En cas de naissance de deux enfants, un congé supplémentaire non rémunéré de 18 semaines est accordé, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-18 du Code du travail. En cas de naissance de plus de deux enfants, le congé supplémentaire non rémunéré, accordé selon les mêmes conditions, est de 30 semaines.

La salariée est tenue de faire connaître son état à la Direction, trois mois, au moins, avant son arrêt de travail.

À partir du troisième mois de grossesse médicalement constatée, la salariée bénéficie d'une réduction de la durée quotidienne de travail d'une heure, sans diminution de salaire.

En cas de travail à temps partiel, cette réduction est attribuée au prorata du temps de travail.

Cette réduction de la durée quotidienne de travail ne peut pas donner lieu à report et ses modalités sont définies en accord avec le responsable hiérarchique.

À l'expiration de son congé de maternité, la salariée a la faculté de demander, en cas d'allaitement, un congé de trois mois à demi-salaire.

Par ailleurs, un congé parental d'éducation peut être accordé dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

Si le ou la salarié(e) ne remplit pas les conditions pour demander un congé parental, il ou elle peut bénéficier d'une mise en disponibilité d'un an au maximum qui prendra effet, soit à l'expiration du congé de maternité, soit à l'expiration du congé d'allaitement susvisé. Un mois avant la fin de cette période de disponibilité, le ou la salarié(e) qui désirera reprendre son activité devra en faire la demande par écrit. Son retour s'effectuera dans le même lieu de travail, dans le même emploi ou un emploi similaire, avec tous les droits d'ancienneté acquis au moment de sa mise en disponibilité.

La salariée qui aura repris ses fonctions pendant une durée d'au moins 3 mois pourra à nouveau bénéficier des dispositions du présent article relatives au maintien du salaire.

II

Adoption

Un congé de deux mois et demi avec salaire entier est accordé, en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail, aux salariés titulaires à qui un enfant est confié en vue de son adoption, à partir de l'arrivée de l'enfant à leur foyer.

Un congé supplémentaire non rémunéré de deux mois est accordé lorsque l'adoption porte le nombre d'enfants à charge à trois ou plus.

En cas d'adoption de deux enfants ou plus, un congé supplémentaire non rémunéré de 12 semaines est accordé en application et dans les conditions de l'article L. 1225-37 du Code du travail.

Dans tous les cas, un congé supplémentaire non rémunéré est accordé aux fins de porter, le cas échéant, les durées ci-dessus définies à la durée équivalente, postnatale, du congé prévu au I.

Le salarié doit avertir la Direction du motif de son absence un mois au moins avant son arrêt de travail.

La durée du congé d'adoption peut être répartie entre les deux parents dans les conditions définies par l'article L. 1225-40 du Code du Travail.

Un congé parental d'éducation peut être accordé dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

Tout salarié qui aura repris ses fonctions pendant une durée d'au moins 3 mois pourra bénéficier à nouveau des dispositions du présent article relatives au maintien du salaire.

Article 22

Congés exceptionnels en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant

Dans la limite de cinq jours ouvrés par an, des congés sans solde seront accordés à tout salarié titulaire, sur justification médicale, en cas de maladie ou d'accident du conjoint ou d'un enfant.

En cas de prolongation de la maladie ou de l'état dû à l'accident au-delà de cinq jours consécutifs, un congé supplémentaire de trois jours ouvrés, rémunérés, sera accordé selon les mêmes modalités.

Article 23

Maladie

Lorsqu'un salarié ne peut venir à son travail pour cause de maladie, il doit en aviser la Direction dans les vingt-quatre heures.

Si la maladie se prolonge au-delà de deux jours de calendrier, le salarié est tenu de produire un certificat médical ou un certificat d'arrêt de travail dans lequel sera indiquée la durée de l'arrêt de travail.

Les salariés sont astreints à se plier aux contrôles médicaux effectués à la demande de leur employeur.

Si un litige survient pour la constatation de la maladie ou la durée du repos entre le médecin traitant du salarié et le médecin agréé par la Caisse régionale, il pourra, à la requête de l'une ou l'autre partie, être demandé l'arbitrage, rendu sans appel, d'un médecin désigné en commun par le médecin traitant et le médecin agréé par la Caisse régionale, les frais de cette expertise demeurant à la charge de l'employeur.

À tout salarié titulaire, en congé de maladie, médicalement constatée, le salaire est maintenu tant que la Caisse de Mutualité Sociale Agricole accordera le bénéfice des indemnités journalières dans les conditions suivantes :

Ancienneté au crédit agricole mutuel	Salaire entier	Demi-salaire
	Rémunération conventionnelle telle que définie aux articles 26, 27 et 28.	
moins d'un an	3 mois	
de 1 à 2 ans	3 mois	3 mois
de 2 à 3 ans	4 mois	2 mois
au-delà de 3 ans	6 mois	

Pendant la période du demi-salaire, le salarié bénéficiant du supplément familial de salaire le conserve intégralement.

Les allocations prévues ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités journalières perçues au titre des assurances sociales et des prestations servies par la CCPMA.

En cas de réduction des indemnités journalières par la Mutualité Sociale Agricole conformément à la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application, le montant correspondant à cette réduction sera déduit du salaire maintenu au titre du présent article.

Les dispositions précédentes ne peuvent jouer successivement en faveur du même salarié qu'à la condition qu'il ait repris ses fonctions pendant une durée au moins égale à six mois.

Plusieurs congés de maladie rémunérés dans les conditions prévues ci-dessus peuvent être accordés à un même salarié dans le courant d'une année légale, sans que le total puisse excéder six mois.

Ainsi, lorsque le salaire a été maintenu pendant une durée totale de 6 mois décomptés à compter du premier jour d'absence au titre de la maladie, un nouveau congé de maladie pourra donner lieu à maintien de la rémunération dès lors que le salarié aura repris ses fonctions pendant une durée continue d'au moins 6 mois, sans préjudice des dispositions de l'article 24 relatives aux affections de longue durée.

Si le salarié ne peut reprendre son travail à l'expiration du délai de six mois, il sera, sur sa demande, mis en disponibilité sans traitement pour une nouvelle période de six mois.

Cette disponibilité pourra être renouvelée une seule fois pour une durée équivalente.

Si le salarié peut reprendre son travail au cours ou à la fin de sa mise en disponibilité, il sera repris par la Caisse régionale dans son emploi ou un emploi similaire en conservant ses droits d'ancienneté. Toutefois, la reprise du travail devra faire l'objet d'un préavis d'un mois et d'une visite de reprise auprès du médecin du travail.

À l'issue de la mise en disponibilité, la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent reprendre leur travail pourra intervenir selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur, et sous réserve des dispositions relatives aux affections de longue durée prévues à l'article suivant.

La rupture du contrat de travail dans les conditions fixées ci-dessus donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 14 de la présente convention.

Inaptitude totale du salarié :

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans la Caisse régionale, les modalités suivantes peuvent être appliquées, dans les conditions des articles L. 1226-2 et suivants du Code du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu : il est alors procédé à compter du délai fixé par l'article précité au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, sous déduction des pensions et indemnités perçues au titre de l'incapacité, dans les conditions prévues par l'article L. 1226-4 du Code du travail ;
- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de la Caisse régionale : le salarié perçoit une indemnité de licenciement calculée dans les conditions de l'article 14 de la présente convention.

Article 24 **Affectations de longue durée**

En cas d'affection de longue durée reconnue par la Mutualité sociale agricole, le salaire sera maintenu en totalité tant que la Caisse de Mutualité sociale agricole accordera le bénéfice des indemnités journalières et dans les limites maximales suivantes :

Ancienneté au crédit agricole mutuel	Salaire
	Rémunération conventionnelle telle que définie aux articles 26, 27 et 28.
- en dessous d'un an	3 mois
- de 1 à 2 ans	6 mois
- de 2 à 3 ans	18 mois
- de 3 à 4 ans	30 mois
- au-dessus de 4 ans	3 ans

Les dispositions précédentes ne peuvent jouer successivement en faveur du même salarié qu'à la condition qu'il ait repris ses fonctions pendant une durée continue au moins égale à une année.

Les salaires maintenus ne peuvent se cumuler avec les indemnités journalières servies par la Caisse de mutualité sociale agricole ni avec les prestations réglées par la CCPMA.

En cas de réduction des indemnités journalières par la Mutualité Sociale Agricole conformément à la loi du 13 août 2004 portant réforme de l'assurance maladie et ses décrets d'application, le montant correspondant à cette réduction sera déduit du salaire maintenu au titre du présent article.

Lorsque le payement du salaire cesse d'être maintenu, la rupture du contrat de travail des salariés qui ne peuvent reprendre leur travail pourra intervenir selon les conditions légales et conventionnelles en vigueur et sous réserve que le temps d'absence ait été d'un an au moins.

La rupture du contrat de travail dans les conditions fixées ci-dessus donne lieu au versement de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 14 de la présente convention.

Inaptitude totale du salarié :

Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à tout emploi dans la Caisse régionale, les modalités suivantes peuvent être appliquées, dans les conditions des articles L. 1226-2 et suivants du Code du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu : il est alors procédé à compter du délai fixé par l'article précité au versement du salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail, sous déduction des

pensions et indemnités perçues au titre de l'incapacité, dans les conditions prévues par l'article L. 1226-4 du Code du travail ;

- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de la Caisse régionale : le salarié perçoit une indemnité de licenciement calculée dans les conditions de l'article 14 de la présente convention.

Article 25

Obligations militaires

a) Tout salarié qui doit participer à l'appel de préparation à la défense nationale bénéficie d'une autorisation exceptionnelle d'absence de même durée.

Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

b) Les périodes de réserve obligatoires, non provoquées par les intéressés, seront, déduction faite de la solde, payées intégralement au salarié titulaire et ne seront pas imputées sur le congé annuel.

c) En cas de mobilisation, et dans la mesure des possibilités financières de la Caisse régionale, tout salarié titulaire marié ou soutien de famille percevra une indemnité égale à la différence entre son salaire et sa solde militaire, accessoires compris.

Le personnel célibataire percevra la différence entre son demi-salaire et sa solde militaire, accessoires compris.

Au cas où la femme d'un salarié mobilisé exercerait un travail rémunéré, l'indemnité qui serait allouée à son mari serait alors calculée dans les mêmes conditions que pour un célibataire.

Article 26 (d'origine)

Identification, description, pesée et classification des emplois, rémunération

I

Identification, description, pesée et classification des emplois

1

Identification

Tout emploi de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est rattaché à une fonction repère, ou par exception à une fonction spécifique.

Les fonctions repère sont décrites dans l'annexe 1 à la présente convention.

Les fonctions spécifiques sont décrites par la Caisse régionale en utilisant les modalités de description des fonctions repère.

2

Description

Tout emploi confié à un salarié de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est décrit par la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la présente convention.

3

Pesée et Classification

Tout emploi confié à un salarié de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est classé dans une position de classification, sous la responsabilité de la Direction de la Caisse régionale ou de l'organisme adhérent à la présente convention.

Les positions de classification de l'emploi figurant dans chaque niveau sont définies à partir du système de pesée simplifié décrit dans l'annexe 1, chapitre II de la Convention collective.

Les emplois sont regroupés en trois classes et dix niveaux comme indiqué dans le tableau ci-après.

Classes	Niveaux de classification	
Classe III	J	- responsabilité et management d'un ensemble de domaines d'activités
	I	- responsabilité et management de plusieurs domaines d'activités
	H	- responsabilité et management d'un domaine d'activités
	G	- responsabilité dans la réalisation et le management d'activités variées

Classes	Niveaux de classification	
Classe II	F	- responsabilité dans la réalisation et l'animation de nombreuses activités variées, - contribution à la définition des règles liées à ces activités.
	E	- responsabilité dans la réalisation et la coordination de nombreuses activités variées, - participation à la définition des règles liées à ces activités.
	D	responsabilité dans la réalisation et la participation à la réalisation de nombreuses activités variées, - participation à la définition des règles liées à ces activités.
Classe I	C	- responsabilité dans la réalisation de plusieurs activités variées, - application de règles établies.
	B	- responsabilité dans la réalisation de plusieurs activités homogènes, - application de règles établies.
	A	- responsabilité dans la réalisation d'opérations homogènes, - application de règles établies.

La démarche d'identification, de description, de pesée et de classification des emplois est précisée par une note technique qui sera remise aux organisations syndicales.

II Rémunération

La Rémunération Conventionnelle se compose :

a. de la Rémunération de la classification, présentée dans le tableau ci-dessous ;

b. le cas échéant, de la Rémunération des compétences individuelles, prévue à l'article 27, majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplômes obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention collective nationale.

c. de la Rémunération conventionnelle complémentaire composée, le cas échéant, du supplément familial de salaire défini à l'article 31 ou de l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Aux éléments énumérés ci-dessus s'ajoute le principe d'une rémunération extra-conventionnelle, dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés, après négociation, par chaque Caisse régionale.

Grille de rémunération de la classification résultant de la négociation annuelle de branche, à compter du 1^{er} février 2018, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018^(*)

(*) Grille résultant d'une mesure unilatérale, décidée à l'issue de la négociation de branche de 2018

Niveaux de classification	Positions de classification	Rémunération de la classification annuelle ⁽¹⁾	Rémunération de la classification mensuelle ⁽²⁾	Rémunération de la classification mensuelle moyenne ⁽³⁾
J	17	58 659,77 €	4 512,29 €	4 889 €
	16	53 016,47 €	4 078,19 €	4 419 €
I	15	48 219,99 €	3 709,23 €	4 019 €
	14	44 551,65 €	3 427,05 €	3 713 €
H	13	40.467,83 €	3 112,91 €	3 373 €
	12	36 978,11 €	2 844,47 €	3 082 €
G	11	32 819,93 €	2 524,61 €	2 735 €
	10	30 636,97 €	2 356,69 €	2 554 €
F	9	28 513,55 €	2 193,35 €	2 377 €
	8	26 805,48 €	2 061,96 €	2 234 €
E	7	25 177,62 €	1 936,74 €	2 099 €
	6	23 932,61 €	1 840,97 €	1 995 €

Niveaux de classification	Positions de classification	Rémunération de la classification annuelle ⁽¹⁾	Rémunération de la classification mensuelle ⁽²⁾	Rémunération de la classification mensuelle moyenne ⁽³⁾
D	5	22 863,62 €	1 758,74 €	1 906 €
C	4	22 117,55 €	1 701,35 €	1 844 €
	3	21 543,34 €	1 657,18 €	1 796 €
B	2	20 212,92 €	1 554,84 €	1 685 €
A	1	19 498,70 €	1 499,90 €	1 625 €

⁽¹⁾ Rémunération de la classification annuelle pour un salarié présent toute l'année et évoluant à plein temps.
⁽²⁾ Rémunération de la classification mensuelle sur 13 mois, pour un salarié évoluant à plein temps.
⁽³⁾ Rémunération de la classification mensuelle moyenne, arrondie à l'euro supérieur, sur 12 mois, pour un salarié évoluant à plein temps.

Par ailleurs, pour les salariés ayant effectivement occupé un emploi de position de classification 3 pendant les 12 mois de l'année civile, une rémunération annuelle brute minimale est fixée à 21800 euros^(**)

(**) Ce montant a été porté en dernier lieu à 21 800 euros par mesure unilatérale, suite à la négociation annuelle de branche de 2014.

. Cette rémunération minimale comprend tous les éléments de rémunération, quelle que soit leur source. Elle est calculée au prorata du temps de travail pour les salariés à temps partiel.

Article 26 (Nouveau)

Identification, description, pesée et classification des emplois, rémunération

Mod. par Accord, 6 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

Solidaires.

I

Identification, description, pesée et classification des emplois

1 - Identification

Tout emploi de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est rattaché à une fonction repère, ou par exception à une fonction spécifique.

Les fonctions repère sont décrites dans l'annexe 1 à la présente convention.

Les fonctions spécifiques sont décrites par la Caisse régionale en utilisant les modalités de description des fonctions repère.

2 - Description

Tout emploi confié à un salarié de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est décrit par la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la présente convention.

3 - Pesée et Classification

Tout emploi confié à un salarié de Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la présente convention est classé dans une position de classification, sous la responsabilité de la Direction de la Caisse régionale ou de l'organisme adhérent à la présente convention.

Les positions de classification de l'emploi figurant dans chaque niveau sont définies à partir du système de pesée simplifié décrit dans l'annexe 1, chapitre I de la Convention collective.

Les emplois sont regroupés en trois classes et huit niveaux comme indiqué dans le tableau ci-après.

Classes	Niveaux de classification	
Classe III	J	• responsabilité d'un ensemble de domaines d'expertise ou management d'un ensemble de domaine d'activités
	I	• responsabilité de plusieurs domaines d'expertise ou management de plusieurs domaines d'activités
	H	• responsabilité d'un domaine d'expertise ou management d'un domaine d'activités
	G	• responsabilité dans la réalisation et le management d'activités variées, ou de projet,
Classe II	F	• responsabilité dans la réalisation et l'animation de nombreuses activités variées, ou de projet, • contribution à la définition des règles liées à ces activités.
	E	• responsabilité dans la réalisation et la coordination de nombreuses activités variées, • participation à la définition des règles liées à ces activités.
	D	• responsabilité dans la réalisation et la participation à la réalisation de nombreuses activités variées, • participation à la définition des règles liées à ces activités.
Classe I	C	• responsabilité dans la réalisation de plusieurs activités variées, • application de règles établies.

La démarche d'identification, de description, de pesée et de classification des emplois est précisée par une note technique qui sera remise aux organisations syndicales.

Dans la lignée du présent accord*

* Accord du 6 décembre 2022 portant sur la modification de l'article 26 de la Convention Collective Nationale et sur l'Annexe 1 et à l'occasion de travaux techniques qu'ils planifieront, les négociateurs de branche s'attacheront à amplifier la communication et la pédagogie en vue de l'appropriation du dispositif conventionnel de classification et de rémunération par l'ensemble des parties prenantes dans les Caisses régionales et entités de la branche.

II Rémunération

La Rémunération Conventionnelle se compose :

a. de la Rémunération de la classification, présentée dans le tableau ci-dessous ;

b. le cas échéant, de la Rémunération des compétences individuelles, prévue à l'article 27, majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplômes obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention collective nationale.

c. de la Rémunération conventionnelle complémentaire composée, le cas échéant, du supplément familial de salaire défini à l'article 31 ou de l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Aux éléments énumérés ci-dessus s'ajoute le principe d'une rémunération extra-conventionnelle, dont le montant et les modalités d'attribution sont fixés, après négociation, par chaque Caisse régionale.

Grille de rémunération de la classification résultant de la négociation exceptionnelle de branche du 28 juin 2022, applicable à compter du 1^{er} juillet 2022^(*)

(*) Grille résultant de l'accord de branche du 28 juin 2022 signé à l'unanimité

:

Niveaux de classification	Positions de classification	Rémunération de la classification annuelle ⁽¹⁾	Rémunération de la classification mensuelle ⁽²⁾	Rémunération de la classification mensuelle moyenne ⁽³⁾
J	17	68 105,70 €	5 238,90 €	5 676 €
	16	61 553,57 €	4 734,89 €	5 130 €

Niveaux de classification	Positions de classification	Rémunération de la classification annuelle ⁽¹⁾	Rémunération de la classification mensuelle ⁽²⁾	Rémunération de la classification mensuelle moyenne ⁽³⁾
I	15	55 984,89 €	4 306,53 €	4 666 €
	14	51 725,83 €	3 978,91 €	4 311 €
H	13	46 984,47 €	3 614,19 €	3 916 €
	12	42 932,76 €	3 302,52 €	3 578 €
G	11	38 105,21 €	2 931,17 €	3 176 €
	10	35 570,60 €	2 736,20 €	2 965 €
F	9	33 105,15 €	2 546,55 €	2 759 €
	8	31 136,30 €	2 395,10 €	2 595 €
E	7	29 286,66 €	2 252,82 €	2 441 €
	6	27 892,93 €	2 145,61 €	2 325 €
D	5	26 696,41 €	2 053,57 €	2 225 €
C	4	25 861,29 €	1 989,33 €	2 156 €

⁽¹⁾ Rémunération de la classification annuelle pour un salarié présent toute l'année et évoluant à plein temps.

⁽²⁾ Rémunération de la classification mensuelle sur 13 mois, pour un salarié évoluant à plein temps.

⁽³⁾ Rémunération de la classification mensuelle moyenne, arrondie à l'euro supérieur, sur 12 mois, pour un salarié évoluant à plein temps.

Article 27 Rémunération des compétences individuelles et des expertises

Une rémunération des compétences individuelles est versée au salarié en fonction du surplus de compétences individuelles utiles et reconnues effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi en vue d'assurer la performance attendue.

Le versement d'augmentations individuelles liées au niveau de compétences individuelles dans l'emploi suit les règles prévues à l'article 33 de la Convention collective.

Par ailleurs, en cas d'expertise supplémentaire reconnue développée dans un métier, dépassant le cadre de l'emploi par une mise en œuvre au service des performances collectives, le salarié verra sa position de classification valorisée selon les dispositions du chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

La définition de la fraction de la masse salariale affectée à la rémunération des compétences individuelles, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée après négociation entre la Caisse régionale et les organisations syndicales dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, en application des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail, et selon les modalités figurant au chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

Article 28 Salaire différé ou 13^e mois

Un salaire différé, qui saurait être inférieur à la rémunération de la classification et des compétences individuelles (article 26 II a) et b) du dernier mois de chaque année ou du dernier mois précédant le départ, en cas de départ en cours d'année, est attribué à tous les salariés bénéficiaires de la présente convention. Il est payable, au plus tard, le 31 décembre de l'année en cours.

En cas d'embauché, mobilité inter caisses régionales, mobilité vers d'autres entités du groupe, retraite, décès, licenciement, démission ou congés sans solde en cours d'année, ledit salaire différé est attribué au prorata du temps de présence.

Article 29 et 30

Supprimés par l'accord du 16 avril 1991 portant révision de la Convention collective nationale du Crédit agricole et de son accord d'application

Article 31 Supplément familial de salaire

Il est alloué à tout salarié titulaire et ayant au moins un enfant à charge, une indemnité complémentaire pour

charges de famille dite “supplément familial de salaire”. Lorsque l'employeur du conjoint d'un salarié du Crédit agricole lui accorde un avantage familial d'un montant inférieur à celui en vigueur au Crédit agricole, le salarié du Crédit agricole perçoit la différence entre le montant de l'avantage familial versé à son conjoint et celui du présent supplément familial de salaire.

Cette indemnité est calculée dans les conditions suivantes :

— indemnité de salaire unique versée lorsqu'il y a un unique salaire pour le ménage et au moins un enfant à charge, c'est-à-dire un enfant ouvrant droit au supplément familial de salaire dans les conditions définies ci-après : 44,53 €* ;

** Montants modifiés par mesure unilatérale suite à la négociation annuelle de branche de 2019, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.*

— complément par enfant à charge :

- pour le premier enfant : 44,53 €*

** Montants modifiés par mesure unilatérale suite à la négociation annuelle de branche de 2019, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.*

- par enfant, en sus du premier : 22,81 €*

** Montants modifiés par mesure unilatérale suite à la négociation annuelle de branche de 2019, applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.*

Les enfants ouvrant droit au supplément familial de salaire sont :

— les enfants de moins de 21 ans, remplissant (à l'exception, le cas échéant, de la condition d'âge) les conditions prévues par la législation sur les prestations familiales ;

— les enfants de moins de 25 ans poursuivant des études supérieures ;

— les enfants, quel que soit leur âge, étant grands infirmes et inaptes au travail, à l'entière charge du salarié et ne bénéficiant ou n'étant susceptibles de bénéficier personnellement d'aucune pension, rente ou allocation attribuée au titre de leur affection.

Article 32 **Primes de diplômes**

I

Tout salarié qui, étant en activité, obtient un des diplômes énumérés ci-après, se verra attribuer une prime, dans les conditions et sous les réserves exprimées ci-après :

— Bachelor de Banque Assurance : 7 298 euros*

()Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

— Magister de Banque Finance : 9 030 euros*

()Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

Les salariés s'engageant dans les formations du Bachelor et du Magister se verront attribuer une prime par unité d'enseignement obtenue, selon les modalités suivantes :

— Unités d'enseignement du Bachelor : 105 euros* par crédit d'enseignement

()Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

*(**)Voir la mesure transitoire présentée par la Délégation Fédérale de Négociation (CNN du 27 janvier 2016) dans le cadre du nouveau Bachelor*

— Unités d'enseignement du Magister : 53 euros* par crédit d'enseignement.

()Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

Ces primes perçues lors de l'obtention des unités d'enseignement sont à valoir sur la prime de diplôme prévue ci-dessus.

Par ailleurs, les salariés non titulaires d'un diplôme ou d'un titre de niveau Bac + 2 et passant avec succès le parcours d'intégration 1 du CETCA, se verront attribuer une prime de 840 euros*.

()Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

II

Dans le cadre de son plan de formation, chaque Caisse régionale peut décider d'inscrire des diplômes pouvant conduire à l'attribution de primes suivant le barème ci-dessous :

— Diplômes ou titres de niveau Bac : 2 625 euros* pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II

()Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

— Diplômes ou titres de niveau Bac + 2 : 3 885 euros* pour les salariés dont l'emploi relève des classes I et II.

() Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

— Diplômes ou titres de niveau Bac + 3 : 4 515 euros* pour tous les salariés

() Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013*

— Diplômes ou titres de niveau Bac + 4 : 5 198 euros* pour tous les salariés

(*) Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013

— Diplômes ou titres de niveau Bac + 5 : 6 510 euros* pour tous les salariés

(*) Montants modifiés en application de l'accord sur les salaires du 28 février 2013, à compter du 1^{er} mars 2013

III

Le cumul des primes de diplômes par un même salarié n'est pas admis : seule lui est attribuée une prime correspondant à la différence entre le montant de la nouvelle prime et celui des primes déjà perçues. Cette différence ne peut être inférieure à 25 % du montant de la nouvelle prime.

Les primes de diplômes ci-dessus précisées ne seront toutefois versées que sous réserve de l'engagement pris par le salarié de demeurer au service du groupe Crédit Agricole pendant une durée de deux ans au moins, comptée depuis la date d'obtention du diplôme. En cas de départ du salarié avant l'expiration de ce délai, un remboursement devra être effectué prorata temporis.

La Caisse régionale pourra, à son initiative, fractionner le paiement de ces primes, le dernier versement intervenant dans ce cas à l'obtention du diplôme.

En tout état de cause, ces versements éventuels ne seront définitivement acquis qu'à l'obtention du diplôme.

Article 33 Évolution professionnelle

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

L'évolution professionnelle de chaque salarié est déterminée par ses compétences, ses expertises et ses performances utiles et reconnues dans l'emploi ou les emplois successivement occupés mais aussi dans un cadre plus collectif.

L'évolution professionnelle de chaque salarié s'analyse selon la nature et le niveau de classification de l'emploi ou des emplois successivement occupés.

Le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien (distinct de l'entretien professionnel, tel que prévu par le Code du travail et l'accord de branche sur la formation professionnelle en vigueur), et selon les critères figurant en annexe, de déterminer :

— le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi ou dans les emplois précédemment occupés en vue de produire la performance attendue.

— les expertises supplémentaires reconnues développées dans son métier et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

— les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences, notamment par l'information, la documentation, la formation, la mise en situation, le tutorat.

L'appréciation est établie annuellement par la Direction, sur proposition du responsable de management hiérarchique, le cas échéant en lien avec le responsable précédent, et communiquée à l'intéressé.

Dans le mois qui suit la date à laquelle son appréciation lui a été communiquée, chaque salarié a la possibilité de demander des explications à la Direction, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une partie des membres du Comité Social et Économique (CSE), du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Économique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.

2. À défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.

3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.

4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

À défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, le salarié demande des explications par

l'intermédiaire des membres du CSE du collège auquel il appartient.

La rémunération conventionnelle, et notamment la rémunération des compétences individuelles, évolue selon les principes définis dans l'annexe.

La prise de responsabilités, qui est une mobilité vers un emploi rattaché à une position de classification supérieure à celle à laquelle est rattaché l'emploi occupé, a lieu au choix de la Direction. Mise en œuvre selon les principes définis dans l'annexe 1 chapitre III - III, elle doit nécessairement entraîner une progression de sa rémunération conventionnelle telle que définie par l'article 26.II et l'annexe 1 (hors rémunération conventionnelle complémentaire définie à l'article 26.II c).

Article 34 **Primes et indemnités diverses**

Prime de mariage

Tout salarié titulaire recevra au moment de son mariage une prime égale, par mois de présence, à 1/36^e du salaire mensuel (voir article 26-II a) et b) du mois précédant le mariage.

À partir de trois ans de présence, cette prime sera, au plus, égale au salaire du mois précédant le mariage.

En cas de remariage, cette prime ne sera pas due au salarié en ayant déjà bénéficié.

Prime de naissance et d'adoption

Au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, il sera attribué aux salariés titulaires une prime égale en valeur à la rémunération de la classification mensuelle correspondant au premier niveau de la grille de classification.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la Caisse régionale, une seule prime sera versée.

Indemnité de remplacement

Tout salarié qui, au cours d'une période de douze mois consécutifs, assure pendant plus de deux mois l'intérim d'un salarié dont l'emploi relève des niveaux G, H, I, J ou des fonctions repère «Animation d'équipe commerciale» ou «Animation d'équipe» du niveau F, reçoit, prorata temporis, une indemnité mensuelle égale à la différence entre sa rémunération de la classification et la rémunération de classification de l'emploi du salarié remplacé, sans que cette indemnité puisse être inférieure à 165 euros.

Le versement de cette indemnité prend effet à compter du premier jour de l'intérim qui a été assuré par le salarié, à condition que la durée du remplacement ait été supérieure à deux mois au cours de la période de douze mois déterminée ci-dessus.

Prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole

Tout salarié à qui la médaille d'honneur agricole a été officiellement décernée, a droit, s'il compte au moins cinq ans d'ancienneté au Crédit agricole, à une prime d'une valeur égale à 872 euros*.

() Montant modifié par l'accord sur les salaires du 28 février 2013 et applicable au 1^{er} mars 2013*

Le bénéfice de cette prime est attribué à l'occasion de l'obtention de chacune des médailles, ces dernières étant attribuées dans les conditions précisées par décret du Ministre chargé de l'Agriculture.

Prime de transport

Tout salarié dont le lieu de travail est situé dans les agglomérations suivantes :

Aix-en-Provence, Amiens, Angers, Angoulême, Avignon, Bayonne, Besançon, Béthune, Bordeaux, Boulogne-sur-Mer, Brest, Bruay-en-Artois, Caen, Calais, Clermont-Ferrand, Denain, Dijon, Douai, Dunkerque, Fort-de-France, Grasse-Cannes-Antibes, Grenoble, Hagondange-Briey, La Rochelle, Le Havre, Le Mans, Lens, Lille, Roubaix, Tourcoing, Limoges, Lorient, Lyon, Marseille, Metz, Montbéliard, Montpellier, Mulhouse, Nancy, Nantes, Nice, Nîmes, Orléans, Pau, Perpignan, Poitiers, Reims, Rennes, Rouen, Saint-Etienne, Saint-Nazaire, Strasbourg, Thionville, Toulon, Toulouse, Tours, Troyes, Valence, Valenciennes, reçoit une prime spéciale uniforme de transport dont le montant mensuel est fixé actuellement à 3,69 €*. Cette prime est exonérée de toutes charges sociales et fiscales. Elle est versée douze fois par an et ne subit pas d'abattement pour absences ou congés.

() Montant modifié par l'accord sur les salaires du 28 février 2013 et applicable au 1^{er} mars 2013*

Les salariés qui bénéficient déjà, sous une autre appellation, d'une indemnité ou d'un avantage expressément destiné à compenser tout ou partie de leurs frais de transport pour se rendre de leur domicile à leur lieu de travail, ne peuvent percevoir cette prime.

Les salariés logés dans l'immeuble où ils travaillent ne perçoivent pas cette prime.

Article 35 **Allocations en cas d'accident de travail**

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, le salarié blessé percevra, jusqu'à sa guérison ou

sa consolidation, son salaire intégral, déduction faite de toutes indemnités compensatrices de salaires qui lui seront versées.

Article 36 **Frais de déplacement**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Les frais de déplacement occasionnés pour les besoins du services sont à la charge de la Caisse régionale dans les conditions fixées par la Direction, après avis du Comité Social et Économique.

Article 37 **Développement des compétences formation professionnelle**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

La formation professionnelle est un moyen de développer le professionnalisme de tous les salariés, enjeu majeur pour leur parcours professionnel et pour les Caisses régionales, dans un contexte de fortes mutations.

Les différents dispositifs de formation professionnelle mis en place par les Caisses régionales permettent aux salariés d'adapter et de développer leurs compétences, et d'accroître leur qualification professionnelle.

Les actions de formation ou cursus de formation et leurs modalités, ainsi que les salariés concernés, sont déterminés par la Direction, après consultation du Comité Social et Économique, en application et dans les conditions des dispositions du Code du travail et des accords qui régissent la Formation professionnelle continue au Crédit agricole mutuel.

Dans ce cadre, les actions ou cursus de formation mis en œuvre à la demande des Caisses régionales se dérouleront sans qu'il en résulte une réduction de salaire ou une diminution des congés annuels.

Les accords de branche définissent également les modalités de mise en œuvre de la formation en alternance et de l'apprentissage.

Article 38 **Retraite et prévoyance**

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Les Caisses régionales et les organismes ayant opté pour la Convention collective adhèrent pour leurs salariés aux régimes de retraite AGRICA Prévoyance.

Le salarié a la faculté de partir à la retraite dans les conditions prévues par la réglementation. De même, la possibilité de mise à la retraite par l'employeur est régie par les dispositions légales.

Les modalités de calcul de l'indemnité de départ à la retraite sont définies par l'article 39 de la présente convention.

Délégué CCPMA

Le représentant des salariés, prévu par l'annexe au règlement CCPMA Prévoyance, (ou, à défaut, le représentant suppléant) dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures mensuel, dans les conditions suivantes :

- pour les Caisses régionales et les organismes ayant opté pour la Convention collective dont l'effectif est :
- inférieur ou égal à 300 salariés : 4 h par mois
- supérieur à 300 et inférieur ou égal à 1 000 salariés : 8 h par mois
- supérieur à 1 000 salariés : 12 h par mois

Les modalités d'utilisation de ce crédit d'heures sont celles applicables aux membres du Comité Social et Économique. Toutefois, un report des heures mensuelles non utilisées est possible dans le cadre de chaque trimestre civil. Le représentant des salariés et son suppléant bénéficient de la protection accordée par la loi aux membres du Comité Social et Économique.

Administrateurs AGRICA Prévoyance

Le salarié titulaire administrateur d'AGRICA Prévoyance dispose d'une autorisation d'absence de dix jours ouvrés par an pour exercer son mandat et, notamment, se rendre et participer aux séances du conseil d'administration de ces organismes, ainsi que des commissions qui en dépendent.

Article 39

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié percevra, au moment de son départ en retraite, une indemnité calculée dans les conditions suivantes :

- 1) Lorsque le départ en retraite est à l'initiative du salarié, l'indemnité est égale à un dixième de mois par année de présence.
- 2) Lorsque le salarié est mis à la retraite par la Caisse régionale, l'indemnité est égale au montant prévu par le Code du travail.
- 3) Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, il est tenu compte des principes suivants :
 - Le salaire à prendre en considération pour calculer l'indemnité de départ à la retraite est égal au douzième du salaire des douze derniers mois ou, selon le plus favorable, le tiers des trois derniers mois ;
 - L'ancienneté se décompte à partir de la date d'embauché jusqu'à la date de cessation de fonctions.
 - Pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite, en cas d'absence maladie au cours de la période de référence, un salaire théorique annuel brut est reconstitué, au prorata du temps de travail du salarié.

Sont prises en compte au titre de l'ancienneté les périodes sous contrat à durée déterminée effectuées dans les deux années qui précèdent l'embauche.

Article 40

Durée du travail

Mod. par Avenant 21 déc. 2018, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Dans le cadre des lois en vigueur, les heures de travail sont déterminées par l'employeur, après avis du Comité Social et Économique ; pour les salariés définis au chapitre 1.B. de l'annexe 2, la durée du travail s'exprime en jours sur l'année.

Les modalités d'application de ces règles, en particulier, l'organisation du temps de travail, sont définies en annexe.

Une prime de panier est accordée au personnel qui ne peut prendre son repas à une heure normale. Le montant de cette prime est égal à 4,291 euros.

D'autre part, le travail à temps partiel est exercé dans les conditions définies par l'accord sur le travail à temps partiel au Crédit agricole.

Article 41

Repos hebdomadaire

Les salariés du Crédit agricole ont droit à deux jours de repos consécutifs par semaine, l'un des deux jours comprenant obligatoirement le dimanche.

Article 42

Dispositions diverses

La présente convention s'applique aux salariés recrutés sous contrat à durée indéterminée, ainsi qu'aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée en application et dans les conditions de l'article L. 1242-14 du Code du travail

En ce qui concerne l'emploi des élèves et étudiants comme auxiliaires de vacances, il est fait référence aux conditions définies par l'accord du 18 juin 1984.

ANNEXES

Annexe I (d'origine) - Classification

(reconduite pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} janv. 2020 au 31 déc. 2022 par Avenant 4 juill. 2019)

Mod. par Avenant 4 juill. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNECA-CFE-CGC ;

FO.

Préambule

La présente annexe a pour ambition de contribuer à assurer la promotion conjuguée des salariés et des performances pérennes des entreprises du Crédit Agricole.

Elle s'efforce, pour tous les métiers, de mettre en perspective les ambitions de conquête et de satisfaction clients que poursuivent les Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérents à la Convention Collective. À partir d'un référentiel de performance simplifié, elle précise la finalité des compétences que chaque salarié doit développer dans les activités et responsabilités qui lui sont confiées, au regard des attentes de la clientèle, des ambitions précitées, des évolutions technologiques, réglementaires et sociologiques ou des méthodes de travail émergentes.

Par ailleurs, autour de critères qu'elle définit, la présente annexe doit permettre de reconnaître les personnes et leurs différentes contributions favorables et reconnues, notamment par la lisibilité de la relation entre la rémunération conventionnelle, les responsabilités confiées, les compétences et expertises utiles mises en œuvre, dans l'emploi comme au service des équipes.

Enfin, en précisant les modalités d'évolution de la rémunération conventionnelle des salariés, la présente annexe précise les rôles respectifs des différents acteurs, offre un socle collectif commun à l'ensemble des salariés et permet de conforter le dialogue social sur les salaires, tant au niveau de la branche que des entreprises.

Chapitre I

Fonctions repère - Fonctions spécifiques

Une fonction repère ou spécifique permet d'identifier la classification d'un emploi dans un niveau et une ou plusieurs familles.

Les fonctions repère sont situées dans la matrice composée de dix niveaux et trois familles présentée ci-après.

Les fonctions repère sont décrites par leur raison d'être et des activités significatives.

La raison d'être fait référence à la nature du contexte décisionnel, du rôle fonctionnel et des préoccupations dominantes rencontrés dans l'emploi. Sa description résulte de la combinaison des éléments figurant dans le tableau ci-après.

Les activités significatives illustrent la nature des actions les plus fréquemment rencontrées dans ces emplois.

Les fonctions repère sont décrites selon ces modalités dans les pages suivantes.

Une fonction spécifique est utilisée lorsque la raison d'être d'un emploi n'est pas couverte par une fonction repère.

Les fonctions spécifiques sont décrites selon les modalités utilisées pour les fonctions repère.

Les familles professionnelles

Les familles professionnelles définissent la finalité dominante de la situation de travail. Elles contribuent au positionnement des fonctions repère.

Elles sont au nombre de trois et sont définies selon leur proximité vis-à-vis du client :

Vente et services clientèle

Développer le courant d'affaires et concrétiser la relation commerciale en veillant à la satisfaction des besoins du client, à la pertinence des réponses apportées, à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et la fluidité du fonctionnement.

Fonctionnement de la relation clientèle

Contribuer à la croissance du courant d'affaires et faciliter la relation commerciale en contribuant à la satisfaction des besoins du client et à la pertinence des réponses apportées, notamment par le développement de la qualité des prestations et relations, des synergies collectives et de la fluidité du fonctionnement.

Fonctionnement de l'entreprise

Assurer le fonctionnement et contribuer à l'optimisation et au développement des ressources de l'entreprise en veillant à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et à la fluidité du fonctionnement, notamment afin de développer l'utilité clients.

La matrice d'identification des fonctions repère

Niveaux	Familles			Classes d'emploi
	Vente et services clientèle	Fonctionnement de la relation clientèle	Fonctionnement de l'entreprise	
J	Management de pôle d'activités			Classe III
I	Management de secteur commercial	Management de secteur d'activités	Management de secteur d'activités	
H	Management de domaine commercial	Management de domaine d'activités	Management de domaine d'activités	
G	Gestion d'affaires Gestion d'équipe commerciale	Gestion d'activités Gestion d'équipe	Gestion d'activités Gestion d'équipe	
F	Analyse et Conseil d'affaires Animation d'équipe commerciale	Analyse d'activités Animation d'équipe	Analyse d'activités Animation d'équipe	Classe II
E	Conseil et Vente Coordination	Conseil technique Coordination	Conseil technique Coordination	
D	Assistance et conseils commerciaux	Assistance et conseils techniques	Assistance et conseils techniques	
C	Vente et Assistance	Assistance	Assistance	
B	Service	Service	Service	Classe I
A			Opération	

Les emplois relevant des niveaux de classification A à C (Classe I) se caractérisent, dans le cadre des objectifs de l'unité et l'application de règles établies, par la responsabilité dans la réalisation d'opérations ou activités et la mise en œuvre de moyens avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération et de la sécurité.

Les emplois relevant des niveaux de classification D à F (Classe II) se caractérisent, dans le cadre de la stratégie d'un domaine, des objectifs de l'unité et le respect des règles établies, par la responsabilité dans la réalisation d'activités nécessitant une technicité particulière, dans la mise en œuvre et l'adaptation de méthodes et moyens, dans l'innovation et, le cas échéant, dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les emplois relevant de la classe II et caractérisés par l'animation fonctionnelle d'autres salariés sont rattachés, selon la position de classification de l'emploi, aux fonctions repère coordination ou animation d'équipe.

Les emplois relevant des niveaux de classification G à J (Classe III) se caractérisent, dans le cadre d'une politique particulière ou générale, conformément à la stratégie du domaine et en veillant à l'efficacité des synergies et réponses apportées, par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et, fréquemment, dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. La contribution au management de l'entreprise se traduit, notamment, par la participation à la définition des politiques particulières ou globales.

Les emplois relevant de la classe III et caractérisés par la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés sont rattachés, selon la position de classification de l'emploi, aux fonctions repère gestion d'équipe, management de domaine, management de secteur ou management de pôle.

Les principaux éléments de description de la raison d'être

Contexte décisionnel	Rôle fonctionnel	Préoccupations dominantes
<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de la politique générale et conformément à une politique particulière, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires - Dans le cadre d'une politique particulière et conformément à la stratégie du domaine, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires 	<ul style="list-style-type: none"> - Déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un pôle d'activités, développer, gérer, suivre ce pôle d'activités - Déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur d'activités, développer, gérer, suivre ce secteur d'activités - Développer, gérer, suivre un domaine d'activités intégré - Développer, gérer, suivre et animer des activités 	<ul style="list-style-type: none"> - Avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité / rentabilité / risque de l'innovation de la pédagogie des décisions
<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies 	<ul style="list-style-type: none"> - Animer et contribuer au développement, à la gestion, au suivi d'activités - Assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'activités spécialisées et complexes - Coordonner et assurer ou participer à des activités nécessitant des savoir-pratiques particuliers - Assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités relevant d'une technicité particulière ou spécifique - Assurer et participer à des activités relevant d'une technicité particulière 	<ul style="list-style-type: none"> - Avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité / risque
<ul style="list-style-type: none"> - Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées 	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer et participer à des activités nécessitant des savoir-pratiques homogènes - Assurer et participer à des activités simples/de traitement - Assurer des opérations simples de... 	<ul style="list-style-type: none"> - Avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Fonction repère de niveau A

Opération - Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer des opérations simples relevant de l'entretien et/ou du gardiennage, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Traiter les opérations simples de fonctionnement de l'entreprise.

Orienter les visiteurs éventuels.

Assurer la maintenance technique élémentaire des équipements.

Alerter tout responsable en cas d'anomalie.

Fonctions repère de niveau B

Service - Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer des activités simples de service clientèle, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Accueillir et orienter la clientèle.

Réaliser des opérations bancaires, para-bancaires et financières simples.

Assurer le suivi de ces opérations.

Guider la clientèle dans l'utilisation technique des supports et canaux de distribution à sa disposition.

Assurer la mise à jour des bases de données clientèle.

Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

Service - Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de traitement au service du fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Réaliser des opérations simples de traitement d'information relatives au fonctionnement de la relation clientèle.
Assurer leur suivi.

Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

Service - Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de traitement du fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Réaliser des opérations simples de traitement d'information relatives au fonctionnement de l'entreprise.

Assurer leur suivi.

Transmettre toutes les informations nécessaires à la bonne fin d'opérations traitées par d'autres.

Fonctions repère de niveau C

Vente et assistance

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer au service clientèle, à la promotion et à la vente de produits et services bancaires, para-bancaires et financiers nécessitant des savoir-pratiques homogènes, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité commerciale, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Accueillir et orienter la clientèle et les prospects.

Identifier les besoins de la clientèle et des prospects.

Apporter une réponse adaptée aux besoins ou contribuer à cet apport.

Adapter la réponse en prenant en compte le canal de distribution adapté au besoin et les procédures de traitement du risque.

Assurer le suivi des opérations ou y participer.

Assistance

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de la relation clientèle nécessitant des savoir-pratiques homogènes, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer le contrôle préalable au traitement des opérations.

Adapter leur réalisation, notamment, par une utilisation pertinente des moyens.

Assurer ou participer au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Assistance

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre des objectifs de l'unité et dans le respect des règles établies, en veillant à la continuité des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de l'entreprise nécessitant des savoir-pratiques homogènes, avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer le contrôle préalable au traitement des opérations de fonctionnement.

Adapter leur réalisation, notamment, par une utilisation pertinente des moyens.

Assurer ou participer au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Fonctions repère de niveau D

Assistance et conseils commerciaux

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer à des activités commerciales relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Accueillir et orienter la clientèle et les prospects.

Diagnostiquer les besoins de la clientèle et des prospects.

Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.

Apporter une réponse adaptée en proposant le (ou les) produit(s) adapté(s) aux besoins fréquents de la clientèle et des prospects.

Adapter la réponse en prenant en compte le canal de distribution approprié au besoin.

Appliquer les procédures de traitement du risque et participer à son suivi.

Assurer le suivi des opérations ou y participer.

Assistance et conseils techniques

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de la relation clientèle relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer ou participer à la mise en place, au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter les solutions courantes adaptées.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Participer à des activités technico-commerciales dans le domaine.

Participer à l'information et au monitorat de ces activités.

Assistance et conseils techniques

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité et au respect des règles établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer à des activités de fonctionnement de l'entreprise relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer ou participer à la mise en place, au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter les solutions courantes adaptées.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Participer à l'information et au monitorat de ces activités.

Fonctions repère de niveau E

Conseil et vente

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer au développement, à la gestion et au suivi d'une clientèle relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité commerciale, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

Proposer le (ou les) produit(s) adaptés aux besoins globaux, à partir de la gamme correspondant à la clientèle.

Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.

Appliquer les procédures de traitement établies.

Participer au montage et au suivi technique d'opérations spécialisées, en veillant à l'optimisation des réponses et des délais.

Négocier les conditions bancaires.

Suivre le risque.

Participer au recouvrement amiable.

Participer à l'analyse des évolutions du marché.

Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Coordination

Famille Vente et service clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, coordonner et assurer le service clientèle, la promotion et la vente d'une offre bancaire, para-bancaire et financière, ou y participer, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité commerciale, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

Assurer l'adaptation de la réponse aux besoins globaux, en veillant à la prise en compte du canal de distribution adapté aux besoins.

Coordonner le suivi des opérations, l'optimisation des réponses et des délais.

Assurer, dans l'unité, le monitorat du domaine d'activité.

Suivre le risque et les conditions bancaires.

Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Conseil technique

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctionnement de la relation clientèle relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Participer à la mise en place de ces activités et à l'évolution des solutions apportées.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Participer à la réalisation des études de fonctionnement des réseaux et/ou des marchés en prenant en compte les attentes de la clientèle et la complémentarité des différents canaux et de distribution.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des solutions adaptées.

Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi de la réponse aux besoins ou du traitement des opérations, en veillant à la fiabilité des solutions et à la fluidité des processus.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Coordination

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités, conformément aux objectifs de l'unité et aux délégations établies, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, coordonner et assurer des acti-

vités de fonctionnement de la relation clientèle nécessitant des savoir-pratiques particuliers, ou y participer, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Participer à la mise en place de ces activités et à l'évolution des solutions apportées.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des solutions adaptées.

Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des solutions et à la fluidité des processus.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Conseil technique

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctionnement de l'entreprise relevant d'une technicité particulière, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Participer à la mise en place de ces activités et à leur optimisation.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et à l'efficacité de ces activités.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des prestations adaptées.

Assurer et coordonner, l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des prestations et à la fluidité des processus.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Coordination

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, coordonner et assurer des activités de fonctionnement de l'entreprise nécessitant des savoir-pratiques particuliers, ou y participer, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Participer à la mise en place de ces activités et à leur optimisation.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et à l'efficacité de ces activités.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des prestations adaptées.

Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des prestations et de fluidité des processus.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Fonctions repère de niveau F

Analyse et conseil d'affaires

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'une clientèle présentant des besoins spécifiques et complexes, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Mener les études préalables à l'action commerciale.

Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.

Proposer une offre adaptée, globale ou spécialisée et participer à sa mise en œuvre en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.

Assurer le monitorat du domaine d'activité.

Participer au contrôle et à l'optimisation de l'action commerciale.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Animation d'équipe commerciale

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, animer et contribuer à l'action commerciale, dans l'unité, et en assurer le développement, la gestion et le suivi, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Participer aux études préalables à l'action commerciale.

Assurer l'organisation optimale du travail et contribuer à la coopération des différents canaux.

Répartir les activités contribuant à l'action commerciale et à l'atteinte de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Assurer la promotion et la vente de l'offre de l'unité auprès des clients et prospects en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.

Participer au processus de recouvrement amiable.

Participer aux actions de formation.

Contrôler la qualité de l'action commerciale et du service rendu.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Analyse d'activités

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'activités spécialisées et complexes de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer le traitement d'activités spécialisées et complexes relatives au fonctionnement de la relation clientèle.

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Assurer l'information et le monitorat relatifs à ces activités.

Participer à l'élaboration des plans d'action.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Proposer des solutions adaptées aux besoins de la clientèle, des réseaux et/ou des marchés et participer à leur mise en œuvre, en prenant en compte la complémentarité des différents canaux de distribution.

Participer au contrôle et à l'optimisation des actions du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Animation d'équipe

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la com-

plémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, animer et contribuer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Contrôler la qualité des prestations et du service rendu en veillant à l'optimisation des réponses, à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Mener ou participer aux études préalables au développement des actions du domaine.

Assurer l'information de ces activités.

Animer les actions de formation du domaine et assurer le monitorat relatif à ces activités.

Assurer l'organisation optimale du travail dans l'unité et contribuer à la coopération des différents canaux.

Participer à l'élaboration et à la réalisation des plans d'action en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine.

Assurer le suivi des actions de fonctionnement de la relation clientèle.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer la bonne utilisation des moyens de fonctionnement de la relation clientèle.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Analyse d'activités

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, assurer et collaborer au développement, à la gestion et au suivi d'activités de fonctionnement de l'entreprise spécialisées et complexes, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Participer à l'organisation et à la répartition du travail relatives aux prestations du domaine et à la fiabilité de son fonctionnement.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer l'information et la formation relatives à ces activités.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la prise en compte des attentes des interlocuteurs internes et externes.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Animation d'équipe

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la stratégie du domaine d'activités et conformément aux objectifs de l'unité, en veillant à la complémentarité et à la concrétisation des réponses apportées, animer et contribuer au développement, à la gestion et au suivi d'activités de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité des réponses apportées, de la coopération et de la sécurité.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Assurer l'organisation optimale du travail dans l'unité et avec les différents interlocuteurs internes.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine, en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer l'information et la formation relatives à ces activités.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la prise en compte des attentes des interlocuteurs internes et externes.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Fonctions repère de niveau G

Gestion d'affaires

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique commerciale de la Caisse régionale et conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre un portefeuille d'affaires et animer des activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action commerciale du domaine.

Assurer le diagnostic des besoins globaux et des risques de la clientèle et prospects.

Conseiller la clientèle et les prospects dans le cadre d'une approche globale et personnalisée, en veillant à la qualité des solutions apportées et à la complémentarité des réponses des différents canaux.

Assurer le montage et le suivi technique des opérations.

Contribuer à l'information et à la formation du personnel dans le domaine.

Gestion d'équipe commerciale

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique commerciale de la Caisse régionale et conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe commerciale relevant d'un découpage professionnel, géographique, fonctionnel ou commercial, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action commerciale du domaine.

Organiser l'action de l'équipe et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Gestion d'activités

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités d'un domaine de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser les activités du domaine contribuant à la qualité de la relation clientèle.

Assurer l'optimisation des ressources allouées et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens relatifs à la gestion du risque en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller à l'utilisation optimale des moyens et à leur évolution.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation.

Gestion d'équipe

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe d'un domaine de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser l'action de l'équipe et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Gestion d'activités

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l'orientation, au développement et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser ces activités.

Assurer l'optimisation des ressources allouées et faciliter les coopérations.

Participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens de fonctionnement interne en veillant à la qualité des prestations et à la fluidité des processus.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation.

Gestion d'équipe

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse Régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe d'un domaine de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser l'action de l'équipe et faciliter les coopérations.

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Fonctions repère de niveau H

Management de domaine commercial

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique commerciale de la Caisse régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités commerciales relevant d'un découpage professionnel, géographique, fonctionnel ou commercial, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en animant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques prises en compte par la Caisse régionale aux activités du domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

Management de domaine d'activités

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités de fonctionnement de la relation clientèle, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Management de domaine d'activités

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique sectorielle de la Caisse régionale, conformément à la stratégie du domaine d'activités et aux délégations établies, en veillant à l'efficacité des réponses apportées et des synergies entre les entités et prestataires, développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités de fonctionnement de l'entreprise, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Fonctions repère de niveau I

Management de secteur commercial

Famille Vente et services clientèle

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse Régionale, conformément à la politique commerciale et aux délégations établies, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur commercial, développer, gérer et suivre ce secteur, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à la définition de la politique commerciale.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en développant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur, de leurs contributions individuelles et collectives.

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Management de secteur d'activités

Famille Fonctionnement de la relation clientèle

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse Régionale, conformément à la politique de relation commerciale et aux délégations établies, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur de fonctionnement de la relation clientèle, développer, gérer et suivre ce secteur d'activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à la définition de la politique de fonctionnement de la relation clientèle.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur, de leurs contributions individuelles et collectives.

Management de secteur d'activités

Famille Fonctionnement de l'entreprise

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse Régionale, conformément à la politique de fonctionnement de l'entreprise et aux délégations établies, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur de fonctionnement d'entreprise, développer, gérer et suivre ce secteur d'activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à la définition de la politique de fonctionnement de l'entreprise.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur de leurs contributions individuelles et collectives.

Fonction repère de niveau J

Management de pôle d'activités

Dans le cadre de la politique générale de la Caisse régionale et conformément à une politique relative au pôle d'activités, en veillant au développement des synergies entre les entités et prestataires, déterminer la stratégie opérationnelle intégrée du pôle d'activités, développer, gérer et suivre ce pôle d'activités, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la rentabilité, de la coopération, de la sécurité, du risque, de l'innovation et de la pédagogie des décisions.

Les activités les plus couramment confiées aux salariés dans cette fonction sont :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du pôle, de leurs contributions individuelles et collectives.

Chapitre II

Identification des positions de classification des emplois

Dans le cadre d'une fonction repère, le système d'identification des positions de classification d'un emploi permet de déterminer à partir de la définition des positions à l'intérieur de chaque niveau, la position de classification applicable à l'emploi décrit par la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la Convention Collective.

Niveau A

<i>Position de classification 1</i>	<i>L'emploi suppose le traitement de situations récurrentes. Les missions confiées consistent à réaliser des opérations d'entretien ou de gardiennage.</i>
-------------------------------------	--

Niveau B

<i>Position de classification 2</i>	<i>L'emploi suppose le traitement de situations voisines et récurrentes. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des savoirs pratiques homogènes et nécessitent d'échanger des informations. Ce niveau regroupe les emplois occupés pour une période transitoire, destinée notamment à acquérir les compétences nécessaires au traitement autonome de situations voisines, caractérisant les emplois de la position de classification supérieure. Cette période est en principe, pour les métiers bancaires, d'une durée de 6 mois.</i>
-------------------------------------	---

Niveau C

<i>Position de classification 3</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et la mise en œuvre de moyens dédiés à ces activités. Il suppose le traitement autonome de situations voisines. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques homogènes, que le titulaire maîtrise et nécessitent de rechercher l'adhésion.</i>
<i>Position de classification 4</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et la mise en œuvre de moyens dédiés à ces activités. Il suppose le traitement autonome de situations voisines, voire différentes, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques variés, que le titulaire développe et nécessitent de rechercher l'adhésion voire de conseiller</i>

Niveau D

<i>Position de classification 5</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes fréquentes, pour lesquelles le titulaire apporte un support. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques particuliers variés, que le titulaire développe et nécessitent de rechercher l'adhésion et de conseiller.</i>
-------------------------------------	--

Niveau E - Conseil

<i>Position de classification 6</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller et de rechercher l'adhésion.</i>
<i>Position de classification 7</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes, parfois rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller et de rechercher l'adhésion.</i>

Niveau E - Coordination

<i>Position de classification 6</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations différentes et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller, de rechercher l'adhésion et d'organiser l'action.</i>
<i>Position de classification 7</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations différentes, parfois rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller, de rechercher l'adhésion, d'organiser l'action et de guider dans sa réalisation.</i>

Niveau F - Analyse

<i>Position de classification 8</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'apport de solutions innovantes. Il suppose le traitement autonome de situations rares et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.</i>
<i>Position de classification 9</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'apport de solutions innovantes. Il suppose le traitement autonome de situations rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support, et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.</i>

Niveau F - Animation

<i>Position de classification 8</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations rares et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller, de convaincre, d'orienter et d'organiser l'action en guidant dans sa réalisation.</i>
<i>Position de classification 9</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support, et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller, de convaincre, d'orienter et d'organiser l'action en faisant progresser.</i>

Niveau G - Gestion d'activités

<i>Position de classification 10</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision et la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations originales et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales ou techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.</i>
<i>Position de classification 11</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision et la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes et de proposer la définition de normes et/ou d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire développe. Elles nécessitent de conseiller et de convaincre en créant des montages complexes.</i>

Niveau G - Gestion d'équipe

<i>Position de classification 10</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales ou techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de conseiller, de convaincre, de gérer des activités homogènes en faisant progresser.</i>
<i>Position de classification 11</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes, de proposer la définition de normes et/ou d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire développe. Elles nécessitent de conseiller, de convaincre, de gérer des activités homogènes et des compétences.</i>

Niveau H

<i>Position de classification 12</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes et de proposer la définition d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques d'expertise, voire transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités homogènes en développant les compétences.</i>
<i>Position de classification 13</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et de proposer la définition d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités homogènes, voire interdépendantes, en développant les compétences.</i>

Niveau I

<i>Position de classification 14</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et de proposer la définition d'une ou plusieurs stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités interdépendantes en développant les compétences.</i>
<i>Position de classification 15</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de proposer la définition de stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités interdépendantes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.</i>

Niveau J

Position de classification 16	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de proposer la définition de stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités interdépendantes, voire hétérogènes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.
Position de classification 17	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de contribuer à la définition d'une politique. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités hétérogènes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.

Chapitre III Rémunération conventionnelle

Chapitre I - Les composantes de la rémunération conventionnelle

Les composantes de la rémunération conventionnelle sont :

A. La rémunération de la classification qui rétribue :

- la Position de classification de l'emploi, exprimant le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.
- ou une Position de classification personnelle supérieure lorsque le salarié a, dans son métier et conformément au paragraphe II-B-3 de la présente annexe, développé des expertises supplémentaires reconnues et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

B. La rémunération des compétences individuelles, qui rétribue le surplus des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi, ou dans les emplois précédemment occupés, en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale, notamment au regard du référentiel décrit au chapitre IV de la présente annexe.

Cette rémunération des compétences individuelles sera majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective Nationale.

C. La rémunération conventionnelle complémentaire, incluant le supplément familial de salaire tel que défini à l'article 31 de la Convention collective nationale et l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Chapitre II - L'évolution de la rémunération conventionnelle

1- Au niveau de la branche

L'évolution de la valeur relative de la rémunération conventionnelle, de ses composantes et des périphériques, notamment par rapport au marché et aux performances des Caisses régionales est déterminée lors des négociations annuelles de branche sur les salaires.

Après examen de l'intégralité des composantes, des périphériques de la rémunération conventionnelle et de l'effet des mesures locales, l'ensemble des composantes (A, B, C) se négociera, ensemble ou séparément, de façon globale ou modulée, étant entendu que le pouvoir d'achat sera au cœur de ces négociations.

Les mesures prises à l'issue de ces négociations ont vocation à s'adresser à l'ensemble des salariés, les parties pouvant par ailleurs chercher à porter une attention particulière à certaines populations.

2- Au niveau des entreprises

1.1- Positions de classification des emplois

En cas de modifications apportées au contenu d'un emploi, notamment à l'occasion d'un changement d'organisation, un examen des positions de classification des emplois pourra être réalisé, à l'aide des outils figurant dans la Convention collective nationale et la présente annexe. Cet examen sera présenté, pour concertation, aux correspondants des organisations syndicales désignés conformément aux dispositions du chapitre VI de la présente annexe.

1.2- Reconnaissance des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi

La compétence est la mise en œuvre effective et reconnue de pratiques, connaissances et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue dans l'emploi par la Caisse régionale.

La reconnaissance du surplus des compétences utiles et reconnues, mises en œuvre en vue de produire la performance attendue dans l'emploi, se traduit par une progression de la rémunération des compétences individuelles. Elle est réalisée conformément aux dispositions du chapitre IV de la présente annexe.

1.3- Reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

L'expertise est le développement supplémentaire, élevé et reconnu de pratiques, connaissances et comportements dynamiques dans un métier et dont la mise en œuvre effective dépasse le cadre des activités de l'emploi, pour déboucher notamment sur une contribution supérieure aux performances collectives.

La reconnaissance des expertises développées et de leur mise en œuvre effective au service des performances de l'équipe est réalisée conformément aux dispositions relatives à l'appréciation et à partir des éléments de décision et de prérequis présentés ci-après.

Expertise et apports attendus ou position de classification de l'emploi

- Les activités du métier sont prises en charge en autonomie
- L'expérience et les connaissances dans l'emploi se traduisent par une maîtrise technique attendue
- L'action est conduite conformément aux objectifs, procédures et délégations
- La contribution à la performance de l'équipe est conforme au niveau attendu.

Apports techniques supplémentaires

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont enrichies et prises en charge en autonomie
- L'expérience et les connaissances dans l'emploi se traduisent par une maîtrise technique reconnue
- L'action est conduite, avec initiatives, conformément aux objectifs, procédures et délégations
- Une contribution supplémentaire à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée d'une position par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Apports d'expertise distinctive

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont enrichies, réalisées en autonomie avec anticipation
- L'expérience et les connaissances dans le métier confèrent une expertise distinctive reconnue
- Des initiatives favorables sont prises dans l'exercice du métier et dans l'équipe
- Une contribution supérieure à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée de deux positions par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Apports experts étendus

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont élargies, réalisées en autonomie avec anticipation
- L'expérience et les connaissances dans le métier confèrent une expertise étendue reconnue
- Des initiatives favorables régulières sont prises dans l'exercice du métier et dans l'équipe
- Une contribution distinctive régulière à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée de trois positions par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Examen de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

Afin de contribuer à garantir la reconnaissance équitable des expertises mises en œuvre au service des performances de l'équipe, les Caisses régionales examineront chaque année la situation des salariés, qui, au cours d'une période de six années consécutives dans le même emploi, auront vu leur rémunération évoluer au titre de la reconnaissance des compétences individuelles dans des proportions supérieures à celles prévues par les garanties conventionnelles de second niveau⁽¹⁾

(1) Obs : Les dispositions relatives aux garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle ont été modifiées par l'avenant du 29 janvier 2015 (cf. III A ci-dessous) ; en application de cet avenant, les garanties de second niveau ont été supprimées.

, sans pour autant avoir bénéficié d'une reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe. Cet examen sera réalisé en tenant compte des quatre dernières appréciations des salariés concernés.

Par ailleurs, un suivi collectif détaillé de la reconnaissance des expertises mises en œuvre au service des performances de l'équipe sera présenté chaque année aux correspondants des organisations syndicales désignés conformément aux dispositions du chapitre VI de la présente annexe et selon des modalités prévues dans la note technique prévue à l'article 26 de la Convention Collective. Ce suivi sera consolidé et présenté aux membres de la Commission Nationale de Négociation.

4- Reconnaissance des prises de responsabilités

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre II de la présente annexe.

La reconnaissance des prises de responsabilités :

- Se traduit nécessairement par une augmentation de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire), conformément aux dispositions du paragraphe III B ci-dessous.

- s'accompagne également :

- soit d'une progression de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est supérieure à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités ;
- soit du maintien de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est identique à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités ;
- soit d'un ajustement de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est inférieure à la position de la classification personnelle au moment de la prise de responsabilités. Dans ce cas, la position de classification du salarié est alignée à la position de classification de l'emploi.

5- Détermination de l'enveloppe

L'ajustement des éléments de rémunération conventionnelle aux conditions générales d'exploitation de la Caisse régionale et aux possibilités d'individualisation induites par le contenu et l'organisation réelle des emplois nécessite que les montants consacrés à la reconnaissance des compétences et expertises, ainsi que les modalités de leur distribution, soient déterminés par chaque Caisse régionale, après négociation avec les partenaires sociaux, et dans le cadre des règles décrites ci-après.

Le montant de l'enveloppe annuelle consacrée à la reconnaissance des compétences, expertises et prises de responsabilités entre dans le cadre de la politique sociale de la Caisse régionale et de sa procédure budgétaire.

Valorisation pérenne de la masse salariale, puisque son effet ne cesse, en principe, qu'au départ des salariés bénéficiaires, ce montant dépend des perspectives d'activité et des possibilités financières de l'entreprise, sans toutefois pouvoir être inférieur au montant fixé dans la présente annexe.

Investissement à moyen/long terme, il finance la valorisation progressive d'une ressource stable : la ressource humaine dont la qualité est le meilleur gage de la pérennité et du développement de l'entreprise. À ce titre, ce montant reflète des majorations de rémunération conventionnelle et non des suppléments de rémunération (comme la rémunération extra-conventionnelle) ou une association à l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise (comme les primes d'intéressement).

Aussi, la négociation du montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités qui doit être distribuée dans le courant de l'exercice, pour s'inscrire dans le cadre du développement économique et social de la Caisse régionale, doit s'appuyer sur des données qui expriment la situation actuelle et prévisionnelle de l'entreprise, de ses ressources humaines et de sa masse salariale et qui figurent dans la note technique.

Chaque année, la définition de la masse salariale affectée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée dans le cadre de la négociation annuelle, dans chaque Caisse régionale, en tenant compte des modalités d'attribution définies dans la présente annexe.

Le montant de l'enveloppe globale consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités ainsi déterminé ne peut être inférieur à 1,55 % de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation. Le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises ne pourra être inférieur à 1 % de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation.

6- Distribution de l'enveloppe

La situation de chaque salarié est examinée, chaque année, en fonction du système d'attribution défini par chaque Caisse régionale.

Fondé notamment sur l'appréciation du salarié, ce processus permet de :

- reconnaître le surplus des compétences individuelles effectivement mises en œuvre en vue de produire la performance attendue dans l'emploi ;
- reconnaître les expertises supplémentaires développées dans le métier et leur apport effectif au service des performances de l'équipe,
- reconnaître les modifications apportées au contenu d'un emploi (notamment à l'occasion d'un changement d'organisation) à l'aide des outils figurant dans la Convention collective nationale et la présente annexe.
- procéder aux ajustements globaux des rémunérations conventionnelles aux niveaux de compétence et d'expertise atteints par les salariés, de telle sorte que la gestion des rémunérations conventionnelles soit perçue comme la reconnaissance équitable, personnalisée et dynamisante des contributions, adaptée aux conditions de marché propres à chaque Caisse régionale.

Rôle de l'encadrement

La proposition d'appréciation du niveau des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi et des expertises supplémentaires mises au service de l'équipe est établie par le premier responsable hiérarchique dont la position de classification de l'emploi relève de la classe III.

En application de l'article 33 de la Convention collective, les Caisses régionales organisent la procédure de recours hiérarchique.

Le choix des bénéficiaires des augmentations au titre du surplus des compétences individuelles et des expertises supplémentaires nécessitant la prise en compte de la situation d'un nombre suffisant de salariés, les Caisses régionales définissent la participation des différents niveaux d'encadrement dans ce choix.

La proposition de révision du niveau de classification d'un emploi est établie par les différents responsables hiérarchiques du salarié au regard des activités nouvelles confiées et de leur impact sur le niveau de classification requis.

Rôle des organisations syndicales

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, les Caisses régionales définissent :

- les moyens visant à assurer la conformité de la procédure d'appréciation aux règles posées par l'article 33 de la convention collective (périodes d'appréciation, processus d'appréciation, etc.),
- les principes de choix des bénéficiaires des augmentations au titre du surplus des compétences individuelles et des expertises supplémentaires,
- la procédure périodique d'examen global des situations professionnelles des salariés n'ayant pas connu d'évolution sous forme de prise de responsabilités, d'augmentation au titre du surplus des compétences individuelles ou des expertises supplémentaires au cours de ladite période, afin de s'assurer du respect dans tous ces cas des règles applicables dans la Caisse régionale.

Chapitre III - Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles

A- Garanties relatives à l'évolution de la rémunération conventionnelle

L'examen annuel de l'évolution de la rémunération conventionnelle a pour vocation de vérifier l'équité du fonctionnement du couple contribution/ rétribution dans la mise en œuvre au niveau des Caisses régionales, des politiques de rémunération. Le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier, au 31 décembre de chaque année, que chaque salarié éligible a bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités durant la période de référence des 4 dernières années civiles incluant l'année en cours, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle d'au moins :

- 60 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux A à C.
- 65 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux D à F.
- 70 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux G à J.

Si au 31 décembre le salarié n'a pas bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle à hauteur du montant des garanties prévues ci-dessus, le montant dû sera versé avec effet rétroactif à la date du 4^{ème} anniversaire de l'évolution salariale prise en compte pour l'appréciation de cette garantie.

Le système est basé sur la notion d'éligibilité.

La population des salariés éligibles à l'examen des garanties est définie chaque année, selon 2 critères : celui de la contribution l'année de l'examen et celui de la rétribution atteinte en fin d'année pour cette même période.

Au titre du critère du niveau de contribution, les salariés, à l'issue du processus d'appréciation, sont d'abord répartis en 3 groupes :

1. Salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé
2. Salariés en deçà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé
3. Salarié au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé

Lorsque le système d'appréciation de la Caisse régionale comporte un nombre plus détaillé de niveaux de maîtrise des compétences, un raccordement est réalisé pour répartir la population dans les 3 groupes définis au niveau de l'annexe.

Au titre du critère du niveau de rétribution, le ratio de RCI/RCE ou RCP est ensuite examiné pour les salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé. Sont éligibles dans ce groupe, pour les classes I et II, les salariés dont le ratio est \leq à 25 %, et pour la classe III les salariés dont le ratio est \leq à 30 %. Aucun ratio n'est appliqué aux salariés répartis au titre du niveau de contribution dans le groupe au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé.

Le respect des garanties s'apprécie hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II A du présent chapitre.

B- Garanties d'accompagnement des prises de responsabilités

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre II de la présente annexe.

La reconnaissance des prises de responsabilités se traduit nécessairement par une augmentation de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire), conformément aux dispositions ci-dessous.

Elles s'accompagnent également d'une progression de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est supérieure à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités.

Le salarié bénéficie alors de la nouvelle rémunération de la classification dès qu'il occupe le nouvel emploi. Si une période probatoire est prévue, cette rémunération n'est définitivement acquise qu'à la fin de ladite période.

La période probatoire ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue à l'article 10-I de la Convention collective.

Lorsque l'accroissement de la rémunération conventionnelle, qui doit accompagner toute prise de responsabilités, suppose une augmentation de la rémunération des compétences individuelles, le versement du complément nécessaire à la mise à niveau de la rémunération conventionnelle doit intervenir au plus tard à la confirmation dans le nouvel emploi.

Les modalités d'absorption de la rémunération des compétences individuelles lors de l'accroissement de la rémunération conventionnelle accompagnant les prises de responsabilités sont déterminées dans le cadre d'un accord collectif ou arrêtées après négociation entre les partenaires sociaux, dans chaque Caisse régionale.

En tout état de cause, l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne peut être inférieur à 50 euros (classe I), 75 euros (classe II) et 110 euros (classe III). Cette garantie s'apprécie en fonction de la classe d'arrivée et ne s'applique pas aux salariés qui, après avoir effectué une mobilité dans un emploi de niveau inférieur, sans diminution de leur salaire de classification, effectuent une nouvelle mobilité dans un emploi de même niveau que celui de leur emploi initial.

La progression de la rémunération conventionnelle, lors de la prise de responsabilités, accompagne le passage à un emploi d'un niveau de classification supérieur et anticipe ainsi un accroissement attendu du niveau des compétences individuelles.

C- Garanties d'accompagnement de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au

service de l'équipe

La reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe se traduit par la majoration de la position de classification personnelle du salarié. Cette valorisation de la position de classification s'accompagne nécessairement d'une progression minimale de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire) du salarié de 50 euros.

D- Salariés effectuant une mobilité dans un emploi de même position de classification mais de nature différente sur la période

Les salariés effectuant une mobilité vers un emploi de position de classification identique à la position de classification de leur emploi bénéficient des mêmes garanties de progression de la rémunération conventionnelle sur 4 ans que les salariés dont l'évolution professionnelle se déroule dans un même emploi sur la période.

E- Salariés effectuant une mobilité dans un emploi d'une position de classification inférieure sur la période

Les salariés effectuant une mobilité vers un emploi de position de classification inférieure à la position de classification de leur emploi bénéficient des mêmes garanties de progression de la rémunération conventionnelle sur 4 ans que les salariés dont l'évolution professionnelle se déroule dans un même emploi sur la période.

Chapitre IV - Évolution professionnelle

Évolution professionnelle et dispositif de fonctions repère

Le dispositif de fonctions repère constitue une architecture générale des emplois qui exprime la cohérence de l'organisation de la Caisse régionale et permet à chaque salarié de préparer le ou les itinéraires professionnels qu'il est susceptible d'y accomplir.

Les dispositions suivantes ont pour objet de faciliter l'élaboration des parcours professionnels des salariés.

Utilisation de la notion de famille

La famille ne préjuge pas de la structure de la Caisse régionale. Ainsi, à des fonctions repère appartenant à la famille "fonctionnement de l'entreprise" sont rattachés des emplois existant dans les Caisses régionales au niveau d'une structure commerciale, bancaire, informatique...

De même, des fonctions repère de la famille "fonctionnement de la relation clientèle" peuvent être utilisées pour couvrir des activités exercées dans le réseau.

Aussi, le déroulement de carrière de chaque salarié peut se faire :

- dans un même métier, conformément aux dispositions du Chapitre III de la présente annexe.*
- et/ou au sein d'une même famille ; c'est le cas, par exemple, des activités de contact avec la clientèle à l'intérieur d'une agence, qui sont rattachées aux fonctions repère de la famille Vente et Services clientèle.*
- et/ou par l'occupation successive d'emplois appartenant à des familles différentes mais dont chacun d'eux comporte le développement de compétences et de responsabilités exercées dans les emplois précédents.*

Chapitre IV Appréciation

En application de l'article 33 de la convention collective, le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien, de déterminer le niveau de compétence mis en œuvre dans l'emploi ou les emplois occupés.

La compétence est la mise en œuvre effective des pratiques, des connaissances et des comportements dynamiques dans les situations professionnelles d'un emploi et au sein d'une équipe en vue de produire la performance attendue, notamment :

- l'utilité client, la qualité des prestations et relations, c'est-à-dire l'ensemble des contributions au développement de l'attractivité de l'entreprise, de la qualité de l'ensemble de ses prestations et du niveau de satisfaction de la clientèle et des interlocuteurs.*
- l'efficacité collective et la fluidité du fonctionnement, c'est-à-dire l'ensemble des contributions à l'efficience, à la qualité, à la sécurité et à la fluidité de l'organisation.*

Dès lors, et conformément aux dispositions de l'article 33 de la Convention Collective Nationale, le système d'appréciation doit permettre de déterminer le niveau des compétences et des expertises effectivement mises en œuvre, appréciation étayée notamment au regard de l'observation des critères suivants :

- Compétences mises en œuvre dans l'emploi :
 - Mobilisation autour des activités confiées et des principales priorités fixées.**

-
- Contribution à l'utilité clients, la qualité des prestations et relations.
 - Contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement.
 - Engagement personnel, esprit d'équipe et sens du service.
 - Qualité des relations, coopérations, délégations et animation.
 - Management (pour les salariés de la classe III en situation de management d'équipe).
 - Expertise supplémentaire et contribution aux performances de l'équipe :
 - Niveau d'enrichissement et d'élargissement des activités du métier.
 - Niveau d'autonomie et d'anticipation dans l'exercice du métier.
 - Niveau d'expertise supplémentaire reconnue, notamment au-regard des connaissances et savoir-techniques développés par l'expérience et la formation.
 - Qualité et fréquence des initiatives dans l'activité et dans l'équipe.
 - Niveau de contribution aux performances de l'équipe.

Chapitre V

Contreparties en cas de contraintes particulières

En cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale, les salariés ont droit aux contreparties suivantes :

- Logement :

Les salariés jouissent, à titre gratuit et comme accessoire de leurs fonctions, d'un logement qui est mis à leur disposition par leur Caisse régionale. Le chauffage de ce logement est pris en charge par la Caisse régionale.

Un échange de lettres entre la Caisse régionale et le salarié précise le caractère précaire de cette mise à disposition qui cessera dès que, pour une raison quelconque, les fonctions comportant l'obligation de résidence prendront fin ou que la Caisse régionale décidera de reprendre les lieux pour l'installation de ses services ou tout autre motif.

Un délai de trois mois, à partir de la cessation des fonctions ou de l'avis de reprise, sera néanmoins donné au salarié pour libérer le logement.

Au cas où la Caisse régionale ne pourrait mettre un logement à la disposition du salarié, elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire, dont le montant serait déterminé en fonction du prix moyen des loyers d'habitation dans la localité considérée et des besoins de logement de l'intéressé, compte tenu de sa situation familiale.

Cette indemnité tient compte des frais de chauffage.

Dans l'hypothèse où le salarié refuserait l'offre faite par la Caisse régionale d'un logement correspondant à ses besoins familiaux normaux, il n'aurait alors droit à aucune indemnité.

- Garage :

La Caisse régionale met à la disposition du salarié et prend en charge un emplacement pour garer sa voiture.

En outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la Caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence au sens des règles de la Convention collective en vigueur avant le 31 décembre 1996, avec toutes ses missions et contraintes, qui, aux termes des règles nouvelles applicables est rattaché à une fonction repère de gestion d'équipe commerciale, management de domaine commercial, management de secteur commercial, bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus, tant qu'il occupe ces fonctions.

Chapitre VI

Organisation du suivi de l'application des dispositions en matière de classification et de rémunération

Au niveau de la Commission nationale de négociation

Les parties signataires du présent accord procéderont à un examen détaillé des modalités d'application des nouvelles dispositions en matière de classification et de rémunération prévues par lesdits accords.

Cet examen aura lieu chaque année au cours d'une réunion de la Commission nationale de négociation, qui se tiendra au plus tard lors du premier semestre suivant le suivi local tel que défini ci-après.

À cet effet, il sera communiqué à la Commission un bilan établi à partir des données rassemblées au niveau de chaque Caisse régionale.

Au niveau de chaque Caisse régionale

Les organisations syndicales signataires du présent accord désignent dans chaque Caisse régionale où elles sont

représentées par un délégué syndical, un (ou deux) correspondant(s) chargé(s) de suivre, au niveau de la Caisse régionale, l'application des accords du 4 avril 2007.

Une réunion des correspondants sera organisée par la Caisse régionale :

- une fois par an, avant le 31 octobre, afin de préparer, au niveau de la Caisse régionale le bilan à transmettre à la Commission nationale de négociation. Au cours de cette réunion, il est procédé à un examen global de la population des salariés dont la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire et hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II-A du chapitre III de la présente annexe) n'a pas évolué depuis 3 ans.

- avant toute mesure de réorganisation importante, qui peut entraîner des modifications d'application dans les domaines concernés par le présent accord.

Le bilan est établi au cours de la réunion annuelle à partir de documents qui seront élaborés en Commission technique de la Commission nationale de négociation.

Ces documents seront diffusés aux Caisses régionales dans le cadre de la note technique visée à l'article 26 de la Convention collective nationale.

Les conclusions et observations des parties sont consignées dans un compte-rendu que la Caisse régionale adresse au Président de la Commission nationale de négociation.

Chapitre VII

Équivalences

L'entrée en vigueur des accords du 1^{er} octobre 1996 et du 18 juillet 2002 avait nécessité une adaptation des références figurant dans certains articles de la Convention Collective.

Il en est de même du présent accord pour quelques articles non modifiés et pour l'annexe 2 (Durée et organisation du temps de travail).

Les références concernées sont désormais les suivantes :

Chapitre 1 - Dans les articles de la Convention Collective*

(*) Ces références sont désormais actualisées dans les articles 8, 14 et 40 de la Convention collective, ainsi que dans l'annexe 2 :

- Article 8 :

- «catégories F, G, H» : niveaux G à J (classe III) dans le présent accord.

- Articles 10 et 14 :

- «catégories A à E» : niveaux A, B, C (classe I) et niveaux D, E, F (classe II) dans le présent accord.

- «catégories F, G, H» : niveaux G à J (classe III) dans le présent accord.

Chapitre 2 - Dans l'article 40 de la Convention Collective et l'annexe 2 à la Convention Collective («Durée et Organisation du temps de travail», chapitre I, B)*

(*) Ces références sont désormais actualisées dans les articles 8, 14 et 40 de la Convention collective, ainsi que dans l'annexe 2

- Responsables d'activités : niveaux H à J dans le présent accord.

- Chargés d'activités : niveau G dans le présent accord.

Lexique conventionnel

Activité : Une activité est un ensemble d'opérations ayant la même finalité.

- **Domaine d'activités** : Un domaine d'activités est une partie de l'entreprise dotée de structures propres pouvant intervenir sur chacun des stades de valeur ajoutée et caractérisée par son évolution propre (ex : Domaine «moyens de paiement», Domaine «cartes», Domaine «juridique et fiscal», Domaine «fiscalité»).

- **Secteur d'activités** : Un secteur d'activités est une partie de l'entreprise composée de plusieurs domaines.

- **Pôle d'activités** : Un pôle d'activités est une partie de l'entreprise composée d'un ensemble de secteurs.

Classe : La classe est le regroupement de plusieurs niveaux de classification au regard du type et du niveau des responsabilités confiées.

Compétence : La compétence est la mise en œuvre effective et reconnue de pratiques, connaissances et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale dans un emploi.

Emploi : Un emploi est le regroupement de situations de travail homogènes en termes de responsabilités confiées et de compétences dominantes à mettre en œuvre. Un emploi est rattaché à une position de classification.

Expérience : L'expérience est la mémorisation et l'intégration critique des connaissances, pratiques et comportements propices à la résolution de situations professionnelles, acquis par l'exercice de responsabilités et par l'observation.

Expertise : L'expertise est le développement supplémentaire, élevé et reconnu de pratiques, connaissances et comportements dynamiques dans un métier et dont la mise en œuvre effective dépasse le cadre des activités de l'emploi, pour déboucher notamment sur une contribution supérieure aux performances collectives.

Fonction repère : Une fonction repère permet d'identifier les emplois dont la raison d'être (contexte décisionnel, rôle fonctionnel et préoccupations dominantes) et les activités significatives (actions fréquemment rencontrées) sont proches.

Métier : Un métier est le regroupement générique de plusieurs emplois, proches en termes de finalité et de compétences dominantes à mettre en œuvre. Un métier couvre généralement plusieurs positions de classification.

Niveaux de classification : Le niveau de classification est le regroupement de positions de classification homogènes en termes de responsabilités confiées et de niveau de compétences à mettre en œuvre.

Opération : Une opération est un acte élémentaire de travail.

Performance : La performance est le niveau des réalisations concrètes obtenues à partir des méthodes et standards qualitatifs d'activité promus par l'entreprise, notamment en termes d'utilité clients et de fluidité du fonctionnement.

Périphériques de rémunération : Les périphériques de rémunération sont les éléments de rémunération conventionnelle ne relevant pas des articles 26 et 27 de la Convention Collective.

Position de classification de l'emploi : La position de classification de l'emploi exprime le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.

Position de classification personnelle : La position de classification personnelle est une position de classification supérieure à la position de classification de l'emploi, acquise par le développement d'expertises supplémentaires reconnues et effectivement mises en œuvre au service des performances collectives.

Prise de responsabilités : La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre II de la présente annexe.

Unité : Une unité est une partie de l'entreprise dédiée à un périmètre de responsabilités et d'activités déterminées.

Annexe 1 (Nouveau)

Classifications

Mod. par Accord, 6 déc. 2022, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SOLIDAIRES.

Préambule

La présente annexe a pour ambition de contribuer à assurer la promotion conjuguée des salariés et des performances pérennes des entreprises du Crédit Agricole.

Elle s'efforce, pour tous les métiers, de mettre en perspective les ambitions de conquête, de satisfaction et de proximité clients, que poursuivent les Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérents à la Convention Collective. À partir d'un référentiel de performance simplifié, elle précise la finalité des compétences que chaque salarié doit développer dans les activités et responsabilités qui lui sont confiées, au regard des attentes de la clientèle, des ambitions précitées, des évolutions technologiques induites par un environnement multicanal, des évolutions réglementaires et sociologiques ou des méthodes de travail émergentes.

En outre, ce dispositif conventionnel a vocation à offrir une variété de parcours de carrière aux salariés des Caisses régionales et entités de la branche Crédit Agricole. Ces parcours de carrière se veulent adaptés aux ambitions de chacun, comme à la diversité des métiers qui se développent dans l'ensemble des entreprises de la branche, y compris au-delà de l'activité bancaire. Ils permettent ainsi une progression à la fois horizontale entre les différentes familles d'emploi, et à la fois verticale jusqu'au plus haut niveau de la grille de classification, sur des fonctions d'encadrement hiérarchique ou bien d'expertise métier.

Par ailleurs, autour de critères qu'elle définit, la présente annexe doit permettre de reconnaître les personnes et leurs différentes contributions favorables et reconnues, notamment par la lisibilité de la relation entre la rémunération conventionnelle, les responsabilités confiées, les compétences et expertises utiles mises en œuvre, dans

l'emploi comme au service des équipes.

Enfin, en précisant les modalités d'évolution de la rémunération conventionnelle des salariés, la présente annexe précise les rôles respectifs des différents acteurs, offre un socle collectif commun à l'ensemble des salariés et permet de conforter le dialogue social sur les salaires, tant au niveau de la branche que des entreprises.

Chapitre I

Classifications

Partie 1 - Fonctions repère - Fonctions spécifiques

Une fonction repère ou spécifique permet d'identifier la classification d'un emploi dans un niveau et une ou plusieurs familles.

Les fonctions repère sont situées dans la matrice composée de huit niveaux et trois familles présentée ci-après.

Les fonctions repère sont décrites par un rôle et des activités significatives :

- Le rôle décrit l'attendu fonctionnel et les responsabilités attachés à une fonction repère donnée. Il est complété par une liste d'activités significatives les plus couramment confiées dans les emplois relevant de cette fonction repère.*

- Les activités significatives illustrent la nature des actions les plus fréquemment rencontrées dans ces emplois.*

Les fonctions repère sont décrites selon ces modalités dans les pages suivantes.

Une fonction spécifique est utilisée lorsque le rôle d'un emploi n'est pas couverte par une fonction repère.

Les fonctions spécifiques sont décrites selon les modalités utilisées pour les fonctions repère.

Les familles professionnelles

Les familles professionnelles définissent la finalité dominante de la situation de travail. Elles contribuent au positionnement des fonctions repère.

Elles sont au nombre de trois et sont définies selon leur proximité vis-à-vis du client :

Relation client et conseil

Développer le courant d'affaires et concrétiser la relation commerciale en veillant à la satisfaction des besoins du client, à la pertinence des réponses apportées, à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et la fluidité du fonctionnement.

Relation client et appui commercial

Contribuer à la croissance du courant d'affaires et faciliter la relation commerciale en contribuant à la satisfaction des besoins du client et à la pertinence des réponses apportées, notamment par le développement de la qualité des prestations et relations, des synergies collectives et de la fluidité du fonctionnement.

Fonctions supports

Assurer le fonctionnement et contribuer à l'optimisation et au développement des ressources de l'entreprise en veillant à la qualité des prestations et relations, aux synergies collectives et à la fluidité du fonctionnement, afin de développer l'utilité clients.

La matrice d'identification des fonctions repère :

Les modalités de réduction de la Classe 1 dans le cadre du présent accord font l'objet d'un accord de translation spécifique conclu de manière distincte.

Niveaux	Familles			Classes d'emploi
	Relation client et conseil	Relation client et appui commercial	Fonctions supports	
<i>J</i> (PCE16&17)	Management de pôle d'activités Responsable de pôle d'expertise			Classe III
<i>I</i> (PCE 14&15)	Management de secteur d'activités Responsable de secteur d'expertise	Management de secteur d'activités Responsable de secteur d'expertise	Management de secteur d'activités Responsable de secteur d'expertise	
<i>H</i> (PCE 12&13)	Management de domaine d'activités Responsable de domaine d'expertise	Management de domaine d'activités Responsable de domaine d'expertise	Management de domaine d'activités Responsable de domaine d'expertise	
<i>G</i> (PCE 10&11)	Gestion d'affaires ou d'expertise Gestion d'équipe	Gestion d'activités ou d'expertise Gestion d'équipe ou de projet	Gestion d'activités ou d'expertise Gestion d'équipe ou de projet	
<i>F</i> (PCE8&9)	Analyse et Conseil d'affaires Animation d'équipe	Analyse d'activités Animation d'équipe ou de projet	Analyse d'activités Animation d'équipe ou de projet	Classe II
<i>E</i> (PCE6&7)	Conseil et Vente Coordination	Conseil technique Coordination	Conseil technique Coordination	
<i>D</i> (PCE 5)	Assistance et conseils	Assistance et conseils technique	Assistance et conseils technique	
<i>C</i> (PCE 4)	Vente et Assistance	Assistance	Assistance	Classe I

Les emplois relevant du niveau de classification C (Classe I) se caractérisent, dans le cadre des objectifs de l'unité et l'application de règles établies, par la responsabilité dans la réalisation d'opérations ou activités et la mise en œuvre de moyens avec le souci de la qualité des relations et prestations, de l'efficacité, de la coopération et de la sécurité.

Les emplois relevant des niveaux de classification D à F (Classe II) se caractérisent, dans le cadre de la stratégie d'un domaine, des objectifs de l'unité et le respect des règles établies, par la responsabilité dans la réalisation d'activités nécessitant une technicité particulière, dans la mise en œuvre et l'adaptation de méthodes et moyens, dans l'innovation et, le cas échéant, dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés, avec le souci de la qualité des relations, prestations et solutions, de l'efficacité, de la coopération, de la sécurité et du risque.

Les emplois relevant de la classe II et caractérisés par l'animation fonctionnelle d'autres salariés sont rattachés, selon la position de classification de l'emploi, aux fonctions repère coordination ou animation d'équipe.

Les emplois relevant des niveaux de classification G à J (Classe III) se caractérisent, dans le cadre d'une politique particulière ou générale, conformément à la stratégie du domaine et en veillant à l'efficacité des synergies et réponses apportées, par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et, fréquemment, dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. La contribution au management de l'entreprise se traduit, notamment, par la participation à la définition des politiques particulières ou globales.

Les emplois relevant de la classe III et caractérisés par la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés sont rattachés, selon la position de classification de l'emploi, aux fonctions repère gestion d'équipe, management de domaine, management de secteur ou management de pôle.

Fonctions repères de la Famille Relation client et conseil

Niveau C (PCE 4)

Vente et assistance

Rôle : assurer et participer au service clientèle, à la promotion et à la vente de produits et services bancaires, parabancaires et financiers nécessitant des savoir-pratiques homogènes.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Accueillir et orienter la clientèle et les prospects.

Identifier les besoins de la clientèle et des prospects.

Apporter une réponse adaptée aux besoins ou contribuer à cet apport.

Adapter la réponse en prenant en compte le canal de distribution adapté au besoin et les procédures de traitement du risque.

Assurer le suivi des opérations ou y participer.

Niveau D (PCE 5)

Assistance et conseil

Rôle : assurer et participer à des activités commerciales relevant d'une technicité particulière.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Accueillir et orienter la clientèle et les prospects.

Diagnostiquer les besoins de la clientèle et des prospects.

Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.

Apporter une réponse adaptée en proposant le (ou les) produit(s) adapté(s) aux besoins fréquents de la clientèle et des prospects.

Adapter la réponse en prenant en compte le canal de distribution approprié au besoin.

Appliquer les procédures de traitement du risque et participer à son suivi.

Assurer le suivi des opérations ou y participer.

Niveau E (PCE 6 et 7)

Conseil et vente

Rôle : assurer et participer au développement, à la gestion et au suivi d'une clientèle relevant d'une technicité particulière.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

Proposer le (ou les) produit(s) adaptés aux besoins globaux, à partir de la gamme correspondant à la clientèle.

Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.

Appliquer les procédures de traitement établies.

Participer au montage et au suivi technique d'opérations spécialisées, en veillant à l'optimisation des réponses et des délais.

Négocier les conditions bancaires.

Suivre le risque.

Participer au recouvrement amiable.

Participer à l'analyse des évolutions du marché.

Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Coordination

Rôle : coordonner et assurer le service clientèle, la promotion et la vente d'une offre bancaire, para-bancaire et financière, ou y participer.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

Assurer l'adaptation de la réponse aux besoins globaux, en veillant à la prise en compte du canal de distribution adapté aux besoins.

Coordonner le suivi des opérations, l'optimisation des réponses et des délais.

Assurer, dans l'unité, le monitorat du domaine d'activité.

Suivre le risque et les conditions bancaires.

Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Niveau F (PCE 8 et 9)

Analyse et conseil d'affaires

Rôle : assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'une clientèle présentant des besoins spécifiques et complexes.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Mener les études préalables à l'action commerciale.

Diagnostiquer les besoins globaux de la clientèle et des prospects.

Orienter éventuellement la clientèle vers d'autres canaux de distribution.

Proposer une offre adaptée, globale ou spécialisée et participer à sa mise en œuvre en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.

Assurer le monitorat du domaine d'activité.

Participer au contrôle et à l'optimisation de l'action commerciale.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Animation d'équipe

Rôle : animer et contribuer à l'action commerciale, dans l'unité, et en assurer le développement, la gestion et le suivi.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Participer aux études préalables à l'action commerciale.

Assurer l'organisation optimale du travail et contribuer à la coopération des différents canaux.

Répartir les activités contribuant à l'action commerciale et à l'atteinte de ses objectifs qualitatifs et quantitatifs.

Assurer la promotion et la vente de l'offre de l'unité auprès des clients et prospects en veillant à la qualité et à la personnalisation des solutions apportées et à la maîtrise des risques.

Participer au processus de recouvrement amiable.

Participer aux actions de formation.

Contrôler la qualité de l'action commerciale et du service rendu.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Niveau G (PCE 10 et 11)

Gestion d'affaires ou d'expertise

Rôle : développer, gérer, suivre un portefeuille d'affaires, et animer des activités éventuellement en lien avec une expertise.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action commerciale du domaine.

Assurer le diagnostic des besoins globaux et des risques de la clientèle et prospects.

Conseiller la clientèle et les prospects dans le cadre d'une approche globale et personnalisée, en veillant à la qualité des solutions apportées et à la complémentarité des réponses des différents canaux. Assurer le montage et le suivi technique des opérations.

Contribuer à l'information et à la formation du personnel dans le domaine.

Gestion d'équipe

Rôle : développer, gérer, suivre et animer des activités et une équipe commerciale relevant d'un découpage professionnel, géographique, fonctionnel ou commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action commerciale du domaine.

Organiser l'action de l'équipe et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Niveau H (PCE 12 et 13)

Management de domaine d'activités

Rôle : développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités commerciales relevant d'un découpage professionnel, géographique, fonctionnel ou commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en animant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques prises en compte par la Caisse régionale aux activités du domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Responsable de domaine d'expertise

Rôle : développer, gérer et suivre un domaine intégré d'expertise

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer l'animation fonctionnelle du domaine.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en animant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques prises en compte par la Caisse régionale aux activités du domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Niveau I (PCE 14 et 15)

Management de secteur d'activités

Rôle : déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur commercial, développer, gérer et suivre ce secteur.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique commerciale.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en développant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur, de leurs contributions individuelles et collectives.

Assurer le secrétariat d'une ou plusieurs Caisses locales.

Représenter le Crédit agricole vis-à-vis des sociétaires et de la clientèle.

Responsable de secteur d'expertise

Rôle : déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur d'expertise, développer, gérer et suivre ce secteur

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique commerciale.

Assurer le pilotage fonctionnel du secteur.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en développant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Niveau J (PCE 16 et 17)

Management de pôle d'activités

Rôle : développer, gérer et suivre ce pôle d'activités.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du pôle, de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de pôle d'expertise

Rôle : développer, gérer et suivre ce pôle d'expertise

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Assurer le pilotage fonctionnel du pôle.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Fonctions repères de la Famille Relation client et appui commercial

Niveau C (PCE 4)

Assistance

Rôle : assurer et participer à des activités de relation client et d'appui commercial nécessitant des savoir-pratiques homogènes.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer le contrôle préalable au traitement des opérations.

Adapter leur réalisation, notamment, par une utilisation pertinente des moyens.

Assurer ou participer au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Niveau D (PCE 5)

Assistance et conseils techniques

Rôle : assurer et participer à des activités de relation client et d'appui commercial relevant d'une technicité particulière.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer ou participer à la mise en place, au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter les solutions courantes adaptées.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Participer à des activités technico-commerciales dans le domaine.

Participer à l'information et au monitorat de ces activités.

Niveau E (PCE 6 et 7)

Conseil technique

Rôle : assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de relation client et d'appui commercial relevant d'une technicité particulière.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Participer à la mise en place de ces activités et à l'évolution des solutions apportées.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Participer à la réalisation des études de fonctionnement des réseaux et/ou des marchés en prenant en compte les attentes de la clientèle et la complémentarité des différents canaux et de distribution.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des solutions adaptées.

Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi de la réponse aux besoins ou du traitement des opérations, en veillant à la fiabilité des solutions et à la fluidité des processus.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Coordination

Rôle : coordonner et assurer des activités de relation client et d'appui commercial nécessitant des savoir-pratiques particuliers, ou y participer.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Participer à la mise en place de ces activités et à l'évolution des solutions apportées.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des solutions adaptées.

Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des solutions et à la fluidité des processus.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Niveau F (PCE 8 et 9)

Analyse d'activités

Rôle : assurer et collaborer au développement, à la gestion, au suivi d'activités spécialisées et complexes de relation client et d'appui commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer le traitement d'activités spécialisées et complexes relatives à la relation client et à l'appui commercial.

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Assurer l'information et le monitorat relatifs à ces activités.

Participer à l'élaboration des plans d'action.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Proposer des solutions adaptées aux besoins de la clientèle, des réseaux et/ou des marchés et participer à leur mise en œuvre, en prenant en compte la complémentarité des différents canaux de distribution.

Participer au contrôle et à l'optimisation des actions du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Animation d'équipe ou de projet

Rôle : animer et contribuer au développement, à la gestion, au suivi de projet ou d'activités de relation client et d'appui commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Contrôler la qualité des prestations et du service rendu en veillant à l'optimisation des réponses, à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Mener ou participer aux études préalables au développement des actions du domaine.

Assurer l'information de ces activités.

Animer les actions de formation du domaine et assurer le monitorat relatif à ces activités.

Assurer l'organisation optimale du travail dans l'unité et contribuer à la coopération des différents canaux.

Participer à l'élaboration et à la réalisation des plans d'action en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine.

Assurer le suivi des actions de relation client et d'appui commercial.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Assurer la bonne utilisation des moyens de relation client et d'appui commercial.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Niveau G (PCE 10 et 11)

Gestion d'activités ou d'expertise

Rôle : développer, gérer, suivre et animer des activités ou expertises d'un domaine de relation client et d'appui commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser les activités du domaine contribuant à la qualité de la relation clientèle.

Assurer l'optimisation des ressources allouées et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens relatifs à la gestion du risque en veillant à la qualité des solutions apportées et à la fluidité des processus.

Participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller à l'utilisation optimale des moyens et à leur évolution.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation.

Gestion d'équipe ou de projet

Rôle : développer, gérer, suivre et animer des projets ou des activités et une équipe d'un domaine de relation client et d'appui commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser l'action de l'équipe et contribuer à la coopération des différents canaux.

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Niveau H (PCE 12 et 13)

Management de domaine d'activités

Rôle : développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités de relation client et d'appui commercial.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de domaine d'expertise

Rôle : développer, gérer et suivre un domaine intégré d'expertise

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer l'animation fonctionnelle du domaine.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine.

Assurer des activités technico-commerciales dans le domaine.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Niveau I (PCE 14 et 15)

Management de secteur d'activités

Rôle : déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur de relation client et d'appui commercial, développer, gérer et suivre ce secteur d'activités.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique de relation client et d'appui commercial.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur, de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de secteur d'expertise

Rôle : déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur d'expertise, développer, gérer et suivre ce secteur

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique de relation client et d'appui commercial.

Assurer le pilotage fonctionnel du secteur.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Niveau J (PCE 16 et 17)

Management de pôle d'activités

Rôle : développer, gérer et suivre ce pôle d'activités.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du pôle, de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de pôle d'expertise

Rôle : développer, gérer et suivre ce pôle d'expertise

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Assurer le pilotage fonctionnel du pôle.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Fonctions repères de la Famille Fonctions supports

Niveau C (PCE 4)

Assistance

Rôle : assurer et participer à des activités de fonctions supports de l'entreprise nécessitant des savoir-pratiques homogènes.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer le contrôle préalable au traitement des opérations de fonctionnement.

Adapter leur réalisation, notamment, par une utilisation pertinente des moyens.

Assurer ou participer au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Niveau D (PCE 5)

Assistance et conseils techniques

Rôle : assurer et participer à des activités de fonctions supports de l'entreprise relevant d'une technicité particulière.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer ou participer à la mise en place, au suivi et au contrôle des opérations effectuées.

Renseigner les utilisateurs des activités du domaine en apportant une réponse adaptée aux besoins.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter les solutions courantes adaptées.

Veiller à la fiabilité des réalisations et à la fluidité des réponses.

Participer à l'information et au monitorat de ces activités.

Niveau E (PCE 6 et 7)

Conseil technique

Rôle : assurer et participer au développement, à la gestion, au suivi d'activités de fonctions supports de l'entreprise relevant d'une technicité particulière.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Participer à la mise en place de ces activités et à leur optimisation.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et à l'efficacité de ces activités.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des prestations adaptées.

Assurer et coordonner, l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des prestations et à la fluidité des processus.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Participer à des activités de coordination dans l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Coordination

Rôle : coordonner et assurer des activités de fonctions supports de l'entreprise nécessitant des savoir-pratiques particuliers, ou y participer.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Participer à la mise en place de ces activités et à leur optimisation.

Contribuer à la veille technique relative à l'évolution et à l'efficacité de ces activités.

Diagnostiquer les besoins des utilisateurs et leur apporter des prestations adaptées.

Assurer et coordonner l'adaptation, la réalisation et le suivi du traitement des opérations en veillant à la fiabilité des prestations et de fluidité des processus.

Assurer l'information et le monitorat de ces activités.

Réaliser les contrôles techniques de ces activités.

Assurer des activités de coordination dans l'unité et auprès des différents interlocuteurs internes.

Niveau F (PCE 8 et 9)

Analyse d'activités

Rôle : assurer et collaborer au développement, à la gestion et au suivi d'activités de fonctions supports de l'entreprise spécialisées et complexes.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Participer à l'organisation et à la répartition du travail relatives aux prestations du domaine et à la fiabilité de son fonctionnement.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer l'information et la formation relatives à ces activités.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la prise en compte des attentes des interlocuteurs internes et externes.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité, notamment afin d'assurer la continuité du service.

Animation d'équipe ou de projet

Rôle : animer et contribuer au développement, à la gestion, au suivi de projet ou d'activités de fonctions supports de l'entreprise.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer la veille technique relative à l'évolution et au développement de ces activités.

Mener les études préalables au développement des actions du domaine.

Assurer l'organisation optimale du travail dans l'unité et avec les différents interlocuteurs internes.

Assurer, en y participant, la mise en œuvre des activités du domaine, en prenant en compte le besoin de fiabilité et de fluidité des processus.

Assurer l'information et la formation relatives à ces activités.

Contrôler la qualité de la production et du service rendu en veillant à la prise en compte des attentes des interlocuteurs internes et externes.

Assurer l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité.

Niveau G (PCE 10 et 11)

Gestion d'activités ou d'expertise

Rôle : développer, gérer, suivre et animer des activités ou expertises d'un domaine de fonctions supports de l'entreprise.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à l'orientation, au développement et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser ces activités.

Assurer l'optimisation des ressources allouées et faciliter les coopérations.

Participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Assurer le respect des normes et l'optimisation des moyens de fonctionnement interne en veillant à la qualité des prestations et à la fluidité des processus.

Participer éventuellement à l'animation fonctionnelle des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation.

Gestion d'équipe ou de projet

Rôle : développer, gérer, suivre et animer des projets, ou des activités et une équipe d'un domaine de fonctions supports de l'entreprise.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à l'orientation et à la conduite de l'action du domaine.

Organiser l'action de l'équipe et faciliter les coopérations.

Assurer l'optimisation des ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique des ressources humaines de l'unité en veillant à leur valorisation et à la complémentarité des contributions individuelles et collectives.

Niveau H (PCE 12 et 13)

Management de domaine d'activités

Rôle : développer, gérer et suivre un domaine intégré d'activités de fonctions supports de l'entreprise.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du domaine, de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de domaine d'expertise

Rôle : développer, gérer et suivre un domaine intégré d'expertise

Activités significatives les plus couramment confiées :

Assurer l'animation fonctionnelle du domaine.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du domaine.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations.

Assurer l'intégration des évolutions réglementaires et techniques aux activités du domaine afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller, et participer aux actions de formation et d'information du domaine.

Optimiser les ressources allouées.

Niveau I (PCE 14 et 15)

Management de secteur d'activités

Rôle : déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur de fonctions supports d'entreprise, développer, gérer et suivre ce secteur d'activités.

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique de fonctions supports de l'entreprise.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du secteur de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de secteur d'expertise

Rôle : déterminer la stratégie opérationnelle intégrée d'un secteur d'expertise, développer, gérer et suivre ce secteur

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique de fonctions supports de l'entreprise.

Assurer le pilotage fonctionnel du secteur.

Proposer l'orientation de l'action intégrée du secteur.

Organiser et conduire cette action en renforçant les coopérations des différents canaux.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du secteur.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du secteur aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Niveau J (PCE 16 et 17)

Management de pôle d'activités

Rôle : développer, gérer et suivre ce pôle d'activités

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Assurer la gestion fonctionnelle et hiérarchique et le développement des ressources humaines du pôle, de leurs contributions individuelles et collectives.

Responsable de pôle d'expertise

Rôle : développer, gérer et suivre ce pôle d'expertise

Activités significatives les plus couramment confiées :

Contribuer à la définition de la politique générale de la Caisse régionale.

Assurer le pilotage fonctionnel du pôle.

Proposer l'orientation intégrée de l'action du pôle.

Organiser et conduire cette action.

Veiller à l'intégration des évolutions réglementaires et techniques au sein du pôle afin de renforcer la qualité, la fiabilité et la fluidité du fonctionnement.

Veiller à la pertinence et l'optimisation de la contribution des actions du pôle aux résultats attendus de la Caisse régionale.

Partie 2 - Identification des positions de classification des emplois

Dans le cadre d'une fonction repère, le système d'identification des positions de classification d'un emploi permet de déterminer à partir de la définition des positions à l'intérieur de chaque niveau, la position de classification applicable à l'emploi décrit par la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la Convention Collective.

Niveau C

<i>Position de classification 4</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et la mise en œuvre de moyens dédiés à ces activités. Il suppose le traitement autonome de situations voisines, voire différentes, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques variés, que le titulaire développe et nécessitent de rechercher l'adhésion, voire de conseiller.</i>
-------------------------------------	--

Niveau D

<i>Position de classification 5</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes fréquentes, pour lesquelles le titulaire apporte un support. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles et des savoirs pratiques particuliers variés, que le titulaire développe et nécessitent de rechercher l'adhésion et de conseiller.</i>
-------------------------------------	--

Niveau E - Conseil

<i>Position de classification 6</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller et de rechercher l'adhésion.</i>
<i>Position de classification 7</i>	<i>L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités et dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens. Il suppose le traitement autonome de situations différentes, parfois rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller et de rechercher l'adhésion.</i>

Niveau E - Coordination

Position de classification 6	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations différentes et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances opérationnelles, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller, de rechercher l'adhésion et d'organiser l'action.
Position de classification 7	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations différentes, parfois rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques particuliers diversifiés ou spécialisés, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller, de rechercher l'adhésion, d'organiser l'action et de guider dans sa réalisation.

Niveau F - Analyse

Position de classification 8	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'apport de solutions innovantes. Il suppose le traitement autonome de situations rares et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.
Position de classification 9	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'apport de solutions innovantes. Il suppose le traitement autonome de situations rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support, et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.

Niveau F - Animation

Position de classification 8	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations rares et de contribuer à la définition des objectifs. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, que le titulaire maîtrise et nécessitent de conseiller, de convaincre, d'orienter et d'organiser l'action en guidant dans sa réalisation.
Position de classification 9	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation d'activités, dans la mise en œuvre, l'adaptation de méthodes et moyens et dans l'animation fonctionnelle d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations rares, pour lesquelles le titulaire peut apporter un support, et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances techniques, des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire développe et nécessitent de conseiller, de convaincre, d'orienter et d'organiser l'action en faisant progresser.

Niveau G - Gestion d'activités ou d'expertise

Position de classification 10	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision et la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations originales et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales ou techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de conseiller et de convaincre en élaborant des montages.
Position de classification 11	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision et la coordination d'activités. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes et de proposer la définition de normes et/ou d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés et d'expertise, que le titulaire développe. Elles nécessitent de conseiller et de convaincre en créant des montages complexes.

Niveau G - Gestion d'équipe ou de projet

Position de classification 10	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités ou de projet et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et de contribuer à définir des normes et/ou une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales ou techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de conseiller, de convaincre, de gérer des activités homogènes en faisant progresser.
Position de classification 11	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités ou de projet et dans la gestion fonctionnelle et hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes, de proposer la définition de normes et/ou d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques spécialisés, voire d'expertise, que le titulaire développe. Elles nécessitent de conseiller, de convaincre, de gérer des activités homogènes et des compétences.

Niveau H

Management de domaine d'activités responsable de domaine d'expertise

Position de classification 12	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle ou hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations originales et complexes et de proposer la définition d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques d'expertise, voire transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités homogènes en développant les compétences.
Position de classification 13	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle ou hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et de proposer la définition d'une stratégie. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités homogènes, voire interdépendantes, en développant les compétences.

Niveau I

Management de secteur d'activités responsable de secteur d'expertise

Position de classification 14	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle ou hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et de proposer la définition d'une ou plusieurs stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et de gérer des activités interdépendantes en développant les compétences.
Position de classification 15	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle ou hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de proposer la définition de stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités interdépendantes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.

Management de pôle d'activités responsable de pôle d'expertise

Position de classification 16	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle ou hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de proposer la définition de stratégies. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire maîtrise. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités interdépendantes, voire hétérogènes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.
Position de classification 17	L'emploi se caractérise par la responsabilité dans la réalisation, le développement, la supervision, la coordination d'activités et dans la gestion fonctionnelle ou hiérarchique d'autres salariés. Il suppose le traitement autonome de situations nouvelles et complexes et de contribuer à la définition d'une politique. Les missions confiées amènent à mettre en œuvre des connaissances générales et techniques, ainsi que des savoirs pratiques transversaux, que le titulaire développe. Elles nécessitent de piloter et d'organiser des activités hétérogènes en mettant en œuvre les processus assurant le développement des compétences.

Chapitre II

Rémunération conventionnelle

Chapitre I - Les composantes de la rémunération conventionnelle

Les composantes de la rémunération conventionnelle sont :

A. La rémunération de la classification qui rétribue :

- la Position de classification de l'emploi, exprimant le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.
- ou une Position de classification personnelle supérieure lorsque le salarié a, dans son métier et conformément au paragraphe II-B-3 de la présente annexe, développé des expertises supplémentaires reconnues et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

B. La rémunération des compétences individuelles, qui rétribue le surplus des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi, ou dans les emplois précédemment occupés, en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale, notamment au regard du référentiel décrit au chapitre III de la présente annexe.

Cette rémunération des compétences individuelles sera majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective Nationale.

C. La rémunération conventionnelle complémentaire, incluant le supplément familial de salaire tel que défini à l'article 31 de la Convention collective nationale et l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Chapitre II - L'évolution de la rémunération conventionnelle

1- Au niveau de la branche

L'évolution de la valeur relative de la rémunération conventionnelle, de ses composantes et des périphériques, notamment par rapport au marché et aux performances des Caisses régionales est déterminée lors des négociations annuelles de branche sur les salaires.

Après examen de l'intégralité des composantes, des périphériques de la rémunération conventionnelle et de l'effet des mesures locales, l'ensemble des composantes (A, B, C) se négociera, ensemble ou séparément, de façon globale ou modulée, étant entendu que le pouvoir d'achat sera au cœur de ces négociations.

Les mesures prises à l'issue de ces négociations ont vocation à s'adresser à l'ensemble des salariés, les parties pouvant par ailleurs chercher à porter une attention particulière à certaines populations.

2- Au niveau des entreprises

2.1- Positions de classification des emplois

En cas de modifications apportées au contenu d'un emploi, notamment à l'occasion d'un changement d'organisation, un examen des positions de classification des emplois pourra être réalisé, à l'aide des outils figurant dans la Convention collective nationale et la présente annexe. Cet examen sera présenté, pour concertation, aux correspondants des organisations syndicales désignés conformément aux dispositions du chapitre V de la présente annexe.

2.2- Reconnaissance des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi

La compétence est la mise en œuvre effective et reconnue de pratiques, connaissances et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue dans l'emploi par la Caisse régionale.

La reconnaissance du surplus des compétences utiles et reconnues, mises en œuvre en vue de produire la performance attendue dans l'emploi, se traduit par une progression de la rémunération des compétences individuelles.

Elle est réalisée conformément aux dispositions du chapitre III de la présente annexe.

2.3- Reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

L'expertise est le développement supplémentaire, élevé et reconnu de pratiques, connaissances et comportements dynamiques dans un métier et dont la mise en œuvre effective dépasse le cadre des activités de l'emploi, pour déboucher notamment sur une contribution supérieure aux performances collectives.

La reconnaissance des expertises développées et de leur mise en œuvre effective au service des performances de l'équipe est réalisée conformément aux dispositions relatives à l'appréciation et à partir des éléments de décision et de prérequis présentés ci-après.

Expertise et apports attendus ou position de classification de l'emploi

- Les activités du métier sont prises en charge en autonomie
- L'expérience et les connaissances dans l'emploi se traduisent par une maîtrise technique attendue
- L'action est conduite conformément aux objectifs, procédures et délégations
- La contribution à la performance de l'équipe est conforme au niveau attendu.

Apports techniques supplémentaires

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont enrichies et prises en charge en autonomie
 - L'expérience et les connaissances dans l'emploi se traduisent par une maîtrise technique reconnue
 - L'action est conduite, avec initiatives, conformément aux objectifs, procédures et délégations
- Une contribution supplémentaire à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée d'une position par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Apports d'expertise distinctive

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont enrichies, réalisées en autonomie avec anticipation
- L'expérience et les connaissances dans le métier confèrent une expertise distinctive reconnue
- Des initiatives favorables sont prises dans l'exercice du métier et dans l'équipe
- Une contribution supérieure à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de prérequis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée de deux positions par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Apports experts étendus

Éléments de décision :

- Les activités du métier sont élargies, réalisées en autonomie avec anticipation
- L'expérience et les connaissances dans le métier confèrent une expertise étendue reconnue
- Des initiatives favorables régulières sont prises dans l'exercice du métier et dans l'équipe
- Une contribution distinctive régulière à la performance de l'équipe est reconnue

Éléments de pré requis :

- La contribution à l'utilité clients, à la qualité des prestations et relations est reconnue
- La contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement est reconnue

Lorsque ces éléments de décision et de pré requis sont reconnus par la Direction sur proposition du responsable hiérarchique direct, la position de classification du salarié est majorée de trois positions par rapport à la position de classification de l'emploi. Cette valorisation de la position de classification se traduit nécessairement par une progression de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire).

Examen de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

Afin de contribuer à garantir la reconnaissance équitable des expertises mises en œuvre au service des performances de l'équipe, les Caisses régionales examineront chaque année la situation des salariés, qui, au cours d'une période de six années consécutives dans le même emploi, auront vu leur rémunération évoluer au titre de la reconnaissance des compétences individuelles dans des proportions supérieures à celles prévues par les garanties conventionnelles de second niveau¹

¹ Obs. : Les dispositions relatives aux garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle ont été modifiées par l'avenant du 29 janvier 2015 (cf. III A ci-dessous) ; en application de cet avenant, les garanties de second niveau ont été supprimées.

, sans pour autant avoir bénéficié d'une reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe. Cet examen sera réalisé en tenant compte des quatre dernières appréciations des salariés concernés.

Par ailleurs, un suivi collectif détaillé de la reconnaissance des expertises mises en œuvre au service des performances de l'équipe sera présenté chaque année aux correspondants des organisations syndicales désignés conformément aux dispositions du chapitre V de la présente annexe et selon des modalités prévues dans la note technique prévue à l'article 26 de la Convention Collective. Ce suivi sera consolidé et présenté aux membres de la Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI).

2.4- Reconnaissance des prises de responsabilités

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre I, Partie 2, de la présente annexe.

La reconnaissance des prises de responsabilités :

- Se traduit nécessairement par une augmentation de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire), conformément aux dispositions du paragraphe III B ci-dessous.
- s'accompagne également :
 - soit d'une progression de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est supérieure à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités ;
 - soit du maintien de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est identique à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités ;
 - soit d'un ajustement de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est inférieure à la position de la classification personnelle au moment de la prise de responsabilités. Dans ce cas, la position de classification du salarié est alignée à la position de classification de l'emploi.

2.5- Détermination de l'enveloppe

L'ajustement des éléments de rémunération conventionnelle aux conditions générales d'exploitation de la Caisse régionale et aux possibilités d'individualisation induites par le contenu et l'organisation réelle des emplois nécessite que les montants consacrés à la reconnaissance des compétences et expertises, ainsi que les modalités de leur distribution, soient déterminés par chaque Caisse régionale, après négociation avec les partenaires sociaux, et dans le cadre des règles décrites ci-après.

Le montant de l'enveloppe annuelle consacrée à la reconnaissance des compétences, expertises et prises de responsabilités entre dans le cadre de la politique sociale de la Caisse régionale et de sa procédure budgétaire.

Valorisation pérenne de la masse salariale, puisque son effet ne cesse, en principe, qu'au départ des salariés bénéficiaires, ce montant dépend des perspectives d'activité et des possibilités financières de l'entreprise, sans toutefois pouvoir être inférieur au montant fixé dans la présente annexe.

Investissement à moyen/long terme, il finance la valorisation progressive d'une ressource stable : la ressource humaine dont la qualité est le meilleur gage de la pérennité et du développement de l'entreprise. À ce titre, ce montant reflète des majorations de rémunération conventionnelle et non des suppléments de rémunération (comme la rémunération extra-conventionnelle) ou une association à l'évolution des indicateurs de gestion de l'entreprise (comme les primes d'intéressement).

Aussi, la négociation du montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et

des prises de responsabilités qui doit être distribuée dans le courant de l'exercice, pour s'inscrire dans le cadre du développement économique et social de la Caisse régionale, doit s'appuyer sur des données qui expriment la situation actuelle et prévisionnelle de l'entreprise, de ses ressources humaines et de sa masse salariale et qui figurent dans la note technique.

Chaque année, la définition de la masse salariale affectée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités est déterminée dans le cadre de la négociation annuelle, dans chaque Caisse régionale, en tenant compte des modalités d'attribution définies dans la présente annexe.

Le montant de l'enveloppe globale consacrée à la reconnaissance des compétences, des expertises et des prises de responsabilités ainsi déterminé ne peut être inférieur à 1,55 % de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation. Le montant de l'enveloppe consacrée à la reconnaissance des compétences et des expertises ne pourra être inférieur à 1 % de la masse mensuelle de la rémunération de la classification des effectifs présents (contrats à durée indéterminée) de la Caisse régionale, à la date de négociation.

En vue de cette négociation, les acteurs du dialogue social local discuteront du calendrier le plus adapté, et notamment de l'opportunité d'organiser la négociation salariale locale postérieurement la négociation salariale de branche.

2.6- Distribution de l'enveloppe

La situation de chaque salarié est examinée, chaque année, en fonction du système d'attribution défini par chaque Caisse régionale.

Fondé notamment sur l'appréciation du salarié, ce processus permet de :

- reconnaître le surplus des compétences individuelles effectivement mises en œuvre en vue de produire la performance attendue dans l'emploi ;
- reconnaître les expertises supplémentaires développées dans le métier et leur apport effectif au service des performances de l'équipe,
- reconnaître les modifications apportées au contenu d'un emploi (notamment à l'occasion d'un changement d'organisation) à l'aide des outils figurant dans la Convention collective nationale et la présente annexe.
- procéder aux ajustements globaux des rémunérations conventionnelles aux niveaux de compétence et d'expertise atteints par les salariés, de telle sorte que la gestion des rémunérations conventionnelles soit perçue comme la reconnaissance équitable, personnalisée et dynamisante des contributions, adaptée aux conditions de marché propres à chaque Caisse régionale.

Rôle de l'encadrement

La proposition d'appréciation du niveau des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi et des expertises supplémentaires mises au service de l'équipe est établie par le premier responsable hiérarchique dont la position de classification de l'emploi relève de la classe III.

En application de l'article 33 de la Convention collective, les Caisses régionales organisent la procédure de recours hiérarchique.

Le choix des bénéficiaires des augmentations au titre du surplus des compétences individuelles et des expertises supplémentaires nécessitant la prise en compte de la situation d'un nombre suffisant de salariés, les Caisses régionales définissent la participation des différents niveaux d'encadrement dans ce choix.

La proposition de révision du niveau de classification d'un emploi est établie par les différents responsables hiérarchiques du salarié au regard des activités nouvelles confiées et de leur impact sur le niveau de classification requis.

Rôle des organisations syndicales

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires effectifs, les Caisses régionales définissent :

- les moyens visant à assurer la conformité de la procédure d'appréciation aux règles posées par l'article 33 de la convention collective (périodes d'appréciation, processus d'appréciation, etc.),
- les principes de choix des bénéficiaires des augmentations au titre du surplus des compétences individuelles et des expertises supplémentaires,
- la procédure périodique d'examen global des situations professionnelles des salariés n'ayant pas connu d'évolution sous forme de prise de responsabilités, d'augmentation au titre du surplus des compétences individuelles ou des expertises supplémentaires au cours de ladite période, afin de s'assurer du respect dans tous ces cas des règles applicables dans la Caisse régionale.

Chapitre III - Garanties d'évolution des rémunérations conventionnelles

A- Garanties relatives à l'évolution de la rémunération conventionnelle

L'examen annuel de l'évolution de la rémunération conventionnelle a pour vocation de vérifier l'équité du fonctionnement du couple contribution/ rétribution dans la mise en œuvre au niveau des Caisses régionales, des politiques de rémunération. Le système de gestion des rémunérations conventionnelles dans les Caisses Régionales doit permettre de vérifier, au 31 décembre de chaque année, que chaque salarié éligible a bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités durant la période de référence des 4 dernières années civiles incluant l'année en cours, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle d'au moins :

- 70 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève du niveau C.
- 75 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux D à F.
- 80 euros mensuels pour les salariés dont la position de classification relève des niveaux G à J.

Si au 31 décembre le salarié n'a pas bénéficié, au titre de la reconnaissance du surplus des compétences individuelles, des expertises supplémentaires ou des prises de responsabilités, d'une valorisation de sa rémunération conventionnelle à hauteur du montant des garanties prévues ci-dessus, le montant dû sera versé avec effet rétroactif à la date du 4^{ème} anniversaire de l'évolution salariale prise en compte pour l'appréciation de cette garantie.

Le système est basé sur la notion d'éligibilité.

La population des salariés éligibles à l'examen des garanties est définie chaque année, selon 2 critères : celui de la contribution l'année de l'examen et celui de la rétribution atteinte en fin d'année pour cette même période.

Au titre du critère du niveau de contribution, les salariés, à l'issue du processus d'appréciation, sont d'abord répartis en 3 groupes :

1. Salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé
2. Salariés en deçà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé
3. Salarié au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé

Lorsque le système d'appréciation de la Caisse régionale comporte un nombre plus détaillé de niveaux de maîtrise des compétences, un raccordement est réalisé pour répartir la population dans les 3 groupes définis au niveau de l'annexe.

Au titre du critère du niveau de rétribution, le ratio de RCI/RCE ou RCP est ensuite examiné pour les salariés conformes au niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé. Sont éligibles dans ce groupe les salariés dont le ratio est $< 30\%$. Aucun ratio n'est appliqué aux salariés répartis au titre du niveau de contribution dans le groupe au-delà du niveau attendu de compétences pour l'emploi occupé.

Le respect des garanties s'apprécie hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II A du présent chapitre.

B- Garanties d'accompagnement des prises de responsabilités

La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre I, partie 2, de la présente annexe.

La reconnaissance des prises de responsabilités se traduit nécessairement par une augmentation de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire), conformément aux dispositions ci-dessous.

Elles s'accompagnent également d'une progression de la rémunération de la classification du salarié lorsque la position de classification de l'emploi cible est supérieure à la position de classification personnelle au moment de la prise de responsabilités.

Le salarié bénéficie alors de la nouvelle rémunération de la classification dès qu'il occupe le nouvel emploi. Si une période probatoire est prévue, cette rémunération n'est définitivement acquise qu'à la fin de ladite période.

La période probatoire ne peut excéder la durée de la période d'essai prévue à l'article 10-I de la Convention collective.

Lorsque l'accroissement de la rémunération conventionnelle, qui doit accompagner toute prise de responsabilités, suppose une augmentation de la rémunération des compétences individuelles, le versement du complément nécessaire à la mise à niveau de la rémunération conventionnelle doit intervenir au plus tard à la confirmation dans le nouvel emploi.

Les modalités d'absorption de la rémunération des compétences individuelles lors de l'accroissement de la rémunération conventionnelle accompagnant les prises de responsabilités sont déterminées dans le cadre d'un accord collectif ou arrêtées après négociation entre les partenaires sociaux, dans chaque Caisse régionale.

En tout état de cause, l'accroissement de la rémunération conventionnelle mensuelle ne peut être inférieur à 85

euros (classe II) et 125 euros (classe III). Cette garantie s'apprécie en fonction de la classe d'arrivée et ne s'applique pas aux salariés qui, après avoir effectué une mobilité dans un emploi de niveau inférieur, sans diminution de leur salaire de classification, effectuent une nouvelle mobilité dans un emploi de même niveau que celui de leur emploi initial.

La progression de la rémunération conventionnelle, lors de la prise de responsabilités, accompagne le passage à un emploi d'un niveau de classification supérieur et anticipe ainsi un accroissement attendu du niveau des compétences individuelles.

C- Garanties d'accompagnement de la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe

La reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe se traduit par la majoration de la position de classification personnelle du salarié. Cette valorisation de la position de classification s'accompagne nécessairement d'une progression minimale de la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire) du salarié de 75 euros.

D- Salariés effectuant une mobilité dans un emploi de même position de classification mais de nature différente sur la période

Les salariés effectuant une mobilité vers un emploi de position de classification identique à la position de classification de leur emploi bénéficient des mêmes garanties de progression de la rémunération conventionnelle sur 4 ans que les salariés dont l'évolution professionnelle se déroule dans un même emploi sur la période.

E- Salariés effectuant une mobilité dans un emploi d'une position de classification inférieure sur la période

Les salariés effectuant une mobilité vers un emploi de position de classification inférieure à la position de classification de leur emploi bénéficient des mêmes garanties de progression de la rémunération conventionnelle sur 4 ans que les salariés dont l'évolution professionnelle se déroule dans un même emploi sur la période.

Chapitre IV - Évolution professionnelle

Évolution professionnelle et dispositif de fonctions repère

Le dispositif de fonctions repère constitue une architecture générale des emplois qui exprime la cohérence de l'organisation de la Caisse régionale et permet à chaque salarié de préparer le ou les itinéraires professionnels qu'il est susceptible d'y accomplir.

Les dispositions suivantes ont pour objet de faciliter l'élaboration des parcours professionnels des salariés.

Utilisation de la notion de famille

La famille ne préjuge pas de la structure de la Caisse régionale. Ainsi, par exemple, à des fonctions repère appartenant à la famille "Fonctions supports" sont rattachés des emplois existant dans les Caisses régionales au niveau d'une structure commerciale, bancaire, informatique...

De même, des fonctions repère de la famille "Relation client et appui commercial" peuvent être utilisées pour couvrir des activités exercées dans le réseau.

Aussi, le déroulement de carrière de chaque salarié peut se faire :

- dans un même métier, conformément aux dispositions du Chapitre II de la présente annexe.
- et/ou au sein d'une même famille ; c'est le cas, par exemple, des activités de contact avec la clientèle à l'intérieur d'une agence, qui sont rattachées aux fonctions repère de la famille Relation client et conseil.
- et/ou par l'occupation successive d'emplois appartenant à des familles différentes mais dont chacun d'eux comporte le développement de compétences et de responsabilités exercées dans les emplois précédents.

Chapitre III Appréciation

En application de l'article 33 de la convention collective, le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien, de déterminer le niveau de compétence mis en œuvre dans l'emploi ou les emplois occupés.

La compétence est la mise en œuvre effective des pratiques, des connaissances et des comportements dynamiques dans les situations professionnelles d'un emploi et au sein d'une équipe en vue de produire la performance attendue, notamment :

- l'utilité client, la qualité des prestations et relations, c'est-à-dire l'ensemble des contributions au développement de l'attractivité de l'entreprise, de la qualité de l'ensemble de ses prestations et du niveau de satisfaction de la clientèle

et des interlocuteurs.

- *l'efficacité collective et la fluidité du fonctionnement, c'est-à-dire l'ensemble des contributions à l'efficience, à la qualité, à la sécurité et à la fluidité de l'organisation.*

Dès lors, et conformément aux dispositions de l'article 33 de la Convention Collective Nationale, le système d'appréciation doit permettre de déterminer le niveau des compétences et des expertises effectivement mises en œuvre, appréciation étayée notamment au regard de l'observation des critères suivants :

- *Compétences mises en œuvre dans l'emploi :*

- *Mobilisation autour des activités confiées et des principales priorités fixées.*
- *Contribution à l'utilité clients, la qualité des prestations et relations.*
- *Contribution à l'efficacité collective et à la fluidité du fonctionnement.*
- *Engagement personnel, esprit d'équipe et sens du service.*
- *Qualité des relations, coopérations, délégations et animation.*
- *Management (pour les salariés de la classe III en situation de management d'équipe).*

- *Expertise supplémentaire et contribution aux performances de l'équipe :*

- *Niveau d'enrichissement et d'élargissement des activités du métier.*
- *Niveau d'autonomie et d'anticipation dans l'exercice du métier.*
- *Niveau d'expertise supplémentaire reconnue, notamment au regard des connaissances et savoir-techniques développés par l'expérience et la formation.*
- *Qualité et fréquence des initiatives dans l'activité et dans l'équipe.*
- *Niveau de contribution aux performances de l'équipe.*

Chapitre IV

Contreparties en cas de contraintes particulières

En cas d'obligation de résidence posée par la Caisse régionale, les salariés ont droit aux contreparties suivantes :

- Logement :

Les salariés jouissent, à titre gratuit et comme accessoire de leurs fonctions, d'un logement qui est mis à leur disposition par leur Caisse régionale. Le chauffage de ce logement est pris en charge par la Caisse régionale.

Un échange de lettres entre la Caisse régionale et le salarié précise le caractère précaire de cette mise à disposition qui cessera dès que, pour une raison quelconque, les fonctions comportant l'obligation de résidence prendront fin ou que la Caisse régionale décidera de reprendre les lieux pour l'installation de ses services ou tout autre motif.

Un délai de trois mois, à partir de la cessation des fonctions ou de l'avis de reprise, sera néanmoins donné au salarié pour libérer le logement.

Au cas où la Caisse régionale ne pourrait mettre un logement à la disposition du salarié, elle aurait à lui verser une indemnité compensatoire, dont le montant serait déterminé en fonction du prix moyen des loyers d'habitation dans la localité considérée et des besoins de logement de l'intéressé, compte tenu de sa situation familiale.

Cette indemnité tient compte des frais de chauffage.

Dans l'hypothèse où le salarié refuserait l'offre faite par la Caisse régionale d'un logement correspondant à ses besoins familiaux normaux, il n'aurait alors droit à aucune indemnité.

- Garage :

La Caisse régionale met à la disposition du salarié et prend en charge un emplacement pour garer sa voiture.

En outre, tout salarié qui occupe un emploi qui correspond, selon la Caisse régionale, à un emploi-repère de chef d'agence au sens des règles de la Convention collective en vigueur avant le 31 décembre 1996, avec toutes ses missions et contraintes, qui, aux termes des règles nouvelles applicables est rattaché à une fonction repère de gestion d'équipe commerciale, management de domaine commercial, management de secteur commercial, bénéficie de la contrepartie énoncée ci-dessus, tant qu'il occupe ces fonctions.

Chapitre V

Organisation du suivi de l'application des dispositions en matière de classification et de rémunération

Au niveau de la Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Les parties signataires du présent accord procéderont à un examen détaillé des modalités d'application des nouvelles dispositions en matière de classification et de rémunération prévues par lesdits accords.

Cet examen aura lieu chaque année au cours d'une réunion de la Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), qui se tiendra au plus tard lors du premier semestre suivant le suivi local tel que défini ci-après.

Il sera l'occasion de porter une attention particulière à la dynamique d'utilisation de la Classe I par les Caisses régionales et entités de la branche, dans le cadre de la réduction de cette Classe d'emplois prévue au présent accord. Ce suivi intégrera également un focus sur la classification de l'emploi des salariés recrutés en PCE 4, passé un délai de 18 mois après leur embauche, et dont le niveau est conforme.

A cet effet, il sera communiqué à la Commission un bilan établi à partir des données rassemblées au niveau de chaque Caisse régionale.

Au niveau de chaque Caisse régionale

Les organisations syndicales signataires du présent accord désignent dans chaque Caisse régionale où elles sont représentées par un délégué syndical, un (ou deux) correspondant(s) chargé(s) de suivre, au niveau de la Caisse régionale, l'application des accords du 4 avril 2007, renégociés en dernier lieu par le présent accord.

Une réunion des correspondants sera organisée par la Caisse régionale :

- une fois par an, avant le 31 octobre, afin de préparer, au niveau de la Caisse régionale le bilan à transmettre à la Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI). Au cours de cette réunion, il est procédé à un examen global de la population des salariés dont la rémunération conventionnelle (hors rémunération conventionnelle complémentaire et hors effet des mesures prises à l'issue des négociations annuelles de branche sur les salaires telles que définies au paragraphe II-A du chapitre II de la présente annexe) n'a pas évolué depuis 3 ans.

- avant toute mesure de réorganisation importante, qui peut entraîner des modifications d'application dans les domaines concernés par le présent accord.

Le bilan est établi au cours de la réunion annuelle à partir de documents qui seront élaborés en Commission technique de la Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ces documents seront diffusés aux Caisses régionales dans le cadre de la note technique visée à l'article 26 de la Convention collective nationale.

Les conclusions et observations des parties sont consignées dans un compte-rendu que la Caisse régionale adresse au Président de la Commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Lexique conventionnel

Activité : Une activité est un ensemble d'opérations ayant la même finalité.

3 Domaine d'activités : Un domaine d'activités est une partie de l'entreprise dotée de structures propres pouvant intervenir sur chacun des stades de valeur ajoutée et caractérisée par son évolution propre (ex : Domaine «moyens de paiement», Domaine «cartes», Domaine «juridique et fiscal», Domaine «fiscalité»).

3 Secteur d'activités : Un secteur d'activités est une partie de l'entreprise composée de plusieurs domaines.

3 Pôle d'activités : Un pôle d'activités est une partie de l'entreprise composée d'un ensemble de secteurs.

Classe : La classe est le regroupement de plusieurs niveaux de classification au regard du type et du niveau des responsabilités confiées.

Compétence : La compétence est la mise en œuvre effective et reconnue de pratiques, connaissances et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale dans un emploi.

Emploi : Un emploi est le regroupement de situations de travail homogènes en termes de responsabilités confiées et de compétences dominantes à mettre en œuvre. Un emploi est rattaché à une position de classification.

Expérience : L'expérience est la mémorisation et l'intégration critique des connaissances, pratiques et comportements propices à la résolution de situations professionnelles, acquis par l'exercice de responsabilités et par l'observation.

Expertise : L'expertise est le développement supplémentaire, élevé et reconnu de pratiques, connaissances et comportements dynamiques dans un métier et dont la mise en œuvre effective dépasse le cadre des activités de l'emploi, pour déboucher notamment sur une contribution supérieure aux performances collectives.

Fonction repère : Une fonction repère permet d'identifier les emplois dont le rôle et les activités significatives (actions fréquemment rencontrées) sont proches.

Métier : Un métier est le regroupement générique de plusieurs emplois, proches en termes de finalité et de compétences dominantes à mettre en œuvre. Un métier couvre généralement plusieurs positions de classification.

Niveaux de classification : Le niveau de classification est le regroupement de positions de classification homogènes

en termes de responsabilités confiées et de niveau de compétences à mettre en œuvre.

Opération : Une opération est un acte élémentaire de travail.

Performance : La performance est le niveau des réalisations concrètes obtenues à partir des méthodes et standards qualitatifs d'activité promus par l'entreprise, notamment en termes d'utilité clients et de fluidité du fonctionnement.

Périphériques de rémunération : Les périphériques de rémunération sont les éléments de rémunération conventionnelle ne relevant pas des articles 26 et 27 de la Convention Collective.

Position de classification de l'emploi : La position de classification de l'emploi exprime le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.

Position de classification personnelle : La position de classification personnelle est une position de classification supérieure à la position de classification de l'emploi, acquise par le développement d'expertises supplémentaires reconnues et effectivement mises en œuvre au service des performances collectives.

Prise de responsabilités : La prise de responsabilités est la mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi occupé au sens du Chapitre I, partie 2, de la présente annexe.

Unité : Une unité est une partie de l'entreprise dédiée à un périmètre de responsabilités et d'activités déterminées.

Annexe II (d'origine) - Durée et organisation du temps de travail⁽¹⁾

(1) L'annexe II est reconduite jusqu'au 31 décembre 2017 par Avenant du 28 octobre 2015.

(Voir également Accord 13 janvier 2000, Avenant du 28 octobre 2015 et Avenant du 23 novembre 2017)

Mod. par Avenant n° 4, 15 déc. 2009, étendu par arr. 9 juill. 2010, JO 23 juill.

Mod. par Avenant n° 5, 1^{er} déc. 2010, étendu par arr. 8 avr. 2011, JO 23 avr.

Mod. par Avenant 24 oct. 2011, étendu par arr. 23 avr. 2012, JO 2 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEC FO ;

SNECA CGC ;

SNIACAM CA ;

UNSA CA.

Mod. par Avenant 27 nov. 2013, étendu par arr. 4 mars 2014, JO 2 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Chapitre 1er Durée du travail

Chapitre A - Dispositions générales

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année est fixée à 1 599 heures par an, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés dans le cadre de l'article 19 de la convention collective, ou autres congés supplémentaires attribués par la caisse régionale.

Cette durée annuelle en heures est majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (loi du 30 juin 2004), soit au total 1 606 heures par an.

La durée du travail définie au présent article correspond à celle d'un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés prévus par l'article 19 de la convention collective (25 jours ouvrés).

Dans les autres cas, une proratisation devra être effectuée.

Chapitre B - Dispositions concernant les salariés des niveaux H à J et certains salariés du

niveau G

Mod. par Avenant 24 oct. 2011, étendu par arr. 23 avr. 2012, JO 2 mai⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEC FO ;

SNECA CGC ;

SNIACAM CA ;

UNSA CA.

Mod. par Avenant 27 nov. 2013, étendu par arr. 4 mars 2014, JO 2 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les salariés des niveaux H à J, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Ces spécificités concernent également, en raison de leur métier et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'exercice de leurs fonctions, les salariés relevant du niveau G (au sens de l'article 26 de la convention collective) qui assurent le management d'un point de vente ou qui mettent en œuvre quotidiennement une expertise commerciale auprès des clients.

La durée conventionnelle du travail des salariés des niveaux H à J et des salariés relevant du niveau G visés à l'alinéa précédent s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet. Ce nombre de jours est augmenté d'un jour travaillé au titre de la journée de solidarité.

Le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, défini dans le présent accord.

Un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles les concernant en matière de temps de travail, notamment les 11 heures de repos quotidien.

(Avenant 24 oct. 2011, étendu) À l'occasion de l'entretien annuel avec son responsable hiérarchique et conformément aux dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail, le salarié bénéficiant d'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année évoquera sa charge de travail et l'amplitude de la journée d'activité. De manière plus générale, lors de cet entretien, il sera également abordé l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié.

(Avenant 27 nov. 2013, étendu) Une prime de «788 euros» est versée chaque année, pro rata temporis, aux salariés relevant du niveau G visés ci-dessus.

Chapitre C - Dispositions concernant les salariés à temps partiel

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps partiel ; leur durée du travail est adaptée proportionnellement à celle des salariés à temps plein.

Ils pourront demander le retour à temps plein dans les conditions prévues par l'article L. 3123-8 du code du travail.

Chapitre II Organisation du temps de travail

Chapitre A - Dispositions générales

1- L'OTT s'élabore en proximité

Une organisation adaptée du temps de travail doit d'abord répondre aux besoins des personnes qui la vivent, les clients et les salariés, et de l'entreprise.

Pour cela, l'élaboration de l'OTT doit être analysée en proximité, dans chaque unité ou équipe de travail, en prenant en compte les spécificités relatives :

-
- au service des clients de l'unité ;
 - aux processus et au fonctionnement de l'unité ;
 - à la coopération et au travail en équipe.

Cette analyse de proximité, associant responsables d'unité et salariés, est un point central du processus d'organisation du temps de travail dans une caisse régionale.

En particulier, une analyse en proximité des rythmes d'activité doit permettre d'identifier les spécificités de gestion du temps de travail dans les équipes.

Si une évolution des processus et des modes d'organisation du travail peut, dans certains cas, contribuer à lisser ces variations d'activité, dans tous les cas, il semble qu'une meilleure organisation et une meilleure gestion du temps de travail peuvent concilier les impératifs de service et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Ainsi, cet accord permet, en s'appuyant sur une analyse en proximité, notamment des rythmes d'activité dans les équipes, d'améliorer à la fois les conditions de travail et de vie des salariés en préservant la qualité de la prestation fournie aux clients, donc la compétitivité de l'entreprise.

2- L'OTT consiste à répartir, dans l'année, des jours et des demi-journées de congé et de repos...

L'analyse des rythmes d'activité d'une équipe permet d'identifier différentes périodes, dans la semaine, le mois ou l'année :

- d'une part, des périodes où la présence de tous les salariés est préférable, pour faire face à la charge d'activité constatée ou prévue, sans dégrader les conditions de travail dans l'équipe ;

- d'autre part, des périodes pendant lesquelles la prise de congés peut être facilement organisée, sous réserve d'un maintien de niveau de service attendu.

L'organisation du temps de travail consistera donc en priorité, dans chaque équipe, à définir la meilleure répartition des jours et/ou des demi-journées de congé et de repos définis dans le présent accord (cf. § B.2), en prenant en compte les rythmes d'activité, pour une amélioration des conditions de travail de chacun.

La définition d'un calendrier prévisionnel (cf. § B.3), réalisée dans chaque équipe, s'attachera, à l'intérieur de l'organisation du temps de travail choisie, à concilier les pratiques et les souhaits individuels de chacun en matière de congés.

3- ... et dans la semaine les horaires de travail...

Pour faciliter la visibilité et la gestion du temps de travail au sein de chaque équipe, des références d'horaires de travail hebdomadaires sont maintenues, dans le cadre de la définition d'une durée conventionnelle du travail sur l'année.

4- ... en privilégiant la régularité des durées de travail hebdomadaires

Le pilotage des absences (jours de congé, formation...) permettra de privilégier des pratiques de durées hebdomadaires de travail régulières sur l'année.

Cependant, une équipe peut connaître, de façon régulière et prévisible chaque année, des périodes de surcroît d'activité qui peuvent nécessiter, au-delà de la présence de tous les salariés concernés, des variations de la durée hebdomadaire de travail.

Dans ce cas, ces variations nécessaires seront limitées, encadrées et intégrées dans le calendrier prévisionnel tel que précisé au paragraphe B.1.

5- Un calendrier prévisionnel pour une meilleure gestion du temps de travail dans les équipes

La définition d'un calendrier prévisionnel (§ B.3) au sein de chaque équipe permettra de formaliser, avec les salariés concernés, l'organisation du temps de travail qui aura été retenue.

Il permettra de préciser à l'avance les durées de travail hebdomadaires, les formes d'horaires quotidiens, mais aussi les périodes de congé, de formation...

6- Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT

La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des caisses régionales du Crédit agricole.

En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congé (hors impact de la journée de solidarité), qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.

Dans chaque caisse régionale, cette recherche d'équité sera approfondie, notamment par :

- une démarche partagée de réflexion et de définition de l'OTT associant l'ensemble des acteurs ;
- l'application d'une démarche de concertation organisée dans le projet d'accord ;

— la recherche d'un nombre limité de formes d'OTT dans une même caisse régionale.

Chapitre B - Organisation et gestion du temps de travail

1- Durée hebdomadaire et répartition du temps de travail dans la semaine

1.1- Durée hebdomadaire

Le temps de travail est réparti sur l'année dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.

La durée hebdomadaire, conformément à cet article, pourra varier sur tout ou partie de l'année, en respectant, comme mentionné au chapitre I^{er}, une durée moyenne n'excédant pas 35 heures dans l'année, dans la limite d'une durée annuelle de 1 599 heures (majorée de 1 heures au titre de la journée de solidarité prévue par la loi du 30 juin 2004).

Pour la plupart des équipes, une durée hebdomadaire maximale de 39 heures sera privilégiée, l'ajustement du temps de travail aux variations d'activité étant d'abord réalisé par une meilleure répartition des jours de congé et de repos dans l'année.

Ce n'est que dans certaines situations particulières, pour faire face à des périodes de surcroît d'activité prévisibles, qu'une durée hebdomadaire de travail supérieure pourra être nécessaire. Dans ces situations, les variations de la durée hebdomadaire dans l'année seront :

- limitées ;
- encadrées : en tout état de cause, les variations hebdomadaires de l'horaire collectif devront s'inscrire entre un minimum de 28 heures et un maximum de 42 heures ;
- intégrées au calendrier prévisionnel.

Ces situations (nature de l'activité justifiant cette mise en œuvre, populations concernées, périodes...) seront examinées lors de la concertation prévue par le présent accord.

L'introduction de ces modalités est soumise à la consultation préalable du CHSCT et du comité d'entreprise.

Les modalités décrites ci-dessus sont applicables aux salariés à temps partiel. Elles sont également applicables aux salariés en contrat à durée déterminée.

Une organisation du temps de travail intégrant les variations prévisibles d'activité devra permettre de limiter le recours régulier au travail temporaire pour surcroît d'activité.

1.2- Répartition du temps de travail dans la semaine

La répartition du temps de travail sur les jours de la semaine, qui peut être uniforme ou différente, est normalement fixe, sans préjudice de l'application d'horaires individualisés.

La répartition de la durée du travail doit tenir compte du repos hebdomadaire.

Sauf métiers particuliers (agent d'entretien, de surveillance...), il ne peut être demandé à un salarié de venir travailler pour une durée inférieure à une demi-journée.

1.3- Délais de prévenance

En cas de modification de la durée hebdomadaire ou de la répartition sur la semaine ou de l'horaire journalier, pour les besoins de l'unité, un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ce dernier cas, le salarié devra être averti au moins 48 heures à l'avance.

Les salariés concernés seront informés selon les moyens définis par la caisse régionale.

Lorsque les salariés à temps partiel sont concernés par ces variations, l'information leur sera communiquée dans les mêmes délais.

2- Jours de congé et de repos

Chaque salarié doit bénéficier de jours ou demi-journées de congé et de repos dans l'année, dans les conditions suivantes :

2.1- Composition des jours de congé et de repos

Chaque salarié doit bénéficier, au-delà des 2 jours de repos hebdomadaires fixés l'article 41 de la convention collective, de jours et demi-journées de congé comprenant :

- les 25 jours de congés payés annuels, définis par l'article 19 de la convention collective ;
- les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la caisse régionale) ;
- des demi-journées ou des journées qui s'ajoutant aux jours ci-dessus, doivent porter le nombre total des jours de congé et de repos à 56 jours par an (pour un salarié bénéficiant de la totalité des congés ci-dessus et hors impact de la journée de solidarité).

Toutefois, lorsqu'un salarié souhaite concrétiser l'organisation de son temps de travail en priorité sur l'horaire de travail (quotidien, hebdomadaire), plutôt que sous forme de journées ou demi-journées de congé, il peut demander que le nombre total de jours de congé soit limité à 38 jours, sous réserve que l'organisation du travail le permette.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

2.2- Modalités de prise des jours de congé

La prise des jours de congé dépend des choix des salariés, dans le cadre de l'organisation du temps de travail et des spécificités de leur équipe et des modalités particulières précisées ci-après.

2.2.1. Congés payés annuels

Dans le cadre des règles légales et conventionnelles prévues par l'article 19 de la convention collective, les congés annuels doivent être planifiés au niveau de chaque équipe.

Le nombre de jours de congé consécutifs doit être au minimum de 2 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les dates de départ fixées par la direction (après concertation dans l'équipe) ne peuvent être modifiées dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

La période de référence prévue par l'article L. 3141-11 (ancien art. L. 223-2) du code du travail est fixée par la caisse régionale.

2.2.2. Jours chômés dans l'entreprise

Le calendrier des jours chômés (jours fériés, jours de fermeture collective) doit être fixé après avis des délégués du personnel, avant le début de la période de 12 mois déterminée par la caisse régionale.

2.2.3. Autres jours de congé

La fixation de la date des congés devra donner lieu à concertation au niveau de l'équipe afin de prendre en compte le fonctionnement de l'équipe et le souhait des salariés.

La forme de prise des jours de congé devra être déterminée avant le début de la période de 12 mois retenue par la caisse régionale, la planification devant être effectuée pour des périodes adaptées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de congé doivent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les jours de congé devront être pris avant le dernier jour de la période de 12 mois définie par la caisse régionale.

3- Calendrier prévisionnel

La répartition de la durée du travail mise en place dans l'entreprise, dans les services ou dans les équipes est déterminée dans le cadre d'un calendrier prévisionnel.

Le calendrier prévisionnel permet en outre de prévoir le mode de répartition des jours de congé au sein d'une équipe, conformément à l'organisation du temps de travail retenue.

Afin de tenir compte à la fois des besoins liés à l'activité et des aspirations individuelles, le calendrier prévisionnel est établi, en concertation avec les salariés, au niveau de chaque équipe.

Le calendrier prévisionnel de la répartition de la durée du travail des unités doit être établi, selon la démarche définie ci-dessus, avant le début de la période concernée.

Il doit être soumis, préalablement à sa mise en œuvre et lors de chaque modification importante, au CHSCT et au comité d'entreprise.

Il doit être communiqué aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de la période.

4- Suivi et contrôle du temps de travail

Un dispositif de suivi et de contrôle du temps de travail doit être mis en place par la direction de la caisse régionale.

Le dispositif, sur une base déclarative, doit être contrôlé par le responsable concerné et validé par la direction.

Le choix du support est soumis à l'avis du comité d'entreprise.

Le dispositif permet ainsi, dans un cadre hebdomadaire, d'identifier les écarts entre le prévu et le réalisé.

Il est accompagné d'un ajustement régulier permettant de respecter le volume annuel de 1 599 heures (majoré de 7 heures au titre de la journée de solidarité).

En ce sens également, un point sera effectué chaque trimestre au niveau de l'unité.

5- Bilan de la période

À la fin de la période de 12 mois, il doit être procédé à une vérification du nombre d'heures effectuées et des jours de repos pris : les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1 599 heures non comprise la journée de soli-

arité de 7 heures (hors congés payés complets et jours de repos placés dans le compte épargne-temps institué par le paragraphe B.8) ouvrent droit au repos compensateur de remplacement ou au paiement majoré prévus par le paragraphe B.7.2.

6- Horaires particuliers

Le travail de nuit dans les caisses régionales présente un caractère exceptionnel, soit par le nombre très limité de salariés concernés, soit par son caractère très ponctuel ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité. Il concerne en particulier des missions liées à la sécurité ou des opérations qui, pour des raisons techniques ou de maintien du service, ne peuvent être effectuées que pendant cette plage horaire.

Au sens de la loi du 9 mai 2001, est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin ou, qui accomplit au moins 270 heures d'heures de travail pendant cette plage horaire au cours de 12 mois consécutifs.

Les heures ainsi effectuées donneront lieu aux contreparties ci-dessous définies.

Toutefois, les présentes dispositions prévoient également des bonifications en cas de travail de nuit exceptionnel et pour certains horaires particuliers.

Les heures de travail effectuées dans le cadre des horaires définis ci-dessous ouvrent droit à une bonification en temps dans les conditions suivantes :

— travail entre 21 heures et 6 heures du matin (travail de nuit au sens de la loi précitée) :

— entre 22 heures et 5 heures du matin :

— 20 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier ;

— 50 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel ;

— entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures du matin :

— 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier ;

— 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

— travail entre 20 heures et 21 heures et entre 6 heures et 7 heures du matin :

— 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier ;

— 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

Ces compensations s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Les salariés qui bénéficiaient de la majoration de 20 % pour travail de nuit régulier lors de l'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2000 et qui avaient choisi le maintien de la majoration de la rémunération bénéficient également d'une compensation en temps, dont les modalités particulières ont été définies dans les caisses régionales ; la compensation ayant pu alors être accordée pour partie en repos et pour partie en majoration de la rémunération.

L'exercice des droits au repos correspondant à cette bonification doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

Avant de mettre en place le travail de nuit ou de l'étendre à de nouvelles catégories de salariés, les caisses régionales doivent prévoir des mesures destinées à :

— améliorer les conditions de travail des salariés notamment par l'organisation de temps de pause ;

— faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Dans le cadre des dispositions de l'accord du 30 novembre 2007 sur la formation professionnelle, les caisses régionales examineront également les moyens d'assurer l'accès à la formation professionnelle des salariés travaillant la nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7- Heures supplémentaires

La définition d'un calendrier prévisionnel ayant pour vocation d'anticiper les variations d'activité et de procéder à des ajustements réguliers, les heures supplémentaires doivent rester, dans cette logique, exceptionnelles.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait l'accomplissement d'heures supplémentaires, le régime suivant serait applicable.

7.1- Notion d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable d'unité, au-delà des limites légales ou définies au présent accord.

Dans une organisation du travail sur 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires commencent dès la 40^e

heure.

En cas de mise en œuvre d'horaires hebdomadaires au-delà de 39 heures pendant certaines périodes, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la limite de 42 heures.

Sur l'ensemble de l'année, les heures supplémentaires commencent au-delà de 1 606 heures pour un salarié ayant un droit à congés payés complet.

À la fin de la période de 12 mois, un bilan des heures de travail effectuées et des jours de repos pris (ou placés dans le compte épargne-temps prévu par le § B.8) (hors congés payés annuels) devra être réalisé. Les heures ainsi non compensées seront analysées comme des heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur.

7.2- Substitution d'un repos au payement

7.2.1. Principe

Le principe est de remplacer le payement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la direction peut accepter de maintenir la majoration de la rémunération.

Cette majoration est alors calculée sur la base du taux horaire défini au chapitre III «Rémunération» de la présente annexe.

7.2.2. Modalités

L'exercice de ce droit à repos doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

7.2.3. Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié est réduit à 90 heures par an.

8- Compte épargne-temps

Afin de répondre aux aspirations individuelles de salariés dans le cadre des possibilités de l'entreprise en termes de continuité du service, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un compte épargne-temps dans chaque caisse régionale.

L'alimentation du compte épargne-temps est possible :

- à la demande du salarié, exprimée lors de la concertation sur la planification des congés et précisant les modalités et niveaux d'alimentation et d'utilisation envisagés. La demande pourra également être formulée en cours d'année, si possible avant la fin du 3^e trimestre ;

- après accord préalable et individuel donné par la caisse régionale, notamment au regard du contenu de la demande, des périodes de présence du salarié et de celles des autres membres de l'unité ou équipe concernée.

L'alimentation est possible en jours de congé (5^e semaine de congés payés ou jours de repos).

Sauf dispositions plus favorables prévues par la caisse régionale, le total des jours placés dans le compte épargne-temps ne pourra excéder 10 jours, les jours épargnés pouvant être utilisés :

- en prime, sauf pour les congés payés, dans la limite de 5 jours par an ;

- en jours de repos ;

- pour financer une période de formation en dehors du temps de travail.

Le placement de jours de congé dans le compte épargne-temps n'a pas d'impact sur l'acquisition de jours de repos ou le calcul d'éventuelles heures supplémentaires.

La prise de jours de repos à partir du compte épargne-temps s'effectue, comme pour les autres jours de congé, dans le cadre de la planification annuelle. Pendant la prise du congé, la rémunération est maintenue.

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation de ces jours de congé, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

9- Travail par équipes

Afin de répondre à certains besoins de fonctionnement d'un ou de plusieurs services ou d'unités de travail, le travail peut être organisé par équipes.

Cette organisation peut permettre notamment des ouvertures au public plus larges sur la journée ou sur la semaine, sans accroître le temps de travail de chaque salarié et sans remettre en cause son droit au repos hebdomadaire défini par l'article 41 de la convention collective.

La composition de ces équipes est définie par la direction de l'entreprise en fonction de l'organisation du travail dans l'unité.

L'horaire de travail peut ainsi être réparti différemment entre les salariés d'un service ou d'une unité :

- dans le cadre de la journée : il peut s'agir du travail par équipes successives ou par relais. Dans ce dernier cas,

seules les équipes chevauchantes (dont les horaires se recouvrent) pourront être mises en place.

Les équipes alternantes (équipes travaillant tour à tour, avec des périodes de travail séparées par de longues pauses) sont exclues en raison des contraintes qu'elles comportent pour les salariés ;

— dans le cadre de la semaine : il s'agit ici du travail par roulement : le deuxième jour de repos hebdomadaire n'étant pas attribué le même jour à tous les salariés, le service peut fonctionner 6 jours, alors que la répartition du temps de travail de chaque salarié doit tenir compte du repos hebdomadaire.

La mise en œuvre de ces modalités doit être soumise à l'avis du comité d'entreprise et du CHSCT.

Chapitre III **Rémunération**

Lissage de la rémunération

1. Quelle que soit l'organisation du temps de travail, les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois.
2. En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée à l'issue de chaque période de 12 mois définie par la caisse régionale.
3. En cas de départ d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée au terme de son contrat de travail.
4. La retenue de salaire applicable aux absences sans solde est calculée à partir de la rémunération moyenne de chaque salarié.

Annexe

Exemples de répartition dans l'année de jours et de demi-journées de congé, dans le cadre d'une durée conventionnelle annuelle de 1 599 heures et d'un total de 56 jours (hors impact de la journée de solidarité) de congés annuels

(Cf. chapitre II, paragraphe A.2)

Les possibilités de répartition des jours de congé dans l'année sont multiples selon leur niveau de concentration.

Elles peuvent notamment faire apparaître des prises de congé :

- par semaines entières ;
- par journées dans le mois ;
- par demi-journées la plupart des semaines de l'année.

Les 3 exemples ci-dessous permettent d'illustrer cet éventail de solutions. Ils sont issus de travaux réalisés dans des unités de caisses régionales et concilient à la fois les spécificités des unités et les souhaits des salariés.

Dans un premier exemple, le rythme d'activité de l'équipe est relativement constant au cours de l'année, avec cependant des contraintes de service un peu moins fortes en été.

La solution examinée dans l'équipe consiste, d'une part, à favoriser l'allongement des congés durant l'été et, d'autre part, à augmenter la prise de congés régulière, par exemple 2 jours par mois durant une dizaine de mois dans l'année.

Dans un deuxième exemple, les variations d'activité dans l'année se caractérisent par des périodes de moindre activité situées sur certaines semaines, principalement durant les vacances scolaires ; pour toutes les semaines de l'année, l'activité est régulièrement répartie sur les jours de la semaine.

Dans ce cas, la règle privilégiée consiste à répartir les congés sous forme de semaine entière durant les semaines de moindre activité. Jusqu'à 9 semaines entières de congés dans l'année peuvent ainsi être libérées pour les salariés de cette équipe, sans dégrader le niveau de service.

Dans un troisième exemple, les périodes régulières de moindre activité se situent principalement sur une ou plusieurs demi-journées dans la semaine, et sur les mois de juillet et août.

Dans ce cas, l'OTT étudiée dans l'équipe consiste d'abord à répartir des demi-journées de congé sur une quarantaine de semaines dans l'année, tout en conservant les congés d'été.

Annexe II (nouvelle) - Durée et organisation du temps de travail

Mod. par Accord 29 juin 2018, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019 jusqu'au 31 déc. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

Chapitre I

La durée du travail

Chapitre A - Dispositions générales

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, est fixée à 1599 heures par an, hors droits complets au titre des congés payés et jours chômés accordés dans le cadre de l'article 19 de la Convention Collective, ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale.

Cette durée annuelle en heures est majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (article L. 3133-7 du Code du travail), soit au total 1 606 heures par an.

La durée du travail définie au présent article correspond à celle d'un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité des droits à congés payés prévus par l'article 19 de la Convention Collective (25 jours ouvrés).

Dans les autres cas, une proratisation devra être effectuée.

Chapitre B - Dispositions concernant les salariés des niveaux G à J et certains salariés du niveau F

1- Bénéficiaires de forfait en jours sur l'année

a- Détermination des populations bénéficiaires du forfait en jours sur l'année

Les parties signataires ont relevé la nécessité de mettre en œuvre des dispositions particulières pour les salariés des niveaux G à J, compte tenu de leur niveau de responsabilité et d'autonomie, notamment en matière de temps de travail. En effet, ces cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif au sein de l'équipe ou du service auquel ils sont intégrés, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail.

Il sera évoqué avec les organisations syndicales représentatives locales la pertinence de ces dispositions particulières pour les salariés de niveau G n'assurant pas le management d'un point de vente ou ne mettant pas en œuvre des expertises commerciales auprès des clients.

Ces spécificités concernent également les salariés relevant du niveau F (au sens de l'article 26 de la Convention Collective) qui :

- d'une part, mettent en œuvre quotidiennement une expertise développée dans leur métier ce qui leur permet de gérer leur emploi du temps en réelle autonomie (par exemple, certains salariés des services communication ou informatique, ou encore conseillers spécialisés),*
- et, d'autre part, se déplacent sur le territoire (à titre d'exemple : chez les clients et/ou sur les différents sites de l'entreprise en support à d'autres équipes/ dans le cadre des manifestations organisées sur le territoire ou à l'attention des clients ou internes à l'entreprise...), de sorte que la durée de leur temps de travail ne peut pas être pré-déterminée.*

La durée conventionnelle du travail des salariés des niveaux G à J et des salariés relevant du niveau F visés au présent article s'exprime en jours sur l'année, dans le cadre de conventions individuelles de forfait.

Ces salariés gèrent leur emploi du temps en autonomie, tout en tenant compte des besoins d'organisation des équipes en participant aux temps forts communs (ex : réunions, points d'échange avec le manager, rendez-vous clients impliquant plusieurs interlocuteurs...) et plus largement de l'entreprise, essentiels pour la bonne cohésion et la coordination des équipes, et donc l'efficacité de travail. Néanmoins, l'organisation de l'emploi du temps de ces salariés ne leur permet pas de suivre les horaires collectifs.

Le refus de signature d'une convention individuelle de forfait par un salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction disciplinaire.

En cas de refus d'une convention de forfait en jours, notamment à l'occasion de la mobilité fonctionnelle d'un salarié cadre vers un métier dont l'organisation du temps de travail s'inscrit dans ce dispositif, la Caisse régionale et le salarié échangeront sur les conditions de mise en œuvre de la mobilité.

b- Dispositions spécifiques à la mise en œuvre du forfait jours pour les salariés du niveau F

Dans le respect des prérogatives du Comité d'Entreprise / Comité Social et Économique, les Caisses Régionales identifient, en concertation avec les organisations syndicales représentatives au niveau local, les salariés du niveau F qui peuvent bénéficier d'un forfait annuel en jours en application des présentes dispositions.

Elle permet notamment d'identifier les salariés auxquels l'organisation de l'agence ou de l'unité, dans la Caisse

régionale, confère une réelle autonomie pour l'organisation de leur temps de travail, dans l'exercice de leur métier. Il peut notamment s'agir, dans le réseau d'agences, des conseillers spécialisés (conseillers «pro», «agri», patrimoine), ou encore, sur les différents sites, des chargés de communication.

Afin de mener cette concertation locale sur les salariés du niveau F, les Caisses Régionales peuvent s'appuyer sur une grille d'analyse à partir du questionnaire suivant :

1. Les salariés concernés peuvent-ils exercer au moins une partie de leurs activités à distance de leur lieu de travail habituel ?
2. Les salariés concernés sont-ils équipés d'outils nomades permettant de travailler à distance ?
3. Les salariés concernés sont-ils amenés à participer régulièrement (plusieurs fois par semaine) aux interventions ou aux échanges avec des clients et/ou leurs interlocuteurs dans l'entreprise et externes en dehors de leur lieu de travail habituel ?
4. Le travail des salariés concernés comporte-t-il des trajets entre les différents sites de l'entreprise/ des clients externes ou internes ?
5. Les salariés concernés, disposent-ils d'une liberté pour organiser leurs déplacements (par exemple, choix du jour, créneau horaire, enchaînement des rendez-vous ou des interventions, possibilité de grouper les rendez-vous se situant dans la même localité...) ?
6. En dehors des activités obligatoires (ex : formations, RDV en présence du manager...) et des temps forts communs à l'ensemble de l'équipe, les salariés peuvent-ils définir eux-mêmes des plages horaires réservées à leurs différentes activités professionnelles (rendez-vous clients/interventions, appels téléphoniques sortants, traitement des dossiers/préparation des interventions...) ?
7. Les temps de présence imposés dans la semaine, notamment compte tenu de la taille de l'agence ou de l'entité, laissent-ils aux salariés une autonomie suffisante pour gérer leur emploi du temps (ex : l'obligation d'ouvrir/fermer l'agence à 9 h et à 18 h tous les jours est incompatible avec le forfait jours) ?
8. Les salariés sont-ils toujours obligés de retourner sur leur lieu de travail habituel entre deux rendez-vous ou deux interventions ?
9. Les salariés déterminent-ils eux-mêmes le moment de leurs pauses (déjeuner, café etc.) ?

À titre d'illustration, l'analyse locale devra veiller à l'incompatibilité du forfait jours avec l'activité des salariés du niveau F, dès lors que dans le cadre de l'organisation de l'agence ou de l'unité, dans la Caisse régionale :

- Ils sont soumis à une contrainte horaire par leur responsable hiérarchique, à l'exception des temps forts collectifs (ex. : la réunion hebdomadaire,...) ;
- ils exercent quotidiennement leur activité dans un cadre horaire strict dont le suivi est susceptible d'être assuré de manière automatisée ;
- Ils sont nécessairement contraints de revenir sur leur lieu de travail habituel entre deux rendez-vous ;
- Ils se voient imposer les horaires de leurs pauses déjeuner ;

Au terme de la concertation ci-dessus, les Caisses Régionales pourront procéder à une mise en œuvre progressive du forfait jours pour les salariés du niveau F, en signant dans un premier temps une convention individuelle d'un an, puis, à l'issue d'un bilan, à durée indéterminée. À l'occasion de ce bilan, les Caisses Régionales pourront s'appuyer sur la grille d'analyse ci-dessus.

Par ailleurs, chacune des parties pourra librement renoncer à l'application de la convention de forfait individuelle durant les 12 premiers mois de son exécution, afin de revenir à l'application d'un régime de durée du travail en heures.

La renonciation au forfait jours sera également ouverte à tout salarié pouvant prétendre au bénéfice d'un dispositif de retraite progressive.

2- Les caractéristiques du forfait annuel en jours

Le nombre de jours travaillés dans l'année civile est au plus de 205 jours, compte tenu d'un droit à congé payé complet.

Ce nombre de jours est augmenté d'un jour travaillé au titre de la journée de solidarité.

3- Le suivi de la charge de travail des salariés bénéficiaires de forfait en jours sur l'année

Le suivi de la charge de travail des salariés bénéficiaires de forfait en jours sur l'année, s'effectue dans le cadre d'un dispositif, sur une base déclarative, contrôlé par le responsable concerné et validé par la Direction.

Le choix du support qui peut être un support dématérialisé est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Un suivi hebdomadaire vérifie le respect des règles légales et conventionnelles concernant les salariés bénéficiaires

d'un forfait annuel en jours en matière de temps de travail, notamment les 11 heures de repos quotidien et les deux jours de repos hebdomadaire, dont obligatoirement le dimanche. Un récapitulatif mensuel, validé par le manager est établi. Également, le contrôle des jours travaillés et des jours de repos est effectué dans le cadre d'un bilan annuel, qui récapitule le nombre de jours travaillés et de jours de repos sur l'année.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 du Code du travail, le salarié et son responsable hiérarchique communiquent périodiquement sur la charge du travail du salarié, notamment dans le cadre d'un entretien annuel. De manière plus générale, lors de cet entretien, il sera également abordé l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération du salarié.

Le salarié peut également solliciter à tout moment un entretien avec son responsable hiérarchique.

4- L'exercice effectif du «droit à la déconnexion»

Les modalités de l'exercice du «droit à la déconnexion» sont définies par chacune des Caisses Régionales par accord d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte mise en place après avis du Comité d'Entreprise ou du Comité Social et Économique lorsqu'il sera mis en place. Ces modalités s'appuient sur les dispositions de l'accord de branche du 1^{er} mars 2017 «sur les orientations de la branche relatives au «droit à la déconnexion» en vue des négociations dans les Caisses régionales du Crédit Agricole».

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent rappeler les principes définis par l'accord de branche du 1^{er} mars 2017 précité :

«Principe 1

Un «droit à la déconnexion» est reconnu à l'ensemble des salariés des Caisses régionales de Crédit Agricole.

Au titre de ce droit, sauf situation d'urgence ou gravité indiquée comme telle, aucun salarié ne peut se voir reproché de ne pas répondre à une sollicitation pendant ses périodes de repos ou de suspension du contrat de travail (journalier et hebdomadaire, congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.). Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

Principe 2

Il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des périodes habituelles de travail. Dans ce cas, il doit veiller à respecter les périodes minimales de repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (2 jours consécutifs).

Principe 3

Par ailleurs, des mesures spécifiques seront mises en place par les Caisses régionales pour permettre, tout en assurant le service aux clients, le respect du «droit à la déconnexion» des salariés.

Principe 4

Pour permettre la réalisation effective du «droit à la déconnexion», l'ensemble des salariés, y compris ceux ayant des responsabilités managériales, doit être sensibilisé à l'usage efficient et responsable des outils numériques.»

5- Prime des salariés des niveaux F et G

Une prime de 1 200 € bruts est versée chaque année, prorata temporis, aux salariés relevant des niveaux F et G visés ci-dessus.

6- Les conditions de prise en compte des absences, des arrivées et des départs en cours de période

Les absences ainsi que les arrivées et les départs en cours de période sont pris en compte conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, et notamment les dispositions du paragraphe B.2.1 du Chapitre II et du Chapitre III du présent accord.

Chapitre C - Dispositions concernant les salariés à temps partiel

Le présent accord s'applique aux salariés travaillant à temps partiel ; leur durée du travail est adaptée proportionnellement à celle des salariés à temps plein.

Ils pourront demander le retour à temps plein dans les conditions prévues par l'article L. 3123-3 du Code du Travail ainsi que de l'accord de branche relatif au temps partiel dans sa rédaction en vigueur.

Chapitre II

L'Organisation du Temps de Travail (OTT)

Chapitre A - Dispositions générales

1- L'OTT s'élabore en proximité

Une organisation adaptée du temps de travail doit d'abord répondre aux besoins des personnes qui la vivent : les

clients et les salariés, et de l'entreprise.

Pour cela, l'élaboration de l'OTT doit être analysée en proximité, dans chaque unité ou équipe de travail, en prenant en compte les spécificités relatives :

- au service des clients de l'unité,
- aux processus et au fonctionnement de l'unité,
- à la coopération et au travail en équipe.

Cette analyse de proximité, associant responsables d'unité et salariés, est un point central du processus d'organisation du temps de travail dans une Caisse régionale.

En particulier, une analyse en proximité des rythmes d'activité doit permettre d'identifier les spécificités de gestion du temps de travail dans les équipes.

Si une évolution des processus et des modes d'organisation du travail peut, dans certains cas, contribuer à lisser ces variations d'activité, dans tous les cas, il semble qu'une meilleure organisation et une meilleure gestion du temps de travail peuvent concilier les impératifs de service et l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés.

Ainsi, cet accord permet, en s'appuyant sur une analyse en proximité, notamment des rythmes d'activité dans les équipes, d'améliorer à la fois les conditions de travail et de vie des salariés en préservant la qualité de la prestation fournie aux clients, donc la compétitivité de l'entreprise.

2- L'OTT consiste à répartir, dans l'année, des jours et des demi-journées de congés et de repos...

L'analyse des rythmes d'activité d'une équipe permet d'identifier différentes périodes, dans la semaine, le mois ou l'année... :

- d'une part, des périodes où la présence de tous les salariés est préférable, pour faire face à la charge d'activité constatée ou prévue, sans dégrader les conditions de travail dans l'équipe.
- d'autre part, des périodes pendant lesquelles la prise de congés peut être facilement organisée, sous réserve d'un maintien de niveau de service attendu.

L'organisation du temps de travail consistera donc en priorité, dans chaque équipe, à définir la meilleure répartition des jours et/ou des 1/2 journées de congés et de repos définis dans le présent accord (cf. § B.2), en prenant en compte les rythmes d'activité, pour une amélioration des conditions de travail de chacun.

La définition d'un calendrier prévisionnel (cf. § B.3), réalisée dans chaque équipe, s'attachera, à l'intérieur de l'organisation du temps de travail choisie, à concilier les pratiques et les souhaits individuels de chacun en matière de congés.

3- ... et dans la semaine les horaires de travail...

Pour faciliter la visibilité et la gestion du temps de travail au sein de chaque équipe, des références d'horaires de travail hebdomadaires sont maintenues, dans le cadre de la définition d'une durée conventionnelle du travail sur l'année.

4- ... en privilégiant la régularité des durées de travail hebdomadaires

Le pilotage des absences (jours de congés, formation,...) permettra de privilégier des pratiques de durées hebdomadaires de travail régulières sur l'année.

Cependant, une équipe peut connaître, de façon régulière et prévisible chaque année, des périodes de surcroîts d'activité qui peuvent nécessiter, au-delà de la présence de tous les salariés concernés, des variations de la durée hebdomadaire de travail.

Dans ce cas, ces variations nécessaires seront limitées, encadrées et intégrées dans le calendrier prévisionnel tel que précisé au paragraphe B.1.

5- Un calendrier prévisionnel pour une meilleure gestion du temps de travail dans les équipes

La définition d'un calendrier prévisionnel (§ B.3), au sein de chaque équipe, permettra de formaliser, avec les salariés concernés, l'organisation du temps de travail qui aura été retenue.

Il permettra de préciser, à l'avance, les durées de travail hebdomadaires, les formes d'horaires quotidiens mais aussi les périodes de congés, de formation...

6- Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT

La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des Caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des Caisses régionales du Crédit agricole.

En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congés (hors impact de la journée de solidarité),... qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.

Dans chaque Caisse régionale, cette recherche d'équité sera approfondie, notamment par :

- une démarche partagée de réflexion et de définition de l'OTT associant l'ensemble des acteurs,
- l'application d'une démarche de concertation organisée dans le projet d'accord,
- la recherche d'un nombre limité de formes d'OTT dans une même Caisse régionale.

Chapitre B - Organisation et gestion du temps de travail

1- Durée hebdomadaire et répartition du temps de travail dans la semaine

1.1- Durée hebdomadaire

Le temps de travail est réparti sur l'année dans le cadre des dispositions de l'article L. 3121-44 du Code du Travail.

La durée hebdomadaire, conformément à cet article, pourra varier sur tout ou partie de l'année, en respectant, comme mentionné au chapitre I, une durée moyenne n'excédant pas 35 heures dans l'année, dans la limite d'une durée annuelle de 1599 heures (majorée de 7 heures au titre de la journée de solidarité prévue par L. 3133-7 du Code du travail).

Pour la plupart des équipes, une durée hebdomadaire maximale de 39 heures sera privilégiée, l'ajustement du temps de travail aux variations d'activité étant d'abord réalisé par une meilleure répartition des jours de congés et de repos dans l'année.

Ce n'est que dans certaines situations particulières, pour faire face à des périodes de surcroûts d'activité prévisibles, qu'une durée hebdomadaire de travail supérieure pourra être nécessaire. Dans ces situations, les variations de la durée hebdomadaire dans l'année seront :

- limitées ;
- encadrées : en tout état de cause, les variations hebdomadaires de l'horaire collectif devront s'inscrire entre un minimum de 28 heures et un maximum de 42 heures ;
- intégrées au calendrier prévisionnel.

Ces situations (nature de l'activité justifiant cette mise en œuvre, populations concernées, périodes...) seront examinées lors de la concertation prévue par le présent accord.

L'introduction de ces modalités est soumise à la consultation préalable du CHSCT et du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Économique lorsqu'il est mis en place.

Les modalités décrites ci-dessus sont applicables aux salariés à temps partiel. Elles sont également applicables aux salariés en contrats à durée déterminée.

Une organisation du temps de travail intégrant les variations prévisibles d'activité devra permettre de limiter le recours régulier au travail temporaire pour surcroûts d'activité.

1.2- Répartition du temps de travail dans la semaine

La répartition du temps de travail sur les jours de la semaine, qui peut être uniforme ou différente, est normalement fixe, sans préjudice de l'application d'horaires individualisés.

La répartition de la durée du travail doit tenir compte du repos hebdomadaire.

Sauf métiers particuliers (agent d'entretien, de surveillance,...), il ne peut être demandé à un salarié de venir travailler pour une durée inférieure à une demi-journée.

1.3- Délais de prévenance

En cas de modification de la durée hebdomadaire ou de la répartition sur la semaine ou de l'horaire journalier, pour les besoins de l'unité, un délai de prévenance de 15 jours calendaires devra être respecté, sauf circonstances exceptionnelles.

Dans ce dernier cas, le salarié devra être averti au moins 48 heures à l'avance.

Les salariés concernés seront informés selon les moyens définis par la Caisse régionale.

Lorsque les salariés à temps partiel sont concernés par ces variations, l'information leur sera communiquée dans les mêmes délais.

2- Les jours de congés et de repos

Chaque salarié doit bénéficier de jours ou demi-journées de congés et de repos dans l'année, dans les conditions suivantes :

2.1- Composition des jours de congés et de repos

Chaque salarié doit bénéficier, au-delà des 2 jours de repos hebdomadaires fixés dans l'article 41 de la Convention collective, de jours et demi-journées de congés comprenant :

- les 25 jours de congés payés annuels, définis par l'article 19 de la Convention collective

- les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale)
- et, des demi-journées ou des journées, qui s'ajoutant aux jours ci-dessus, doivent porter le nombre total des jours de congés et de repos à 56 jours par an (pour un salarié bénéficiant de la totalité des congés ci-dessus et hors impact de la journée de solidarité).

Toutefois, lorsqu'un salarié souhaite concrétiser l'organisation de son temps de travail en priorité sur l'horaire de travail (quotidien, hebdomadaire), plutôt que sous forme de journées ou demi-journées de congés, il peut demander que le nombre total de jours de congés soit limité à 38 jours, sous réserve que l'organisation du travail le permette. Sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congés est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année.

2.2- Modalités de prise des jours de congés

La prise des jours de congés dépend des choix des salariés, dans le cadre de l'organisation du temps de travail et des spécificités de leur équipe et des modalités particulières précisées ci-après.

2.2.1. Les congés payés annuels

Dans le cadre des règles légales et conventionnelles prévues par l'article 19 de la Convention Collective, les congés annuels doivent être planifiés au niveau de chaque équipe.

Le nombre de jours de congés consécutifs doit être au minimum de 2 semaines pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, les dates de départ fixées par la Direction (après concertation dans l'équipe) ne peuvent être modifiées dans le délai d'un mois avant la date prévue du départ.

Le début de la période de référence prévue par l'article L. 3141-10 du Code du Travail est fixé au 1^{er} janvier de chaque année, sauf accord prévoyant une période différente dans la Caisse Régionale.

2.2.2. Les jours chômés dans l'entreprise

Le calendrier des jours chômés (jours fériés, jours de fermeture collective) doit être fixé après avis des délégués du personnel, avant le début de la période de 12 mois déterminée par la Caisse régionale.

2.2.3. Les autres jours de congés

La fixation de la date des congés devra donner lieu à concertation au niveau de l'équipe afin de prendre en compte le fonctionnement de l'équipe et le souhait des salariés.

La forme de prise des jours de congés devra être déterminée avant le début de la période de 12 mois retenue par la Caisse régionale, la planification devant être effectuée pour des périodes adaptées au bon fonctionnement de l'entreprise.

Les jours de congés doivent être pris par journée entière ou par demi-journée.

Les jours de congés devront être pris avant le dernier jour de la période de 12 mois définie par la Caisse régionale.

3- Le calendrier prévisionnel

La répartition de la durée du travail mise en place dans l'entreprise, dans les services ou dans les équipes est déterminée dans le cadre d'un calendrier prévisionnel.

Le calendrier prévisionnel permet en outre de prévoir le mode de répartition des jours de congés au sein d'une équipe conformément à l'organisation du temps de travail retenue.

Afin de tenir compte à la fois des besoins liés à l'activité et des aspirations individuelles, le calendrier prévisionnel est établi, en concertation avec les salariés, au niveau de chaque équipe.

Le calendrier prévisionnel de la répartition de la durée du travail des unités doit être établi, selon la démarche définie ci-dessus, avant le début de la période concernée.

Il doit être soumis, préalablement à sa mise en œuvre et lors de chaque modification importante, au CHSCT et au Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Il doit être communiqué aux salariés concernés au moins 15 jours avant le début de la période.

4- Le suivi et le contrôle du temps de travail

Un dispositif de suivi et de contrôle du temps de travail doit être mis en place par la Direction de la Caisse régionale.

Le dispositif, sur une base déclarative, doit être contrôlé par le responsable concerné et validé par la Direction. Le choix du support qui peut être un support dématérialisé est soumis à l'avis du Comité d'Entreprise, ou du Comité Social et Economique lorsqu'il est mis en place.

Le dispositif permet ainsi, dans un cadre hebdomadaire, d'identifier les écarts entre le prévu et le réalisé.

Il est accompagné d'un ajustement régulier permettant de respecter le volume annuel de 1599 heures (majoré de 7 heures au titre de la journée de solidarité).

En ce sens également, un point sera effectué chaque trimestre au niveau de l'unité.

5- Le bilan de la période

À la fin de la période de 12 mois, il doit être procédé à une vérification du nombre d'heures effectuées et des jours de repos pris : les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1599 heures non comprise la journée de solidarité de 7 heures (hors congés payés complets et jours de repos placés dans le compte épargne-temps institué par le paragraphe B. 8) ouvrent droit au repos compensateur de remplacement ou au paiement majoré prévus par le paragraphe B. 7.2.

6- Les horaires particuliers

Le travail de nuit dans les Caisses régionales présente un caractère exceptionnel, soit par le nombre très limité de salariés concernés, soit par son caractère très ponctuel ; il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité. Il concerne en particulier des missions liées à la sécurité ou des opérations qui, pour des raisons techniques ou de maintien du service, ne peuvent être effectuées que pendant cette plage horaire.

Au sens de l'article L. 3122-5 et suivants du Code du travail, est travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période comprise entre 21 heures et 6 heures du matin ou, qui accomplit au moins 270 heures d'heures de travail pendant cette plage horaire au cours de 12 mois consécutifs.

Les heures ainsi effectuées donneront lieu aux contreparties ci-dessous définies.

Toutefois, les présentes dispositions prévoient également des bonifications en cas de travail de nuit exceptionnel et pour certains horaires particuliers.

Les heures de travail effectuées dans le cadre des horaires définis ci-dessous ouvrent droit à une bonification en temps dans les conditions suivantes :

- Travail entre 21 heures et 6 heures du matin (travail de nuit au sens de la loi précitée) :

- Entre 22 heures et 5 heures du matin :
 - 20 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier.
 - 50 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.
- Entre 21 heures et 22 heures et entre 5 heures et 6 heures du matin
 - 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier.
 - 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

- Travail entre 20 heures et 21 heures et entre 6 heures et 7 heures du matin :

- 10 % lorsque ce travail est effectué dans le cadre d'un horaire régulier.
- 20 % lorsque ce travail revêt un caractère exceptionnel.

Ces compensations s'appliquent sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Les salariés qui bénéficiaient de la majoration de 20 % pour travail de nuit régulier lors de l'entrée en vigueur de l'accord du 13 janvier 2000 et qui avaient choisi le maintien de la majoration de la rémunération bénéficient également d'une compensation en temps, dont les modalités particulières ont été définies dans les Caisses régionales ; la compensation ayant pu alors être accordée pour partie en repos et pour partie en majoration de la rémunération.

L'exercice des droits au repos correspondant à cette bonification doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

Avant de mettre en place le travail de nuit ou de l'étendre à de nouvelles catégories de salariés, les Caisses régionales doivent, prévoir des mesures destinées à :

- améliorer les conditions de travail des salariés notamment par l'organisation de temps de pause,
- faciliter l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales, notamment en ce qui concerne les moyens de transport.

Dans le cadre des dispositions des accords de branche en vigueur notamment sur la formation professionnelle, les Caisses régionales examineront également les moyens d'assurer l'accès à la formation professionnelle des salariés travaillant la nuit et à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

7- Les heures supplémentaires

La définition d'un calendrier prévisionnel ayant pour vocation d'anticiper les variations d'activité et de procéder à des ajustements réguliers, les heures supplémentaires doivent rester, dans cette logique, exceptionnelles.

Toutefois, dans l'hypothèse où l'activité nécessiterait l'accomplissement d'heures supplémentaires, le régime suivant serait applicable.

7.1- La notion d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande du responsable d'unité, au-delà des limites légales ou définies au présent accord.

Dans une organisation du travail sur 39 heures hebdomadaires, les heures supplémentaires commencent dès la quarantième heure.

En cas de mise en œuvre d'horaires hebdomadaires au-delà de 39 h pendant certaines périodes, les heures supplémentaires se déclenchent au-delà de la limite de 42 heures.

Sur l'ensemble de l'année, les heures supplémentaires commencent au-delà de 1606 heures pour un salarié ayant un droit à congés payés complet.

À la fin de la période de 12 mois, un bilan des heures de travail effectuées et des jours de repos pris (ou placés dans le compte épargne temps prévu par le § B. 8) (hors congés payés annuels) devra être réalisé. Les heures ainsi non compensées seront analysées comme des heures supplémentaires dans les conditions légales en vigueur.

7.2- La substitution d'un repos au paiement

7.2.1 Le principe

Le principe est de remplacer le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Toutefois, à titre exceptionnel, la Direction peut accepter de maintenir la majoration de la rémunération.

Cette majoration est alors calculée sur la base du taux horaire défini au chapitre III «La rémunération» de la présente annexe.

7.2.2 Les modalités

L'exercice de ce droit à repos doit être intégré dans le calendrier prévisionnel, après accord du responsable concerné.

7.3- Le contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées par un salarié est réduit à 90 heures par an.

8- Le compte épargne-temps

Afin de répondre aux aspirations individuelles de salariés dans le cadre des possibilités de l'entreprise en termes de continuité du service, les parties signataires conviennent de la mise en place d'un compte épargne-temps dans chaque Caisse régionale.

L'alimentation du compte épargne-temps est possible :

- à la demande du salarié, exprimée lors de la concertation sur la planification des congés et précisant les modalités et niveaux d'alimentation et d'utilisation envisagés. La demande pourra également être formulée en cours d'année, si possible avant la fin du troisième trimestre.

- après accord préalable et individuel donné par la Caisse régionale, notamment au regard du contenu de la demande, des périodes de présence du salarié et de celles des autres membres de l'unité ou équipe concernée.

L'alimentation est possible en jours de congé (cinquième semaine de congés payés ou jours de repos).

Sauf dispositions plus favorables prévues par la Caisse régionale, le total des jours placés dans le compte épargne-temps ne pourra excéder 10 jours, les jours épargnés pouvant être utilisés :

- en prime, sauf pour les congés payés, dans la limite de 5 jours par an ;

- en jours de repos ;

- pour financer une période de formation en dehors du temps de travail.

Le placement de jours de congés dans le compte épargne-temps n'a pas d'impact sur l'acquisition de jours de repos ou le calcul d'éventuelles heures supplémentaires.

La prise de jours de repos à partir du compte épargne-temps s'effectue, comme pour les autres jours de congés, dans le cadre de la planification annuelle. Pendant la prise du congé, la rémunération est maintenue.

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation de ces jours de congés, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps à la date de la rupture.

9- Le travail par équipes

Afin de répondre à certains besoins de fonctionnement d'un ou plusieurs services ou d'unités de travail, le travail peut être organisé par équipes.

Cette organisation peut permettre notamment des ouvertures au public plus larges sur la journée ou sur la semaine, sans accroître le temps de travail de chaque salarié et sans remettre en cause son droit au repos hebdomadaire défini par l'article 41 de la Convention Collective.

La composition de ces équipes est définie par la Direction de l'entreprise en fonction de l'organisation du travail dans l'unité.

L'horaire de travail peut ainsi être réparti différemment entre les salariés d'un service ou d'une unité :

- dans le cadre de la journée :

Il peut s'agir du travail par équipes successives ou par relais. Dans ce dernier cas, seules les équipes chevauchantes (dont les horaires se recouvrent) pourront être mises en place.

Les équipes alternantes (équipes travaillant tour à tour, avec des périodes de travail séparées par de longues pauses) sont exclues en raison des contraintes qu'elles comportent pour les salariés.

- dans le cadre de la semaine :

Il s'agit ici du travail par roulement : le deuxième jour de repos hebdomadaire n'étant pas attribué le même jour à tous les salariés, le service peut fonctionner 6 jours, alors que la répartition du temps de travail de chaque salarié doit tenir compte du repos hebdomadaire.

La mise en œuvre de ces modalités doit être soumise à l'avis du Comité d'Entreprise et du CHSCT ou du Comité social et économique lorsqu'il est mis en place.

10- Le travail à distance et le télétravail

12.1- Les définitions

Le travail à distance désigne le travail réalisé depuis un lieu autre que le lieu habituel du travail du salarié. Il s'agit en priorité des locaux de la Caisse Régionale.

En application de l'article L. 1222-9 du Code du travail, «le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication».

12.2- Les principes directeurs relatifs au travail à distance et au télétravail dans la branche des Caisses Régionales du Crédit Agricole :

1. L'objectif du travail à distance et du télétravail peut être de réduire les temps de trajet des salariés en leur permettant de travailler à proximité de leur domicile, en améliorant ainsi la qualité de vie au travail, comme la qualité du travail et la performance, mais aussi les conditions de conciliation des temps de vie.

2. Le travail à distance et le télétravail permettent d'accompagner des situations particulières liées au fonctionnement de l'entreprise (exemples : accompagnement de changement, indisponibilité des locaux/déménagement...) ou à la situation personnelle du salarié (exemple : nécessité de s'occuper d'un proche, distance domicile/travail, évolution de la situation familiale...).

3. La mise en place du travail à distance et du télétravail comporte certaines contraintes relatives notamment à la sécurité informatique et bancaire, à la coordination des équipes, aux risques d'isolement des salariés. Ces contraintes sont plus importantes en matière de télétravail, effectué depuis le domicile du salarié.

4. Eu égard au souci du Crédit Agricole de maintenir les agences sur le territoire au service de ses clients et des contraintes liées au télétravail évoquées ci-dessus, le travail à distance est à privilégier par rapport au télétravail, notamment pour les salariés du réseau.

5. Néanmoins, le télétravail, et notamment le télétravail occasionnel peut répondre aux besoins particuliers des Caisses Régionales et de leurs salariés (par exemple, dans le cadre de l'indisponibilité des transports en commun).

6. Ni le télétravail, ni le travail à distance ne peuvent s'exercer à temps plein. Il appartient à chacune des Caisses régionales de définir l'organisation du télétravail adaptée à son contexte (ex : 1 jour / semaine, 45 jours / an...)

12.3- Orientations de méthode pour mettre en place le travail à distance et ou le télétravail

- Mettre en place le travail à distance et/ou le télétravail en concertation avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;

- Définir les objectifs de la mise en place du travail à distance et/ou du télétravail dans la Caisse Régionale (exemple : accompagnement de déménagement, accompagnement des situations personnelles particulières, démarche de prévention des risques routiers...)

-
- Choisir le dispositif à mettre en place : travail à distance et/ou télétravail,
 - Réaliser un diagnostic :
 - des populations éligibles au travail à distance et/ou au télétravail sur la base de critères tels que l'autonomie du salarié, l'ancienneté dans le poste, la nécessité de présence physique sur un site précis de l'entreprise...
 - des moyens nécessaires à la mise en place du travail à distance et /ou du télétravail : l'équipement en outils nomades permettant le travail à distance ou le télétravail, capacité d'accueil sur les différents sites de l'entreprise (par exemple au sein des agences) des personnes en situation de travail à distance.
 - Définir les critères de priorité d'accès au travail à distance et/ou au télétravail (ex : ancienneté, situation familiale, distance domicile/lieu de travail...)
 - Définir les conditions et limites du travail à distance et/ou du télétravail : nombre de jours, période de référence (semaine, mois, trimestre, année...), jours variables ou fixes, lieu du travail à distance, journées sans travail à distance et/ou télétravail,
 - Prévoir des mesures d'accompagnement du manager et du salarié (entretiens, réunions, formations, sensibilisations, guide...)
 - Mettre en place un pilote, en définissant sa durée, son périmètre, ses modalités, les critères d'éligibilité, les modalités d'évaluation.
 - Sur la base de ce retour d'expérience, définir les modalités concrètes de la réalisation du travail à distance et/ou du télétravail dans la Caisse Régionale.

Chapitre III

La rémunération

Le lissage de la rémunération

1. Quelle que soit l'organisation du temps de travail, les salariés bénéficient d'une rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réellement effectué dans le mois.
2. En cas d'embauche d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée à l'issue de chaque période de 12 mois définie par la Caisse régionale.
3. En cas de départ d'un salarié en cours d'année, la régularisation de la rémunération est opérée au terme de son contrat de travail.
4. La retenue de salaire applicable aux absences sans solde est calculée à partir de la rémunération moyenne de chaque salarié.

Chapitre IV

Les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord constitue des dispositions socle en matière de temps de travail dans la branche du Crédit Agricole, il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Annexe - Exemples de répartition dans l'année de jours et de demi-journées de congés, dans le cadre d'une durée conventionnelle annuelle de 1599 heures et d'un total de 56 jours (hors impact de la journée de solidarité) de congés annuels

(Cf. Chapitre II paragraphe A.2)

Les possibilités de répartition des jours de congés dans l'année sont multiples selon leur niveau de concentration. Elles peuvent notamment faire apparaître des prises de congés :

- par semaines entières,
- par journées dans le mois,
- par demi-journées la plupart des semaines de l'année.

Les 3 exemples ci-dessous permettent d'illustrer cet éventail de solutions. Ils sont issus de travaux réalisés dans des unités de Caisses régionales et concilient à la fois les spécificités des unités et les souhaits des salariés.

- **Dans un premier exemple**, le rythme d'activité de l'équipe est relativement constant au cours de l'année, avec cependant des contraintes de service un peu moins fortes en été.

La solution examinée dans l'équipe consiste d'une part à favoriser l'allongement des congés durant l'été et d'autre part, à augmenter la prise de congés régulière, par exemple 2 jours par mois durant une dizaine de mois dans l'année.

- Dans un deuxième exemple, *les variations d'activité dans l'année se caractérisent par des périodes de moindre activité situées sur certaines semaines, principalement durant les vacances scolaires ; pour toutes les semaines de l'année, l'activité est régulièrement répartie sur les jours de la semaine.*

Dans ce cas, la règle privilégiée consiste à répartir les congés sous forme de semaine entière durant les semaines de moindre activité. Jusqu'à 9 semaines entières de congés dans l'année peuvent ainsi être libérées pour les salariés de cette équipe, sans dégrader le niveau de service.

- Dans un troisième exemple, *les périodes régulières de moindre activité se situent principalement sur une ou plusieurs demi-journées dans la semaine, et sur les mois de juillet et août.*

Dans ce cas, l'OTT étudiée dans l'équipe consiste d'abord à répartir des demi-journées de congés sur une quarantaine de semaines dans l'année, tout en conservant les congés d'été.

SALAIRES

Accord du 12 janvier 2000

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FGSOA ;

FO ;

SNIACAM.

Il a été convenu de couvrir les années 1999 et 2000 par un accord de salaires dans les conditions suivantes :

I - Versement, en février 2000, d'une prime égale à 9 % des points de qualification de l'emploi de ce même mois. Le montant de cette prime ne pourra être inférieur à 900 F pour les agents rémunérés sur un horaire normal à temps plein.

Le versement (proportionnel ou «plancher») est dû aux salariés inscrits à l'effectif au 29 février 2000. Il est calculé au prorata des périodes qui, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 1999, auront donné lieu à un traitement plein et au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel.

Le montant de cette prime est versé en sus du salaire déterminé en application des règles légales.

II - Augmentation de la valeur du point Au 1^{er} mai 2000, la valeur du point est portée de 24,685 F à 24,833 F (soit une augmentation de 0,6 %),

Accord du 11 décembre 2001

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

FO.

Compte tenu :

- de l'examen des éléments des années 2001 et 2002,
- du souhait des parties de privilégier la valeur du point par rapport à une prime exceptionnelle,
- des travaux en cours sur l'annexe 1 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole relative à la classification et à la rémunération, qui entraînent une prorogation de cette annexe pour 6 mois,
- et de l'accord du 11 décembre 2001 sur la reconduction de l'annexe 1 à la Convention Collective Nationale,

Les parties conviennent des dispositions suivantes :

Afin de couvrir les années 2001 et 2002, augmentation de la valeur du point :

- de 1,2 % au 1^{er} janvier 2002, qui porte la valeur du point de 3,809 Euros à 3,855 Euros,
- de 0,5 % au 1^{er} juillet 2002, qui porte la valeur du point de 3,855 Euros à 3,874 Euros.

Accord du 27 février 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CGC.

Les parties conviennent :

Afin de couvrir l'année 2003, d'une augmentation de la valeur du point :

- de 1,6 % au 1^{er} avril 2003, qui porte la valeur du point de 3,874 Euros à 3,936 Euros,

Accord du 3 mars 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CGC ;

UNSA CA.

Au titre de l'année 2004, les parties conviennent :

- d'augmenter la valeur du point de 1 % au 1^{er} avril 2004, ce qui porte la valeur du point de 3,936 euros à 3,975 euros.

- d'accorder une prime, versée au mois de mars 2004, égale à 10 % des points de qualification de l'emploi de ce même mois.

Le montant de cette prime ne pourra être inférieur à 150 euros pour les agents rémunérés sur la base d'un travail à temps plein.

Le versement (proportionnel aux points de qualification de l'emploi ou calculé selon le «plancher») est dû aux salariés inscrits à l'effectif au 31 mars 2004. Il est calculé au prorata des périodes qui, entre le 1^{er} janvier 2004 et le 31 décembre 2004, auront donné lieu à un traitement plein et au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel.

Le montant de cette prime est versé en sus du salaire déterminé en application des règles légales.

Accord du 17 février 2005

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FSCOAP - CFTC ;

CNECA - CGC ;

UNSA - CA.

Au titre de l'année 2005, les parties conviennent :

- d'augmenter la valeur du point de 1.5 % au 1^{er} avril 2005, ce qui porte la valeur du point de 3,975 euros à 4,035 euros ;

- d'accorder une prime, versée au mois de mars 2005, égale à 8 % des points de qualification de l'emploi de ce même mois.

Le montant de cette prime ne pourra être inférieur à 120 euros pour les salariés rémunérés sur la base d'un travail à temps plein.

Le versement (proportionnel aux points de qualification de l'emploi ou calculé selon le «plancher») est dû aux salariés inscrits à l'effectif au 31 mars 2005. Il est calculé au prorata des périodes qui, entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2005, auront donné lieu à un traitement plein et au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel.

Le montant de cette prime est versé en sus du salaire déterminé en application des règles légales.

Accord du 9 février 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGC ;

SNECA CGC ;

UNSA CA.

Au titre de l'année 2006, les parties conviennent d'augmenter la valeur du point de 1.3 % au 1^{er} juillet 2006, la portant de 4.035 euro à 4.087 euro.

Au-delà, les parties signataires conviennent également, conformément aux dispositions de l'article 17 de la loi du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006, de la mise en œuvre d'un bonus exceptionnel, versé en avril 2006 selon les modalités suivantes :

3 Bonus exceptionnel net (avant déduction des CSG et CRDS) de 20 % des points de qualification de l'emploi de ce même mois ;

3 Le montant de ce bonus exceptionnel ne pourra, pour les salariés rémunérés sur la base d'un travail à temps plein et avant déduction des CSG et CRDS, être inférieur à 300 euro ni supérieur 600 euro.

Le versement (proportionnel aux points de qualification de l'emploi ou calculé selon le «plancher» ou «plafond») est dû aux salariés inscrits à l'effectif au 30 avril 2006. Il est calculé au prorata des périodes qui, entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2006, auront donné lieu à un traitement plein et au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel.

Pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le versement effectué au mois d'avril 2006 est calculé en tenant compte de la durée prévue du contrat à cette date. En cas de modification de cette durée, une régularisation interviendra.

Le montant de ce bonus exceptionnel est versé en sus du salaire déterminé en application des règles légales.

Ce bonus exceptionnel pourra, selon les choix du salarié, être versé intégralement ou partiellement sur un Plan d'Épargne d'Entreprise.

Une déclaration sera faite aux services de la Mutualité Sociale Agricole par chaque Caisse régionale ou entreprise adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, avant le 31 décembre 2006.

Accord du 4 avril 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA/CA.

Au titre de l'année 2007, les parties conviennent :

- d'accorder une prime, versée au mois d'avril 2007, égale à 21 % des points de qualification de l'emploi de ce même mois.

Le montant de cette prime ne pourra être inférieur à 325 euros pour les salariés rémunérés sur la base d'un travail à temps plein.

Le versement (proportionnel aux points de qualification de l'emploi ou calculé selon le «plancher») est dû aux salariés inscrits à l'effectif au 30 avril 2007. Il est calculé au prorata des périodes qui, entre le 1^{er} janvier 2007 et le 31 décembre 2007, auront donné lieu à un traitement plein et au prorata du temps de travail en cas de travail à temps partiel.

Le montant de cette prime est versé en sus du salaire déterminé en application des règles légales.

Par ailleurs, il a été convenu au cours de cette négociation de majorer le montant de certains éléments de rémunération prévus aux articles 31, 32, 34 de la Convention Collective et son annexe 1 dans le cadre du projet d'accord portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et sur l'Annexe 1.

Les nouveaux montants en euros, liés au nouveau dispositif de rémunération, sont intégrés dans le texte de ce projet d'accord et sont applicables à compter de son entrée en vigueur.

Recommandation patronale du 9 février 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Suite à l'échec des négociations salariales du 20 décembre 2011 et au refus de signature de l'ensemble des Organisations Syndicales, la FNCA a procédé à l'application unilatérale de sa dernière revalorisation salariale proposée à savoir :

+ 1,40 % sur les RCE/RCP et + 0,70 % sur les RCI avec un delta minimum de 300 € minimum sur le global RCE/RCP + RCI.

Nouvelle grille de rémunération de la classification (2012)

Direction Ressources Humaines - Département Développement RH

Position	Avant le 1 ^{er} janvier 2012		Après le 1 ^{er} janvier 2012	
	Rémunération de la classification mensuelle	Rémunération de la classification annuelle	Rémunération de la classification mensuelle	Rémunération de la classification annuelle
17	4 254,93 €	55 314,09 €	4 314,50 €	56 088,50 €
16	3 845,60 €	49 992,80 €	3 899,44 €	50 692,72 €
15	3 497,66 €	45 469,58 €	3 546,63 €	46 106,19 €
14	3 231,59 €	42 010,67 €	3 276,84 €	42 598,92 €
13	2 935,36 €	38 159,68 €	2 976,46 €	38 693,98 €
12	2 682,22 €	34 868,86 €	2 719,78 €	35 357,14 €
11	2 380,61 €	30 947,93 €	2 413,94 €	31 381,22 €
10	2 222,26 €	28 889,38 €	2 253,38 €	29 293,94 €
9	2 068,23 €	26 886,99 €	2 097,19 €	27 263,47 €
8	1 944,34 €	25 276,42 €	1 971,57 €	25 630,41 €
7	1 825,85 €	23 736,05 €	1 851,42 €	24 068,46 €
6	1 734,28 €	22 545,64 €	1 758,56 €	22 861,28 €
5	1 655,66 €	21 523,58 €	1 678,84 €	21 824,92 €
4	1 599,83 €	20 797,79 €	1 622,91 €	21 097,83 €
3	1 556,41 €	20 233,33 €	1 579,49 €	20 533,37 €
2	1 455,79 €	18 925,27 €	1 478,87 €	19 225,31 €
1	1 401,77 €	18 223,01 €	1 424,85 €	18 523,05 €

Accord du 28 février 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC AGRI ;
SNECA CFE CGC ;
UNSA CA ;
DO ;
SNIACAM.

Au titre de l'année 2013, il est convenu de réévaluer les éléments de la rémunération conventionnelle suivants :

-au 1^{er} janvier 2013 :

- de 1,40 %, la rémunération de la classification de l'emploi ou personnelle (RCE ou RCP) ; la rémunération de la classification annuelle de chaque salarié telle que définie par l'article 26 de la Convention Collective (rémunération sur 13 mois pour un salarié présent toute l'année et travaillant à plein temps) devant évoluer d'au moins 300 euros.

- de 0,70 %, la rémunération des compétences individuelles (RCI).

Le versement du rappel de salaire correspondant à l'application au 1^{er} janvier de ces mesures sera effectué avec la paye du mois de mars, pour les salariés inscrits à l'effectif au 31 mars 2013.

-au 1^{er} mars 2013 :

- de 5 %, la rémunération conventionnelle complémentaire telle que définie à l'article 26 II, c de la Convention Collective Nationale.

Par ailleurs, les périphériques de rémunération suivants seront réévalués de 5 % à compter du 1^{er} mars 2013 :

- primes de diplôme (article 32 de la Convention collective),

- prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole (article 34 de la Convention collective),

- prime de transport (article 34 de la Convention collective),

- prime de panier (article 40 de la Convention collective),

- prime de forfait, prévue par l'annexe 2 à la Convention collective, «Durée et organisation du temps de travail», pour certains salariés relevant du niveau G tels que définis par ces dispositions, dont la durée du travail s'exprime en jours sur l'année.

Accord du 12 février 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC.

Au titre de l'année 2016, il est convenu de réévaluer, au 1^{er} janvier 2016, les éléments de la rémunération conventionnelle selon les modalités suivantes :

- de + 0,60 %, la rémunération de la classification de l'emploi ou personnelle (RCE ou RCP).

La rémunération de la classification annuelle de chaque salarié telle que définie par l'article 26 de la Convention Collective (rémunération sur 13 mois pour un salarié présent toute l'année et travaillant à plein temps) devra évoluer d'au moins 150 euros.

- de + 0,60 %, la rémunération conventionnelle complémentaire telle que définie à l'article 26 II, c de la Convention Collective Nationale.

Le versement du rappel de salaire correspondant à l'application au 1^{er} janvier de ces mesures sera effectué avec la paye du mois de février, pour les salariés inscrits à l'effectif au 29 février 2016.

Accord du 6 février 2020

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

SUD CAM ;

FO.

Préambule

La négociation salariale dans la branche des Caisses régionales et entités associées permet, chaque année, d'étudier les modalités de réévaluation de la rémunération conventionnelle telle que prévue par l'Annexe 1 de la Convention Collective.

Elle contribue ainsi à la dynamique d'une structure de classification conventionnelle atypique, axée sur l'emploi, et contribue à maintenir un niveau de rétribution globale attractif, levier déterminant de l'engagement des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche.

Dans ce cadre, les négociateurs de branche ont unanimement fait part de leur attachement à ce que la négociation salariale de branche 2020 puisse aboutir à un accord équilibré entre trois dimensions :

- *La vocation exclusive de la négociation conventionnelle, à garantir à la collectivité du corps social une évolution salariale, notamment au regard de la notion du pouvoir d'achat et des performances des entreprises de la branche, conformément à l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale (chapitre III. II. 1.),*
- *Les évolutions constatées du marché et en particulier du marché bancaire, sur le plan salarial,*
- *Et la vocation du dialogue social local à définir, dans le respect des garanties minimales prévues par l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale (chapitre III. II. 2. 5.) et des politiques sociales des entreprises, les modalités de reconnaissance des compétences individuelles et expertises.*

À cet effet, de façon inédite et afin de capitaliser sur l'expérience passée des négociations de branche sur le sujet, les négociateurs ont décidé, à l'occasion de la CPPNI du 27 juin 2019, d'aborder leurs travaux dans le cadre d'un calendrier élargi.

Les discussions ont donc été ouvertes dès la réunion de CPPNI du 19 novembre 2019, afin, notamment, de détailler les éléments de contexte économiques et sociaux de cette négociation, et de partager une méthodologie de travail commune. Ces échanges préalables ont ainsi permis de concrétiser l'engagement pris également dès la CPPNI du 27 juin 2019, de définir une inflation prévisionnelle pour l'année 2020 basée sur la moyenne de plusieurs indicateurs existants, plus représentative des tendances observées et moins volatile.

Au terme de la CPPNI du 19 novembre 2019, puis d'une réunion technique organisée le 10 janvier 2020 afin d'approfondir les paramètres économiques et sociaux connus, la négociation des mesures salariales s'est déroulée en CPPNI du 28 janvier 2020.

Les échanges constructifs intervenus tout au long de la journée ont permis de trouver un accord avec les parties signataires sur les mesures collectives définies ci-après. Ce dernier témoigne de la capacité des négociateurs de branche à œuvrer en faveur du pouvoir d'achat, dans le cadre coopératif et mutualiste propre aux Caisses régionales, après l'engagement pris à l'été 2019 d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat versée dans les conditions reconduites par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 (délibération CPPNI du 4 juillet 2019).

Article 1

Mesures collectives relatives à la rémunération conventionnelle

Au titre de l'année 2020, il est convenu de réévaluer, au 1^{er} janvier 2020, les éléments de la rémunération conventionnelle selon les modalités suivantes :

- *Une réévaluation de + 0,8 % de la rémunération de la classification de l'emploi ou personnelle (RCE ou RCP) ; la rémunération de la classification annuelle de chaque salarié telle que définie par l'article 26 de la Convention Collective (rémunération sur 13 mois pour un salarié présent toute l'année et travaillant à plein temps) devant évoluer d'au moins 250 euros,*
- *Une réévaluation de + 0,8 % de la rémunération des compétences individuelles (RCI),*
- *Une réévaluation de + 0,8 % de la rémunération conventionnelle complémentaire (RCC) telle que définie à l'article 26 II) c), de la Convention Collective Nationale.*

Article 2

Prise d'effet

Les mesures ci-dessus ainsi que le rappel de salaire correspondant à leur application rétroactive au 1^{er} janvier 2020 seront versés avec la paye du mois de février 2020, pour les salariés inscrits à l'effectif au 1^{er} février 2020.

Nouvelle grille de classification 2020

Position	Rémunération de la classification mensuelle au 1 ^{er} janvier 2020 Avant NAO 2020	Rémunération de la classification mensuelle à compter du 1 ^{er} février 2020 avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2020 Après NAO 2020	Rémunération de la classification annuelle au 1 ^{er} janvier 2020 Avant NAO 2020	Rémunération de la classification annuelle à compter du 1 ^{er} février 2020 avec effet rétroactif au 1 ^{er} janvier 2020 Après NAO 2020
17	4 978,42 €	5 018,25 €	64 719,46 €	65 237,25 €
16	4 499,47 €	4 535,47 €	58 493,11 €	58 961,11 €
15	4 092,41 €	4 125,15 €	53 201,33 €	53 626,95 €
14	3 781,07 €	3 811,32 €	49 153,91 €	49 547,16 €
13	3 434,49 €	3 461,97 €	44 648,37 €	45 005,61 €
12	3 138,31 €	3 163,42 €	40 798,03 €	41 124,46 €
11	2 785,42 €	2 807,71 €	36 210,46 €	36 500,23 €
10	2 600,14 €	2 620,95 €	33 801,82 €	34 072,35 €
9	2 419,93 €	2 439,29 €	31 459,09 €	31 710,77 €
8	2 274,97 €	2 294,21 €	29 574,61 €	29 824,73 €
7	2 136,82 €	2 156,06 €	27 778,66 €	28 028,78 €
6	2 031,15 €	2 050,39 €	26 404,95 €	26 655,07 €
5	1 940,43 €	1 959,67 €	25 225,59 €	25 475,71 €
4	1 877,11 €	1 896,35 €	24 402,43 €	24 652,55 €
3	1 828,37 €	1 847,61 €	23 768,81 €	24 018,93 €
2	1 715,47 €	1 734,71 €	22 301,11 €	22 551,23 €
1	1 654,84 €	1 674,08 €	21 512,92 €	21 763,04 €
* Rémunération sur 13 mois pour un salarié présent toute l'année et travaillant à plein temps * Grille intégrant le plancher annuel de 250 euros * Le versement du rappel de salaire correspondant à l'application au 1 ^{er} janvier de ces mesures sera effectué avec la paye du mois de février, pour les salariés inscrits à l'effectif au 1 ^{er} février 2020				

Accord du 28 juin 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECA-CFE-CGC ;

CFDT ;

SUD - CAM.

Préambule

À la suite d'une crise sanitaire ayant significativement contraint l'activité du pays ces deux dernières années, le début d'année 2022 a été marqué par des événements, notamment au plan géopolitique, qui réinterrogent les enjeux économiques pour nos salariés, nos entreprises et nos clients.

Dans un contexte marqué par l'inflation, la question du pouvoir d'achat s'est ainsi trouvée au cœur du dialogue social de la branche Crédit Agricole et de l'ensemble de ses Caisses régionales et entités, à l'occasion des négociations salariales 2022.

Les négociateurs ont partagé leur responsabilité commune de garantir la dynamique du dialogue social de la

branche Crédit Agricole. À cet effet, ils n'ont jamais rompu le dialogue, notamment au travers des différentes instances de dialogue social de la branche organisées depuis le début de l'année.

Conscients de l'importance d'identifier les solutions à même de permettre la reprise des négociations, ils ont construit les contours d'un compromis lors de la CPPNI du 31 mai 2022 :

- La Délégation Fédérale a concédé le fait d'anticiper l'évaluation des paramètres habituels de la négociation salariale de branche à l'occasion d'une Commission technique organisée le 21 juin 2022, plutôt qu'au mois de septembre comme initialement prévu. En regard du décalage particulièrement inédit entre l'inflation prévisionnelle 2022 retenue pour la séance de négociation de janvier (pour mémoire : 2,44 %) et celui connu à date (5,5 %), elle a accepté l'ouverture exceptionnelle d'une nouvelle négociation salariale de branche en CPPNI du 28 juin 2022 ;
- Les organisations syndicales, quant à elles, ont concédé le fait de ne plus revenir sur la négociation salariale de branche de janvier désormais close, afin d'entreprendre une nouvelle négociation salariale exceptionnelle en CPPNI du 28 juin 2022, tenant compte de l'analyse exhaustive des paramètres présentés en Commission technique du 21 juin 2022. Elles ont renouvelé leur intention de se déterminer, à l'issue de cette négociation, sur la reprise des discussions au niveau de la branche.

À l'occasion de la CPPNI du 28 juin 2022 et au terme d'une séance de négociation, les parties signataires sont convenues à l'unanimité du présent accord, portant un double objectif :

- En premier lieu, définir une nouvelle mesure salariale au bénéfice de l'ensemble des salariés des Caisses régionales et entités associées, cette mesure ayant vocation à faire face au contexte exceptionnel précité et à réaffirmer le modèle social porté par une branche coopérative et mutualiste comme celle du Crédit Agricole, via le dialogue social qui l'anime ;
- En second lieu, définir les modalités de réaménagement de l'agenda social de branche 2022 en vue des trois dernières séances de CPPNI de l'année et compte tenu du retard engendré par la suspension des discussions nationales durant quatre mois.

Article 1

Mesures collectives relatives à la rémunération conventionnelle

Il est convenu de réévaluer les éléments de la rémunération conventionnelle selon les modalités suivantes :

- Une réévaluation de 2,9 % de la rémunération de la classification de l'emploi ou personnelle (RCE ou RCP), avec un plancher annuel de 850 €
- Une réévaluation de 2,9 % de la rémunération des compétences individuelles (RCI)
- Et enfin, une réévaluation de 2,9 % de la rémunération conventionnelle complémentaire (RCC) telle que définie à l'article 26 II) c), de la Convention Collective Nationale.

Ces mesures prendront effet à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 2

Modalités de versement

Les mesures ci-dessus seront versées avec la paye du mois de juillet 2022, pour les salariés inscrits à l'effectif au 1^{er} juillet 2022.

Article 3

Réaménagement de l'agenda social de branche 2022

Compte tenu de l'interruption des négociations de branche à la suite de la CPPNI du 25 janvier 2022, et au regard de l'ensemble des thèmes et accords de branche inscrits à l'agenda social 2022 de la CPPNI, les négociateurs actent la nécessité de réaménager cet agenda pour les trois dernières séances de négociation de l'année 2022 (CPPNI de septembre, octobre, et novembre).

Les modalités de réaménagement de l'agenda social 2022 définies ci-après ont vocation à sécuriser l'application dans le temps des dispositions conventionnelles régissant l'organisation des Caisses régionales et entités associées, notamment en matière de classification et de rémunération, et encadrant leurs politiques RH locales en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Les parties signataires conviennent donc des modalités de réaménagement suivantes concernant l'agenda social de branche 2022 :

→ L'accord de branche sur les aspects sociaux des fusions, coopérations, réorganisations et restructurations dans les Caisses régionales et entités de la branche fera l'objet d'une proposition dans le cadre d'un projet d'accord ouvert à signature à l'issue de la CPPNI du 28 juin 2022 ayant permis de l'examiner.

→ L'Annexe 1 de la Convention Collective, dans sa version issue de l'avenant de reconduction signé le 4 juillet 2019, sera reconduite pour une durée de 3 mois après la CPPNI du 29 novembre 2022 et au plus tard avant le 31 décembre 2022, sauf à ce qu'un nouvel accord soit trouvé d'ici la dernière CPPNI de l'année, portant modifi-

cation du texte conventionnel en vigueur.

À cet effet, la renégociation de l'Annexe 1 de la Convention Collective sera à l'ordre du jour, tant que de besoin, des trois dernières séances de négociation de l'année en CPPNI de septembre, octobre et novembre 2022.

→ La renégociation de l'accord de branche sur l'emploi des travailleurs handicapés et la solidarité dans les Caisses régionales et entités de la branche sera à l'ordre du jour, tant que de besoin, des trois dernières séances de négociation de l'année en CPPNI de septembre, octobre et novembre 2022.

À défaut d'un nouvel accord signé à l'issue de la CPPNI du 29 novembre 2022, l'accord conclu le 22 novembre 2019 sera reconduit pour une durée de 3 ans au plus tard avant le 31 décembre 2022, en lien avec l'agrément ministériel nécessaire à cet accord.

→ L'accord de branche relatif à l'information / consultation du CSE sur la stratégie, et les orientations en vue de la mise en place d'une politique GPEC, dans sa version issue de l'accord conclu le 26 octobre 2020, sera reconduit pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2023.

Sa renégociation sera ainsi prévue à l'agenda social de la CPPNI pour l'année 2023.

→ Les suivis d'application des Annexes 1 et 2 de la Convention Collective Nationale, habituellement présentés au mois de juin en CPPNI, seront inscrits comme premier point à l'ordre du jour de la CPPNI du 27 septembre 2022.

Position	Rémunération de la classification mensuelle au 1 ^{er} janvier 2022 Avant négociation exceptionnelle du 28 juin 2022	Rémunération de la classification mensuelle à compter du 1 ^{er} juillet 2022 Après négociation exceptionnelle du 28 juin 2022	Rémunération de la classification annuelle au 1 ^{er} janvier 2022 Avant négociation exceptionnelle du 28 juin 2022	Rémunération de la classification annuelle à compter du 1 ^{er} juillet 2022 Après négociation exceptionnelle du 28 juin 2022
17	5 091,25 €	5 238,90 €	66 186,25 €	68 105,70 €
16	4 601,44 €	4 734,89 €	59 818,72 €	61 553,57 €
15	4 196,16 €	4 306,53 €	54 407,08 €	55 984,89 €
14	3 966,77 €	3 978,91 €	50 259,01 €	51 725,83 €
13	3 512,33 €	3 614,19 €	45 660,29 €	46 984,47 €
12	3 209,44 €	3 302,52 €	41 722,72 €	42 932,76 €
11	2 949,55 €	2 931,17 €	37 031,28 €	38 105,21 €
10	2 659,08 €	2 736,20 €	34 568,04 €	35 570,60 €
9	2 474,78 €	2 546,55 €	32 172,14 €	33 105,15 €
8	2 327,59 €	2 395,10 €	30 258,67 €	31 136,30 €
7	2 187,43 €	2 252,82 €	28 436,59 €	29 286,66 €
6	2 080,22 €	2 145,61 €	27 042,86 €	27 892,93 €
5	2 988,18 €	2 053,47 €	25 846,34 €	26 696,41 €
4	1 923,94 €	1 989,33 €	25 011,22 €	25 861,29 €
3	1 874,49 €	1 939,48 €	74 368,37 €	25 218,44 €
2	1 759,95 €	1 825,34 €	22 979,35 €	23 729,42 €
1	1 695,44 €	1 763,83 €	22 079,72 €	22 929,79 €

* Rémunération sur 13 mois pour un salarié présent toute l'année et travaillant à plein temps

Revalorisation de la RCC au 1 ^{er} juillet 2022 : + 2,90 %	Périodicité	Montant conventionnel
Supplément familial de salaire		
Indemnité salaire unique	mois	46,41 €
Complément par enfant à charge (premier enfant)	mois	46,41 €
Complément par enfant à charge en sus du premier	mois	23,79 €

<i>Revalorisation de la RCC au 1^{er} juillet 2022 : + 2,90 %</i>	<i>Périodicité</i>	<i>Montant conventionnel</i>
<i>Pas de revalorisation au 1^{er} juillet 2022</i>		
<i>Prime de forfait</i>	<i>an</i>	<i>1 200 €</i>
<i>Pas de revalorisation au 1^{er} juillet 2022</i>		
<i>Prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole</i>	<i>sur événement</i>	<i>872 €</i>
<i>Prime de transport</i>	<i>mois</i>	<i>3,69 €</i>
<i>Prime de panier</i>	<i>jour</i>	<i>4,291 €</i>
<i>Primes de diplômes</i>	<i>sur événement</i>	
<i>Bachelor de Banque Assurance</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>7 298 €</i>
<i>Magister de Banque Finance</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>9 030 €</i>
<i>Unités d'enseignement du Bachelor</i>	<i>par crédit d'enseignement</i>	<i>105 €</i>
<i>Unités d'enseignement du Magister</i>	<i>par crédit d'enseignement</i>	<i>53 €</i>
<i>CETCA 1 pour salariés non titulaires d'un titre de niveau Bac + 2</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>840 €</i>
<i>Diplômes ou titres niveau Bac pour salariés de classe I et II</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>2 625 €</i>
<i>Diplômes ou titres niveau Bac + 2 pour salariés de classe I et II</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>3 885 €</i>
<i>Diplômes ou titres niveau Bac + 3</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>4 515 €</i>
<i>Diplômes ou titres niveau Bac + 4</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>5 198 €</i>
<i>Diplômes ou titres niveau Bac + 5</i>	<i>obtention du diplôme</i>	<i>6 510 €</i>

Accord du 6 décembre 2022

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

Solidaires.

Préambule

Vu l'accord du 6 décembre 2022 portant sur la modification de l'article 26 de la Convention Collective Nationale du Crédit agricole et sur l'Annexe 1,

Considérant que les modifications de la Convention collective doivent s'effectuer en assurant aux salariés un niveau identique de garanties sociales lorsque le cadre des relations contractuelles n'est pas modifié,

Les parties conviennent, conformément à l'article 1 de la Convention collective nationale du Crédit agricole, d'appliquer, lors de l'entrée en vigueur de ces modifications, les règles suivantes aux salariés dont le contrat de travail était régi par les dispositions antérieures.

Article 1

Réduction de la Classe I et matrice de classification des fonctions repères

Dans le cadre de l'accord du 6 décembre 2022 portant sur la modification de l'article 26 de la Convention Collective Nationale du Crédit agricole et sur l'Annexe 1, la Classe I est réduite à une seule position de classification

de l'emploi, par la suppression des positions 1, 2 et 3.

La PCE 4 (niveau C) devient ainsi la première position de la matrice de classification, dont la numérotation et la structure d'ensemble ne sont par ailleurs pas modifiées.

À la prise d'effet de ces modifications, l'ensemble des emplois positionnés au sein des PCE 1 (niveau A), PCE 2 (niveau B) et PCE 3 (niveau C) sont donc positionnés au sein de la PCE 4 (niveau C), sans modification de leur situation contractuelle.

Article 2

Mise en œuvre de la réduction de la Classe I

À l'occasion du repositionnement au sein de la PCE 4 (niveau C) des salariés occupant les PCE 1, 2 et 3, ces derniers bénéficieront d'une évolution de la rémunération conventionnelle conformément aux dispositions de l'Annexe 1 en vigueur à la date de négociation du présent accord, ainsi qu'à sa note technique d'application, et relatives aux garanties d'accompagnement des prises de responsabilités.

Cette évolution de la rémunération conventionnelle sera ainsi mise en œuvre dans le respect :

- D'un accroissement de la rémunération conventionnelle ne pouvant être inférieur à 50 € (soit 650 € sur 13 mois pour un salarié travaillant à plein temps),
- Des modalités d'absorption de la rémunération des compétences individuelles lors des prises de responsabilités, telles que déterminées dans l'entreprise.

Article 3

Information des salariés

Les Caisses régionales et entités de la branche communiqueront à leurs salariés une information générale sur les nouvelles dispositions de l'article 26 de la Convention Collective Nationale et de l'Annexe 1, telles que découlant de l'accord du 6 décembre 2022.

S'agissant des salariés concernés par un repositionnement de leur emploi au sein de la PCE 4 à l'occasion de la réduction de la Classe I, ils seront destinataires d'un courrier d'information individuel, comprenant les éléments suivants :

- rappel de l'intitulé de l'emploi occupé,
- intitulé de la fonction repère ou, le cas échéant, de la fonction spécifique à laquelle est rattachée l'emploi occupé à compter du 1^{er} janvier 2023,
- composition de la rémunération conventionnelle au 1^{er} janvier 2023 matérialisant l'évolution prévue à l'article 2 du présent accord.

Les communications prévues au présent article 3 seront adressées avant la paye de janvier 2023.

Article 4

Modalités d'application de l'accord

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

Accord du 19 décembre 2023

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECA-CFE-CGC ;

CFDT ;

SUD-CAM.

Préambule

La négociation salariale dans la branche des Caisses régionales et entités associées permet, chaque année, d'étudier les modalités de réévaluation de la rémunération conventionnelle telle que prévue par l'Annexe 1 de la Convention Collective.

Depuis 2019, cette négociation est organisée autour d'un calendrier permettant d'anticiper l'ouverture de la discussion au mois de novembre précédant l'année d'application des mesures salariales. La négociation concrète de ces

mesures se tient, quant à elle, au mois de janvier.

La négociation salariale de branche au titre de l'année 2024 s'est ainsi ouverte en CPPNI du 28 novembre 2023, dans un contexte qui a toutefois conduit les négociateurs de branche à modifier ce calendrier :

- Lors de cette réunion du 28 novembre 2023, les organisations syndicales représentatives de la branche Crédit Agricole ont formulé la demande d'une mesure spécifique de soutien au pouvoir d'achat, certaines visant la demande d'une nouvelle prime de partage de la valeur telle que celle qui avait été versée aux salariés de la branche en début d'année 2023 ;

- La Délégation Fédérale a, quant à elle, recentré l'enjeu de la négociation salariale de branche sur sa vocation première et historique, à savoir l'évolution des salaires de classification. Au terme de plusieurs années de contexte exceptionnel de crise, durant lesquelles les négociateurs de branche ont pu être amenés à échanger sur des mesures ponctuelles spécifiques, elle a souligné la tendance à la normalisation de ce contexte malgré une inflation baissière mais soutenue. Elle a également observé le niveau cohérent de l'ensemble des mesures salariales allouées dans la branche Crédit Agricole en 2023, en rapport avec les paramètres de négociation habituels.

Au terme de cette séance d'ouverture en CPPNI du 28 novembre 2023, les organisations syndicales représentatives de la branche ont fait valoir les attentes importantes des salariés vis-à-vis de la négociation salariale de branche à venir. Elles ont insisté sur le ressenti qui serait le leur si cette négociation ne prenait pas en compte une forme d'accompagnement nécessaire, en terme de pouvoir d'achat, au fait de ne plus recourir aux dispositifs ponctuels utilisés ces dernières années.

Dans ce contexte, et par souci de dialogue, les négociateurs de branche ont convenu d'anticiper le calendrier de la négociation salariale de branche 2024, afin de négocier les mesures salariales associées à l'occasion d'une CPPNI exceptionnelle le 19 décembre 2023.

Dans ce cadre, ils ont trouvé un consensus matérialisé par le présent accord, portant sur une mesure salariale égalitaire, générale et pérenne, profitant à la rémunération de tous et dans la durée, contribuant à leur pouvoir d'achat quotidien, leur protection sociale, comme à leurs projets de vie.

Par ailleurs, en terme de méthode, il a été convenu que le calendrier de la prochaine NAO de branche serait anticipé afin que la discussion puisse être entièrement menée fin 2024. Les dates précises d'ouverture et de négociation seront fixées lors des échanges autour de l'agenda 2024.

Article 1

Mesures collectives relatives à la rémunération conventionnelle

À effet du 1^{er} janvier 2024, il est convenu de réévaluer la rémunération de classification de l'emploi, fixée par la grille salariale conventionnelle définie à l'article 26 de la Convention Collective Nationale, selon les modalités suivantes :

- Une augmentation de 1 500 € annuels bruts, sur 13 mois, de chacun des niveaux de rémunération de classification de l'emploi de la grille conventionnelle

Article 2

Prise d'effet

Les mesures ci-dessus seront versées avec la paye du mois de janvier 2024, pour les salariés inscrits à l'effectif au 1^{er} janvier 2024.

Nouvelle grille de classification à compter du 1^{er} janvier 2024

Position	RCE 2023 mensuelle en €	RCE 2024 mensuelle en €	évolution en €	RCE 2023 annuelle en €	RCE 2024 annuelle en €
4	2066.26	2181.64	115.38	26861.38	28361.38
5	2130.50	2245.88	115.38	27696.50	29196.50
6	2222.54	2337.92	115.38	28893.02	30393.02
7	2331.67	2447.05	115.38	30311.71	31811.71
8	2478.93	2594.31	115.38	32226.09	33726.09
9	2635.68	2751.06	115.38	34263.84	35763.84
10	2831.97	2947.35	115.38	36815.61	38315.61
11	3033.77	3149.15	115.38	39439.01	40939.01

<i>Position</i>	<i>RCE 2023 mensuelle en €</i>	<i>RCE 2024 mensuelle en €</i>	<i>évolution en €</i>	<i>RCE 2023 annuelle en €</i>	<i>RCE 2024 annuelle en €</i>
<i>12</i>	<i>3418.11</i>	<i>3533.49</i>	<i>115.38</i>	<i>44435.43</i>	<i>45935.43</i>
<i>13</i>	<i>3740.69</i>	<i>3856.07</i>	<i>115.38</i>	<i>48628.97</i>	<i>50128.97</i>
<i>14</i>	<i>4118.18</i>	<i>4233.56</i>	<i>115.38</i>	<i>53536.34</i>	<i>55036.34</i>
<i>15</i>	<i>4457.26</i>	<i>4572.64</i>	<i>115.38</i>	<i>57944.38</i>	<i>59444.38</i>
<i>16</i>	<i>4900.62</i>	<i>5016.00</i>	<i>115.38</i>	<i>63708.06</i>	<i>65208.06</i>
<i>17</i>	<i>5422.27</i>	<i>5537.65</i>	<i>115.38</i>	<i>70489.51</i>	<i>71989.51</i>

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Commission nationale de négociation

Accord du 15 juin 1983

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGSOA ;

CGT ;

FO ;

CGC ;

CFTC ;

SNIACAM.

Préambule

Dans le souci de faciliter le dialogue et afin de répondre à certaines demandes présentées par les syndicats, la Fédération Nationale du Crédit Agricole et les organisations syndicales représentant le personnel des Caisses Régionales de Crédit Agricole Mutuel, sont convenues du protocole d'accord qui fait l'objet des dispositions ci-après.

Article 1

Rôle et champ de compétence de la Commission Nationale de Négociation

La Commission Nationale de Négociation élabore, conclut et aménage les accords collectifs concernant les personnels d'exécution et d'encadrement définis par la Convention Collective de Travail à adhésions multiples. La Commission Nationale de Négociation examine ou négocie également, pour ces personnels, le statut, les garanties sociales, le système conventionnel de rémunération tel qu'il ressort de l'article 26 de la Convention Collective, ainsi que les conditions générales d'emploi et de travail.

Article 2

Composition de la Commission Nationale de Négociation

La Commission Nationale de Négociation est composée, d'une part, de représentants désignés par les organisations syndicales signataires, à raison de quatre représentants par organisation syndicale et, d'autre part, de représentants employeurs désignés par la Fédération Nationale du Crédit Agricole et choisis parmi les présidents et directeurs de Caisses Régionales.

Article 3

Fonctionnement de la Commission Nationale de Négociation

La Commission Nationale de Négociation tient cinq réunions par an dont l'une est consacrée à l'application des dispositions de l'article L. 132-12 du Code du Travail⁽¹⁾

(1) Article L. 132-12 du Code du Travail :

«Les organisations qui sont liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels, se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

La négociation sur les salaires est l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen, par les parties, de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques. A cet effet, un rapport est remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation. Au cours de cet examen, la partie patronale fournira aux organisations syndicales les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause.»

Le calendrier des réunions est fixé en début d'année par accord entre la F.N.C.A. et les organisations syndicales. Le nombre de ces réunions peut être augmenté en cas de circonstances exceptionnelles par accord entre la F.N.C.A. et les organisations syndicales.

L'ordre du jour des réunions prévues par le calendrier, ainsi que des réunions exceptionnelles, est arrêté par accord entre la F.N.C.A. et les organisations syndicales.

Au cas où une question importante se poserait en dehors des délais fixés pour l'envoi de l'ordre du jour, celle-ci pourrait être évoquée à la réunion de la Commission Nationale de Négociation si la F.N.C.A. et les organisations syndicales en convenaient ainsi lors de cette réunion.

Les convocations aux séances, rappelant l'ordre du jour, sont adressées au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs, par la F.N.C.A., au moins quinze jours à l'avance.

Dès réception des convocations, les organisations syndicales communiquent la composition de leur délégation pour la séance fixée à la F.N.C.A. qui avise les directions intéressées.

La F.N.C.A. assure le secrétariat de la Commission Nationale de Négociation et, à cet effet, deux membres, au moins, du Département des Relations Sociales participent aux séances. La F.N.C.A. rédige et adresse les comptes rendus de séance au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs.

Commissions techniques

Dans le cadre des travaux de la Commission Nationale de Négociation, des commissions peuvent être constituées par accord entre la F.N.C.A. et les organisations syndicales.

L'objet et la composition de ces commissions techniques, notamment le nombre de participants représentant les organisations syndicales, sont déterminés par accord entre la F.N.C.A. et les organisations syndicales.

Article 4

Participation des délégations syndicales à la Commission Nationale de Négociation

Le temps passé aux réunions de la Commission Nationale de Négociation, ou aux commissions techniques qu'elle a mises en place, est considéré comme temps de travail.

Les frais consécutifs à la participation aux séances et pris en charge, sont, à l'exclusion de tous autres :

- soit, trajet aller et retour par S.N.C.F. 1^{ère} classe, y compris éventuellement couchette, du lieu de résidence de l'agent à Paris,
- soit, trajet aller et retour par avion, classe économique, du lieu de résidence de l'agent à Paris,
- pour les trajets annexes du domicile à la gare ou l'aéroport le plus proche, sur la base du tarif de remboursement des indemnités kilométriques pratiqué par la Caisse Régionale de l'intéressé ; pour les trajets annexes en région parisienne, sur la base du tarif des transports en commun,
- déjeuner au restaurant self-service de la F.N.C.A.

Les frais pris en charge sont remboursés par les Caisses Régionales aux intéressés.

Article 5

Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Régionale du Travail et de la Protection Sociale Agricoles d'Ile-de-France, ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes dont ressort la F.N.C.A.

Régime de prévoyance

Accord du 7 septembre 1994

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

FGSOA ;

FO ;

SNIACAM.

- Vu la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social ;

- Vu la décision de l'Assemblée générale constitutive de la CCPMA - Prévoyance, en date du 15 juin 1994, et l'arrêté du Ministre de l'Agriculture et de la Pêche, en date du 27 juin 1994, autorisant le fonctionnement de cette institution ;

- Vu l'article 38 de la Convention collective nationale du Crédit agricole sur le régime de retraite complémentaire ;
Considérant l'attachement des parties signataires du présent accord à la CCPMA et leur volonté de maintenir aux salariés des Caisses régionales et des organismes adhérant à la Convention collective une protection sociale complémentaire de bon niveau,

il est convenu les dispositions suivantes :

Les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective adhèrent, pour l'ensemble de leurs salariés relevant du régime d'assurance agricole à la CCPMA - Prévoyance.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'un nouvel accord intervienne ou, à défaut, pendant une durée de deux ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Réduction du temps de travail

Accord du 13 janvier 2000 sur le temps de travail au Crédit Agricole

[Étendu par arr. 7 mars 2000, JO 12 mars ⁽¹⁾

(1) L'accord est reconduit pour une durée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2011 (Avenant, 1^{er} déc. 2010, étendu)

]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FGSOA ;

FEC CGT FO ;

SNIACAM ;

CFTC AGRI

Préambule

La loi du 13 juin 1998 a incité les partenaires sociaux à négocier les modalités de mise en œuvre de la nouvelle durée légale du travail qui sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2000 dans les Caisses régionales⁽¹⁾

(1) Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole (Termes exclus de l'extension par arr. 7 mars 2000, JO 12 mars)

Le Crédit Agricole a engagé une négociation avec les organisations syndicales dans le cadre des articles L. 131-1 à L. 132-17 du Code du travail :

— Dans un état d'esprit constructif pour :

- engager l'ensemble des Caisses régionales dans une réduction du temps de travail effective malgré des situations diverses ;
- adapter l'organisation de chaque unité de travail en répondant aux aspirations des salariés sur l'amélioration des conditions de travail, garantie de l'efficacité des équipes et de l'amélioration de la qualité de service aux clients ;

— Avec le souci de réaliser un dispositif équilibré afin de :

- contribuer à la lutte contre le chômage par l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée,
- réaliser un niveau de réduction du temps de travail compatible avec les exigences de disponibilité et de qualité de service aux clients,
- maintenir et développer la compétitivité qui seule permet de garantir l'emploi à long terme,

— Pour préparer l'avenir.

Les signataires du présent accord ont eu en permanence deux préoccupations :

— La situation de l'emploi

Dans le cadre des accords précédents, le Crédit Agricole a d'ores et déjà réalisé par le passé de nombreuses actions en faveur de l'emploi ; ces efforts lui ont permis de maintenir voire de développer l'emploi là où la plupart de ses concurrents le réduisaient fortement.

Le Crédit Agricole entend poursuivre cette contribution à la lutte contre le chômage, à l'occasion de la réduction

du temps de travail, en prenant un engagement d'embauche fort, notamment de jeunes, par une politique active d'insertion par des contrats à durée indéterminée, afin de réduire la précarité d'emploi.

— L'amélioration des conditions de travail

La réduction du temps de travail est une occasion pour changer l'organisation du travail, afin d'améliorer les conditions de travail et de rendre effective cette réduction.

Tous les acteurs doivent être impliqués dans ce changement, en premier lieu, le personnel d'encadrement qui va jouer un rôle moteur dans la mise en place de la nouvelle organisation et dans la gestion du temps de travail, les salariés et les organisations syndicales signataires avec lesquelles une large concertation est organisée par le présent accord, dans ce domaine.

L'amélioration des conditions de travail passe également par la maîtrise du temps de travail que cet accord organise, par la programmation des horaires, le suivi des horaires et la récupération des éventuelles heures supplémentaires.

La démarche de l'accord

La durée légale conduit à des évolutions dans l'organisation des entreprises

La première loi Aubry du 13 juin 1998, dite d'incitation et d'orientation, a annoncé une réduction significative de la durée légale du temps de travail à partir du 1^{er} janvier 2000.

Cette diminution de la durée légale du temps de travail conduit à une baisse du seuil de déclenchement des heures supplémentaires : les heures travaillées au-delà de cette nouvelle durée légale seront des heures supplémentaires.

Les entreprises qui n'abaisseraient pas leur durée collective du travail à ce seuil s'exposeraient donc à payer systématiquement une part du temps actuellement travaillé sous forme d'heures supplémentaires.

Dans le cas contraire, les entreprises qui l'abaisseraient à ce seuil affecteraient directement leurs conditions de production, donc leur service aux clients. Pour continuer à produire le meilleur service aux clients, ces entreprises devront faire évoluer l'organisation de leur production.

Le choix d'une négociation nationale

Devant l'évolution de la législation du temps de travail, les représentants des salariés et des directions des Caisses régionales, ont constaté qu'il était nécessaire d'examiner ses conséquences sur l'organisation d'une Caisse régionale et sur l'évolution du cadre social du Crédit Agricole.

Ils ont donc fait le choix de négocier au niveau national afin de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des Caisses régionales et de leurs salariés.

La construction d'un cadre commun dans la négociation nationale constitue un préalable à toute mise en œuvre locale dans les Caisses régionales, puisqu'il permet d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les Caisses régionales.

Les choix de la négociation nationale

Les premières séances de négociation au plan national ont permis d'examiner les conséquences pour les clients, les salariés et l'entreprise d'un abaissement de la durée collective du travail dans les Caisses régionales au niveau de la durée légale.

La recherche d'un accord dans cette négociation revient alors à définir les conditions d'un nouvel équilibre permettant de concilier les attentes partagées de ces trois acteurs : l'amélioration du service aux clients, des conditions de travail et de la compétitivité.

Ce nouvel équilibre se réalisera nécessairement dans chaque Caisse régionale, dans une démarche associant l'ensemble des acteurs de l'entreprise et prenant en compte son contexte propre.

Un accord national négocié apporte à cette démarche locale :

- Un cadre de concertation pour accompagner le processus d'évolution dans chaque entreprise Caisse régionale.
- Des principes nationaux et des références communes pour organiser et réduire le temps de travail.
- Un engagement national d'embauches pour accompagner ces évolutions.
- Des engagements nationaux sur des dispositions sociales susceptibles d'être affectées par la RTT : la rémunération, la formation, les départs anticipés.

Des principes nationaux et des références communes pour organiser et réduire le temps de travail

- Une réduction de la durée collective du temps de travail.

Les partenaires sociaux ont observé que les Caisses régionales ne pouvaient pas durablement fonctionner avec une

durée collective différente de la durée légale du temps de travail. Ils ont donc fait le choix d'une réduction significative du temps de travail.

— Une réduction effective du temps de travail.

Une évolution de l'organisation en proximité permet une réduction réelle et effective du temps de travail, en s'appuyant sur les dispositifs légaux, notamment l'article 4 de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail.

— Des évolutions d'organisations encadrées, progressives et concertées.

Une évolution non maîtrisée, rapide et menée sans contribution active de l'ensemble des salariés et tout particulièrement des managers au processus d'organisation aboutirait à des dysfonctionnements importants, source de dégradation du service aux clients et des conditions de travail des salariés.

Cette démarche d'organisation du temps de travail est un processus essentiel de la concertation entre salariés et employeurs.

Elle se déroule en proximité pour prendre en compte les attentes des clients et les aspirations des salariés dans le cadre du projet de la Caisse régionale.

Dans le cadre de cette proximité, le rôle des managers est essentiel : grâce à leur connaissance intime du terrain et des composantes du projet de la Caisse régionale, ils animeront la concertation avec les salariés pour réussir les actions de simplification du travail. Celles-ci seront une condition indispensable d'une réduction effective du temps de travail qui améliorera les conditions de travail des salariés.

Cette démarche est donc progressive.

Elle se déroulera dans le cadre défini dans l'annexe 2 afin de permettre l'équité dans son application.

Un engagement national d'embauches pour accompagner ces évolutions

— Cet engagement se situe résolument dans l'esprit de la loi Aubry en contribuant à la lutte contre le chômage par l'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée.

— Cet investissement important, assumé par l'ensemble des Caisses régionales pour préparer l'avenir, est un véritable défi dans le contexte actuel d'évolution du secteur bancaire.

Des engagements nationaux sur des dispositions sociales pour renforcer la démarche

— Un effort de formation pour accompagner ces évolutions.

— Un système de départ anticipé demandé par les organisations syndicales pour les salariés qui le souhaitent.

— Le maintien de la rémunération conventionnelle.

L'équilibre contribution/rétribution est un principe fort du cadre social national.

Les négociateurs ont fait le choix de maintenir la rémunération pour l'ensemble des salariés malgré la réduction du temps de travail.

Cette mesure traduit la conviction que l'ensemble des acteurs de l'entreprise sauront relever le défi de l'amélioration du fonctionnement des unités.

Un cadre de concertation, de consultation et de suivi pour accompagner le processus d'évolution dans chaque Caisse régionale

— Une concertation avec les organisations syndicales signataires, qui ont élaboré l'accord avec les représentants des Caisses régionales, permettra, par la recherche en commun de solutions, de définir les modalités d'application de l'accord à la Caisse régionale concernée. Elle inclura les étapes suivantes :

- une première rencontre portant sur l'organisation de la concertation ; elle se déroulera dans le mois qui suit la signature de l'accord.
 - une présentation de la méthodologie retenue pour préparer les évolutions d'organisation dans les unités ; cette présentation sera effectuée dans les deux mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.
 - un bilan écrit précisant les modalités d'application de l'accord dans la Caisse régionale. Il sera effectué préalablement aux consultations du CHSCT et du CE sur l'évolution de l'organisation des unités et au plus tard dans le six mois qui suivent la signature de l'accord.
- Dès qu'elles auront été définies, les modalités d'application de l'accord seront soumises pour avis
- au CHSCT sur l'aspect des conditions de travail.
 - au Comité d'entreprise, sur tous les autres aspects qu'il tient de la loi, notamment l'organisation de l'entreprise et les conséquences sur les salariés.

— Enfin, un dispositif annuel de suivi de l'accord avec les organisations syndicales signataires sera mis en place au niveau local et national. Le suivi dans chaque Caisse régionale inclura notamment avant fin 2000 un point destiné à tirer le bilan des premières évolutions organisationnelles menées dans le cadre de l'accord.

— Si les nouvelles règles en matière d'organisation du temps de travail rendent impossible l'application en l'état de certains accords locaux, une adaptation serait donc nécessaire par une négociation avec toutes les organisations syndicales.

Le rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

Les nombreuses évolutions liées à la mise en œuvre du dispositif de réduction du temps de travail, conduisent à élaborer et à mettre en place une démarche d'accompagnement spécifique et structurée avec les partenaires sociaux en organisant dans chaque Caisse régionale :

- A. une concertation avec les organisations syndicales signataires ;
- B. une consultation du CHSCT sur les conséquences du projet sur les conditions de travail ;
- C. la consultation du Comité d'entreprise sur le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail ;
- D. un dispositif de suivi annuel local de l'application de l'accord avec les organisations syndicales signataires incluant pour l'an 2000 un bilan issu des premières mises en œuvre des évolutions d'organisation ;
- E. un suivi national.

A) La concertation

1- Niveau de la concertation

Les organisations syndicales signataires de l'accord national désignent dans chaque Caisse régionale où elles sont représentées par un délégué syndical, des correspondants chargés de participer à la mise en œuvre locale de l'accord national sur l'organisation et la réduction du temps de travail.

Le nombre de correspondants est de deux dans les Caisses régionales dont l'effectif est inférieur à 1500 salariés, de trois à partir de 1500 salariés.

2- Objet de la concertation

L'objet de la concertation est :

- de décliner l'accord national dans l'entreprise,
- d'appréhender les incidences de l'accord national, notamment sur l'organisation de la Caisse régionale, sur l'évolution des effectifs, sur l'évolution des départs en préretraite totale, dispositif sur lequel un bilan sera également établi,
- d'examiner l'impact de l'accord national sur le dispositif local constitué éventuellement :
 - d'accords d'entreprise,
 - d'accords atypiques,
 - d'usages.

Cette concertation devra se faire en vue de rechercher des solutions permettant de satisfaire les besoins de l'entreprise et les aspirations des salariés.

3- Définition du périmètre de la concertation

En liaison avec les correspondants des organisations syndicales signataires de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail, les directions conviennent :

- des informations préalables à transmettre dans le cadre de la concertation une semaine avant la réunion ;
- du calendrier de cette concertation ;
- des thèmes de la concertation portant notamment sur l'emploi et l'insertion de jeunes ;
- de la mise en œuvre de moyens attribués aux parties à la concertation ;
- des conditions de mise en œuvre de la préretraite totale ;
- de la forme du compte rendu à établir à l'issue de chaque réunion et de la concertation.

4- Étapes et calendrier de la concertation

La concertation est organisée sur une période allant de la signature de l'accord national, aux consultations du CHSCT et du CE sur la mise en place des nouvelles dispositions relatives au temps de travail dans les caisses régionales, et en principe à la fin de la période de transition.

— Une première rencontre portant sur l'organisation de la concertation et les premières modalités d'application de l'accord se déroulera dans le mois qui suit la signature de l'accord ; elle traitera des points suivants :

-
- première lecture en commun de l'accord pour une meilleure compréhension de son contenu appliqué à la Caisse régionale,
 - examen des conditions de mise en œuvre des départs anticipés.
 - Une présentation de la méthodologie de travail retenue pour définir les évolutions d'organisation dans les unités
 - rappel des principes énoncés dans l'accord sur l'organisation du temps de travail et présentation des principes applicables dans la Caisse régionale,
 - présentation de l'organisation du chantier, de la méthode retenue, des étapes et du calendrier des rencontres avec les signataires prévues dans la Caisse régionale.

L'organisation du temps de travail étant élaborée en proximité, la démarche de mise en œuvre dans la Caisse régionale sera donc alimentée par un dispositif d'analyse dans les unités. Ces modalités d'analyse et de mise en œuvre pourront prendre des formes variées ; ainsi, les Caisses régionales mèneront des travaux préalables d'analyse dans les unités, auxquels pourront s'ajouter des expérimentations, dans certaines unités, susceptibles d'être appliquées ensuite à l'ensemble de la Caisse régionale.

Dans ce cas, le CHSCT et le CE seront alors spécifiquement consultés préalablement à la mise en œuvre de ces expérimentations.

Pour chacune de ces consultations, un dossier de consultation est remis 15 jours avant la réunion. L'avis du CHSCT est transmis au CE avant la consultation de celui-ci.

- Un suivi de l'avancement

Un ou plusieurs points d'avancement sur ces travaux seront alors effectués avec les signataires à raison d'un point par mois jusqu'au bilan.

- Un bilan sur les premiers travaux organisationnels et les modalités d'application de l'accord à la Caisse régionale, mené deux mois au minimum après la présentation de la méthodologie retenue et dans les six mois suivant la signature de l'accord.

Ce bilan précédera le processus de consultation des CHSCT et CE sur l'évolution des organisations des unités ; il abordera :

- les propositions faites par l'entreprise sur les conditions de mise en œuvre de l'organisation du temps de travail dans les unités ou les équipes à partir de l'examen des informations issues des analyses préalables (travaux dans les unités et expérimentations),
- l'examen des ajustements à intégrer dans le dispositif social local.

5- Moyens de la concertation

Les correspondants désignés par les organisations signataires de l'accord sur l'organisation et la réduction du temps de travail au niveau national, bénéficient de moyens spécifiques qui sont définis préalablement dans le cadre de la concertation.

Les moyens spécifiques attribués aux correspondants désignés par les organisations syndicales sont applicables pendant une période qui ne saurait excéder la durée de la concertation.

Concernant les crédits d'heures, il est attribué à chaque correspondant désigné par les organisations syndicales signataires de l'accord national, un crédit de 30 heures par mois pour l'exercice de ses fonctions dans le cadre de la concertation.

Le temps passé par les correspondants en réunion avec la direction de la caisse régionale ne s'impute pas sur le crédit d'heures prévu ci-dessus.

Les correspondants désignés par les organisations syndicales peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent. Ils informent la direction de la répartition qui aura été effectuée.

B) Consultation du CHSCT

Dans la mesure où l'organisation et la réduction du temps de travail s'accompagnent d'une modification des conditions de travail, une consultation spécifique du CHSCT doit être organisée.

1- Période de la consultation

La consultation du CHSCT est organisée avant la consultation du comité d'entreprise.

Elle est engagée un mois au plus tard après la réunion de «bilan» définie dans le processus de concertation.

2- Objet de la concertation

Le CHSCT est invité à formuler un avis sur les conséquences en matière de conditions de travail :

- de la nouvelle organisation de la Caisse régionale ;
- de la nouvelle organisation du temps de travail.

3- Dossier de consultation préalable

Préalablement au recueil de l'avis du CHSCT et afin de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause, un dossier est remis aux membres du CHSCT quinze jours avant la réunion.

4- Association du Comité d'entreprise

Dès que le CHSCT a formulé son avis sur les conséquences en matière de conditions de travail de la nouvelle organisation de la Caisse régionale et de la nouvelle organisation du temps de travail, il incombe au président de le transmettre dans les meilleurs délais, au Comité d'entreprise.

5- Dossier de consultation du CHSCT

Points de la consultation et informations préalables :

- le projet d'organisation et de réduction du temps de travail,
- les conséquences sur les conditions de travail :
 - de la nouvelle organisation de la Caisse régionale ;
 - de la nouvelle organisation du temps de travail.
- les conditions de réalisation,
- les délais indicatifs de mise en œuvre du projet,
- les conditions de mise en œuvre du temps partiel.

C) Consultation du Comité d'entreprise

Après la consultation du CHSCT dont l'avis est communiqué aux membres du comité d'entreprise, et avant la mise en œuvre au niveau local de l'accord national une consultation du comité d'entreprise doit être organisée.

1- Moment et objet de la consultation

La consultation pour avis du comité d'entreprise est organisée au niveau local, avant la mise en œuvre de l'accord national relatif à l'organisation et à la réduction du temps de travail.

Il est donc nécessaire que le comité d'entreprise puisse bénéficier de toute l'information disponible au sein de la caisse régionale, concernant le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail afin que, le jour de la consultation, il puisse donner un avis en toute connaissance de cause.

Toutefois, le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail peut, à ce stade du processus, ne pas être complet.

Il est possible que le volet organisationnel ne soit pas suffisamment avancé ou précis.

De ce fait, le comité d'entreprise est alors invité à formuler un avis sur les grands principes d'organisation de la caisse régionale.

Dans ce cas, les modalités d'application de l'organisation devront faire l'objet d'une consultation pour avis distincte organisée ultérieurement.

En outre, dans la mesure où la mise en œuvre au niveau local de l'accord national sur le temps de travail, s'inscrit dans une procédure élaborée comportant des décisions échelonnées, la consultation pour avis du comité sera organisée à l'occasion de chacune d'elles au fur et à mesure de la mise en place progressive de la nouvelle organisation et de la réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, les consultations complémentaires doivent être effectuées avant la mise en place de la nouvelle organisation.

2- Délai de remise du dossier de consultation

Un mois avant la date de consultation du comité, et afin de lui permettre de se prononcer en toute connaissance de cause, un dossier est remis aux membres du comité d'entreprise.

3- Les points de la consultation

Le dossier de consultation doit permettre au comité d'entreprise de formuler un avis sur l'organisation de la caisse régionale et notamment :

- l'organisation du temps de travail (définition par la direction des principes d'organisation des horaires, des prises de repos des salariés...)
- l'organisation de la préretraite totale ;
- la formation ;
- l'évolution des effectifs ;
- l'insertion des jeunes embauchés ;
- les conditions de mises en œuvre du temps partiel dans la Caisse régionale selon les dispositions prévues dans

l'accord sur le temps partiel au Crédit Agricole.

4- Dossier de consultation du Comité d'entreprise

Points de la consultation et informations préalables :

- Le dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail
- Les conséquences sur les conditions de travail de la nouvelle organisation de la Caisse régionale et de la nouvelle organisation du temps de travail
- L'avis du CHSCT
- Incidences sur :
 - le temps partiel,
 - le statut collectif de la Caisse régionale (accords de droit commun, accords atypiques, usages),
 - la programmation des périodes de travail et modifications des horaires,
 - le contenu des emplois (changement d'organisation),
 - le recrutement et l'évolution de l'emploi,
 - l'insertion des jeunes,
 - la formation,
 - la préretraite totale,
- Le planning indicatif de mise en œuvre du dispositif.

D) Le suivi local par les partenaires sociaux du dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail

Le suivi du dispositif d'organisation et de réduction du temps de travail est assuré au niveau de la caisse régionale par les correspondants désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord.

Une réunion des correspondants est organisée par la Caisse régionale :

- Une fois par an, au niveau de la Caisse régionale, afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord national.
- Au cours de cette réunion, il est procédé à un examen de la mise en œuvre de l'accord national au niveau local, notamment des embauches, des modalités de prise des jours de repos des salariés fixés par la direction avec les unités de travail, de la définition par la direction des variations d'activité des unités de travail, de la détermination des plannings d'horaires, des conditions d'exercice des droits au repos résultant de la bonification du travail de nuit, de la situation des heures supplémentaires, etc.
- En outre, un point d'étape sera effectué avant fin 2000 afin d'effectuer le bilan des premières évolutions organisationnelles mises en œuvre dans le cadre de l'accord.

E) Un suivi national

Le suivi annuel de l'application du présent accord sera effectué avec les organisations syndicales signataires dans le cadre d'une réunion de la Commission nationale de négociation.

Adaptation éventuelle du dispositif local

Lorsque pour la mise en place du dispositif national, une adaptation des accords locaux apparaît nécessaire, une négociation doit être engagée avec toutes les organisations syndicales représentatives dans la Caisse régionale.

Les embauches

Le crédit agricole prend un engagement d'embauche de 10 300 salariés en contrat à durée indéterminée, en équivalent temps plein, sur une période courant du 1^{er} juin 1999 au 30 septembre 2002.

Chaque Caisse régionale contribuera à l'effort national d'embauches selon sa réalité sociale et économique. Elle sera particulièrement attentive au niveau d'embauches de la première année et à ce titre économique indiquera ses objectifs en la matière dans le cadre du processus de concertation.

Un suivi national de cet engagement sera fait annuellement dans le cadre de la Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cet engagement est d'autant plus important qu'il se situe à contresens des évolutions du secteur bancaire et qu'il représente un accroissement significatif des embauches par rapport aux années précédentes.

La formation

Les évolutions d'organisation liées à la mise en œuvre de la réduction du temps de travail doivent être accompagnées d'un investissement important en matière de formation des salariés.

Afin d'identifier les besoins de formation, un diagnostic approfondi sera mené, dans le cadre d'une démarche avec l'ensemble des partenaires concernés, dont les pouvoirs publics.

Ce diagnostic comportera une analyse prospective des métiers et une réflexion sur les actions de formation à mettre en œuvre pour optimiser l'adaptation des salariés aux qualifications requises dans chacun de ces métiers.

L'effort accru en matière de formation doit concerner tous les salariés, avec 4 priorités

— La formation des managers :

Étant donné leur rôle dans l'organisation et la planification, les managers devront être préparés, par une formation adaptée, à cette dimension de management.

— Les jeunes embauchés :

L'engagement d'embauches pris dans le présent accord nécessite la mise en place de processus d'intégration et de formation des nouveaux salariés.

— La formation qualifiante :

Les actions de formation qualifiante doivent être renforcées pour maintenir un bon niveau de compétence dans un contexte d'évolutions des structures et des métiers bancaires.

— L'adaptation de certaines populations :

Face à la transformation rapide de certains emplois et aux difficultés pouvant en résulter pour certaines populations, des dispositifs de formation adaptés devront être élaborés pour développer leur qualification.

La cessation d'activité

(Dispositif reconduit jusqu'au 31 décembre 2002 par accord 9 oct. 2001, non étendu)

A) Le départ anticipé en fin de carrière

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales et aux aspirations des salariés, il a été convenu de mettre en œuvre un dispositif permettant aux agents qui le souhaitent de cesser de façon anticipée leur activité en fin de carrière.

1- **Objet**

Les présentes dispositions ont pour objet de régir les conditions et les modalités pratiques de cessation volontaire d'activité, à la seule initiative du salarié, dans le cadre d'un système de préretraite totale.

Ce dispositif permet aux bénéficiaires décrits ci-après, de cesser toute activité jusqu'à ce qu'ils puissent prétendre à une retraite à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale et pendant une durée maximum de 60 mois, dans la limite de leur soixante-cinquième anniversaire, tout en percevant un certain niveau de ressources et en maintenant l'acquisition de droits auprès des régimes de retraite de base et de retraite complémentaire.

2- **Bénéficiaires**

Les agents, présents dans l'entreprise, peuvent bénéficier du dispositif, dès lors :

- qu'ils atteignent au moins l'âge de 55 ans,
- qu'ils ont 10 ans d'ancienneté au Crédit Agricole,
- qu'ils cessent toute activité professionnelle et ne perçoivent pas d'indemnités de chômage.

Peuvent également bénéficier de l'accord, les salariés actuellement bénéficiaires d'une préretraite progressive.

3- **Mise en œuvre**

Il appartient au salarié de prendre l'initiative de la demande de sa cessation anticipée d'activité. L'agent remplissant les conditions d'accès avant l'échéance des présentes dispositions, devra en faire une demande écrite auprès de la Direction des ressources humaines de la Caisse régionale. Il devra en outre fournir un relevé de compte individuel établi par la MSA et précisant le nombre de trimestres validés.

Cette demande, formulée au minimum trois mois avant la date de départ envisagée par le salarié, et en tout état de cause avant l'échéance de l'accord, doit exprimer, de façon non équivoque, la volonté de l'agent de mettre fin à son contrat de travail afin de bénéficier du dispositif de préretraite totale.

La date de départ sera fixée par accord entre le salarié et l'employeur.

La direction pourra différer, pour des raisons de service et dans la limite d'une durée de trois mois, la date de départ initialement souhaitée par le salarié.

4- Garantie de ressources

À compter de la date de départ effectif de l'agent et jusqu'à ce qu'il puisse prétendre à une retraite à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale et jusqu'à l'issue d'une période maximale de 60 mois, la Caisse régionale versera à l'agent une rente exclusive de tout autre élément de rémunération dont le montant dépend de la durée de portage.

La rente est définie par la formule suivante :

Salaire de référence × Taux

4.1- Salaire de référence

Le salaire de référence est le dernier salaire annuel brut calculé sur les douze mois précédant le dernier mois d'activité, ou la moyenne des trois dernières années si celle-ci s'avère plus avantageuse, déductions faites :

— des éléments exceptionnels (prime de mariage...),

— des cotisations sociales, hors contribution sociale généralisée et contribution pour le remboursement de la dette sociale.

L'intéressement et la participation n'entrent pas dans le salaire de référence.

En cas d'absences pendant la période de référence, le salaire pris en compte est le salaire théorique corrigé de ces absences.

Pour l'ensemble des salariés, à temps plein ou à temps partiel, la rente est calculée sur la base d'un salaire temps plein et proratisé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel au cours de la carrière au Crédit Agricole. Pour ce calcul, les années passées en préretraite progressive sont assimilées à du temps plein.

4.2-

Taux de rente

Nombre de trimestres de portage	Taux de rente
20	73.0 %
19	73.4 %
18	73.9 %
17	74.4 %
16	75.0 %
15	75.7 %
14	76.4 %
13	77.3 %
12	78.3 %
11	79.5 %
10	81.0 %
9	82.8 %
8	85.0 %
7	87.9 %
6	91.7 %
5	97.0 %
4 ou moins	105.0 %

Tous revenus, rentes ou pensions acquis à titre professionnel (pensions de retraite complémentaire, ..., hors pension de réversion ou éléments acquis avant le départ en préretraite) que l'agent percevait par ailleurs, viendraient en déduction de la garantie de ressource.

La rente est versée mensuellement. Celle-ci fera l'objet du précompte de l'ensemble des charges en vigueur supportées par le préretraité au moment de son versement.

5- Réversion en cas de décès pendant la période de préretraite

Pendant toute la période de préretraite, la Caisse régionale prend à sa charge la souscription à une assurance décès dont le bénéficiaire aura été désigné par l'agent préretraité.

Le montant versé en cas de décès de l'agent dépend de la durée de portage restant à courir et correspond à la formule suivante :

$$60 \% \times T_x \times S \times d$$

où T_x est le taux tel que défini au paragraphe 4,

où S est le salaire de référence tel que défini au paragraphe 4,

où d est la durée de portage (en années) restant à courir.

Le versement pourra s'effectuer en capital ou en rente, au choix du bénéficiaire.

6- Assurance volontaire vieillesse

Pour continuer à valider des trimestres de cotisations au titre de la retraite de base jusqu'au taux plein, le préretraité a la faculté de souscrire une assurance volontaire vieillesse auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie.

À cet effet, la Caisse régionale prendra en charge la totalité des cotisations dues sur la base du dernier salaire brut d'activité dans la limite de la durée de portage.

7- Retraite complémentaire

Afin de maintenir au préretraité les mêmes droits à retraite complémentaire que s'il avait continué à travailler, la Caisse régionale prend à sa charge les cotisations CAMARCA et CRCCA au taux en vigueur au moment de leur versement et sur la base du dernier salaire annuel brut.

8- Assurance maladie

Dans la mesure où l'agent ne pourrait au cours de la période de préretraite, bénéficier à quelque titre que ce soit, d'une couverture maladie, les Caisses régionales prendront en charge jusqu'à l'issue de la préretraite, les cotisations inhérentes au maintien de garanties équivalentes.

9- Durée d'application des dispositions

Les présentes dispositions sont applicables pour une durée déterminée de 12 mois à compter du 1^{er} janvier 2000, date à l'issue de laquelle elles cesseront automatiquement de produire tout effet.

Deux mois avant leur expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

À cette occasion, il sera procédé à un examen de la situation des préretraites accordées dans le cadre du présent dispositif.

Le nombre de reconductions possibles est limité à deux, les présentes dispositions ayant vocation à s'appliquer pendant trois ans.

B) Le plan d'épargne retraite

Les parties conviennent d'engager dès l'année 2000 une négociation sur un dispositif de plan d'épargne retraite.

C) La préretraite progressive

Il est convenu d'étudier avec les pouvoirs publics un dispositif de préretraite progressive, dont les bénéficiaires pourraient se voir confier des missions de tutorat.

Le maintien de la rémunération

Les partenaires sociaux ont fait le choix de maintenir la rémunération conventionnelle :

— La réduction de la durée du travail prévue au présent accord n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

— Ce principe s'applique également aux nouveaux embauchés.

— Cet effort de maintien de la rémunération ne doit toutefois pas conduire à un autre surcroît, dans l'éventualité où des heures supplémentaires seraient rémunérées. En conséquence, le taux horaire serait alors calculé sur la base de 169 heures mensuelles au taux légal.

Annexe

(Voir annexe II de la convention collective)

Modifications de certaines dispositions de la convention collective du Crédit Agricole de l'annexe à la convention collective du Crédit Agricole et de l'accord de

translation du 1^{er} octobre 1996

(Voir art. 19 et 40 de la convention collective)

Application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2000, ou à la date d'entrée en vigueur de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail, si celle-ci est postérieure au 1^{er} janvier 2000, pour les dispositions subordonnées à ce texte.

Toutefois, la mise en place de la nouvelle organisation du temps de travail nécessite, pour l'année 2000, des mesures transitoires, au cours d'une période de transition qui court du 1^{er} janvier au 31 mai 2000.

Outre le solde des congés de 1999 au titre des congés payés, des jours d'ancienneté et éventuellement de fractionnement dont il bénéficie, chaque salarié doit acquérir au cours de cette période 13 jours de congés ou repos, au titre des jours chômés et autres jours visés aux articles 2.2.2 et 2.2.3 du chapitre II de l'annexe 2 à la convention collective. Ces jours seront planifiés dans le courant de l'année 2000 afin de permettre la mise en œuvre coordonnée de la nouvelle organisation.

Avenant du 27 novembre 2013

[Étendu par arr. 4 mars 2014, JO 2 avr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Vu l'accord sur le temps de travail en date du 13 janvier 2000,

Vu les avenants ayant reconduit et modifié l'annexe 2 à la Convention Collective du Crédit Agricole, intitulée «Durée et organisation du temps de travail», créée par l'accord susvisé, en particulier les avenants du 15 décembre 2009, du 1^{er} décembre 2010 et en dernier lieu l'avenant du 24 octobre 2011 ayant reconduit ces dispositions jusqu'au 31 décembre 2013,

Après examen des modalités d'une nouvelle reconduction lors des réunions de la Commission Nationale de Négociation du 25 juin 2013, 10 octobre 2013 et 27 novembre 2013, les parties signataires souhaitent rappeler le contexte dans lequel l'accord initial a été conclu et l'équilibre trouvé auquel les partenaires entendent manifester leur attachement dans le cadre du présent avenant interprétatif.

Le présent avenant, dans sa première partie, a donc pour objet de préciser l'intention commune des parties signataires à l'accord du 13 janvier 2000 et, ces principes rappelés, de reconduire l'annexe 2 susvisée dans une deuxième partie.

Première partie : Les principes de l'accord sur le temps de travail

Article 1-1

Le choix d'une négociation au niveau de la Branche pour construire un cadre commun et assurer la cohérence et l'équité

Dans la démarche de l'accord du 13 janvier 2000, figurait «le choix de négocier au niveau national afin de répondre aux préoccupations sociales communes à l'ensemble des Caisses régionales et de leurs salariés».

Ainsi, l'accord précisait que «La construction d'un cadre commun dans la négociation nationale constitue un préalable à toute mise en œuvre locale dans les Caisses régionales, puisqu'il permet d'assurer la cohérence et l'équité dans l'évolution de l'organisation du temps de travail dans toutes les Caisses régionales» (accord du 13 janvier 2000, «Démarche de l'accord» page 5).

Dans le même sens, l'annexe 2 «Durée et organisation du temps de travail» mentionne : «La négociation au niveau national d'un cadre social commun à l'ensemble des Caisses régionales est un élément important d'unité et d'équité pour l'ensemble des salariés des Caisses régionales du Crédit agricole.» («6. Une recherche d'équité dans le cadre et les formes d'OTT», accord du 13 janvier 2000, annexe 2, page 29 ; disposition figurant toujours dans l'annexe 2 actuelle)

Ces choix ont été maintenus dans les négociations ultérieures.

Les organisations signataires attachées au rôle de la Branche dans la définition d'un cadre social commun, tiennent à réaffirmer ces principes.

Article 1-2

La traduction de ces principes dans la durée annuelle du temps de travail : 56 jours de congé et de repos tout compris

Dans l'accord du 13 janvier 2000, la durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année a été fixée à 1599 heures par an ou à 205 jours travaillés dans l'année pour les cadres en forfait jours (durée passée à 1606 heures et à 206 jours par an pour tenir compte de la journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées), pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année et bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés. (p 26 de l'accord du 13 janvier 2000).

Pour parvenir à ces durées annuelles de travail, les partenaires sociaux ont prévu l'attribution de demi-journées ou de journées de repos et de congés.

Les signataires ont voulu définir un nombre commun de jours de congés et de repos à toutes les Caisses régionales, quelles que soient leurs spécificités.

Le nombre sur lequel les signataires se sont entendus est donc de 56 jours de congé et de repos tout compris.

L'annexe 2 conclue en 2000 énonce ainsi : «En matière de temps de travail, le présent accord fixe des principes et des éléments de référence précis, un décompte annuel, un volume annuel de temps de travail, 56 jours de congés, ... qui garantissent une équité globale en matière de temps de travail.» (page 29 de l'accord du 13 janvier 2000)

Ce nombre de 56 jours de congés et de repos permet ainsi de tenir compte de toutes les particularités des Caisses régionales et répond à la finalité recherchée par les partenaires sociaux de fixer un régime commun et équitable pour tous.

Ainsi, selon la volonté des partenaires sociaux à l'accord du 13 janvier 2000 non modifié sur ce point depuis l'origine, le nombre de 56 jours de congés et de repos «tout compris», englobe bien tous les jours chômés dans les différentes Caisses régionales quelle qu'en soit la nature ou la source, légale, réglementaire, conventionnelle ou autre.

Le nombre de jours chômés étant nécessairement différent d'une Caisse régionale à une autre, d'une année à une autre, d'un régime de travail à un autre, le nombre de demi-journées ou de journées de repos s'ajoutant aux jours de congés payés annuels et aux jours chômés pour atteindre le nombre global et commun à tous de 56 jours a été déterminé par différentiel, ce qui est conforme aux dispositions légales.

En conclusion, quand l'annexe 2 énonce que le nombre de 56 jours comprend (...) : «les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale)» (p 31 de l'accord du 13 janvier 2000), il convient bien d'entendre :

«- les jours chômés dans l'entreprise (jours fériés, nationaux ou locaux, quelle qu'en soit l'origine, jours de fermeture collective ou autres congés supplémentaires attribués par la Caisse régionale.»

Article 1-3

La portée des présentes dispositions

Par la réaffirmation de ces principes nécessairement liés pour maintenir l'équilibre, les parties confèrent aux présentes dispositions, s'il en était besoin, une valeur interprétative de l'accord du 13 janvier 2000 et de ses avenants ayant reconduit l'annexe 2 précitée. Les dispositions de cette première partie prennent effet à la date d'application de l'accord du 13 janvier 2000, sans remise en cause des accords locaux conclus postérieurement.

Deuxième partie : La reconduction de l'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole

L'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole intitulée «Durée et organisation du temps de travail» est reconduite, dans la rédaction issue des avenants du 15 décembre 2009 et du 24 octobre 2011 précités, pour une durée de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2015, date à laquelle elle cesse de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.

(Voir Annexe 2).

Les parties se réuniront six mois avant le terme de l'annexe 2 prévu ci-dessus, soit avant le 1^{er} juillet 2015, pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

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

Sous réserve des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions

de l'annexe 2, sauf dans un sens plus favorable.

Avenant du 28 octobre 2015

[Étendu par arr. 25 févr. 2016, JO 10 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

CFDT ;

SNECA CFE-CGC ;

FO.

Vu l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole en date du 13 janvier 2000,

Vu l'avenant interprétatif de l'accord sur le temps de travail et de reconduction de l'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, en date du 27 novembre 2013, qui,

— d'une part, a rappelé les principes de l'accord sur le temps de travail susvisé,

— d'autre part, a reconduit l'annexe 2 jusqu'au 31 décembre 2015,

Dans le prolongement, et suite aux échanges sur le contexte lors de la réunion de la Commission Nationale de Négociation du 23 septembre 2015, il est convenu :

L'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole intitulée «Durée et organisation du temps de travail» est reconduite, dans la rédaction issue des précédents avenants du 15 décembre 2009, du 24 octobre 2011 et du 27 novembre 2013, pour une durée de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017, date à laquelle elle cessera de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.

Les parties se réuniront six mois avant le terme de l'annexe 2 prévu ci-dessus, soit avant le 1^{er} juillet 2017, pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Sous réserve des dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions de l'annexe 2, sauf dans un sens plus favorable.

Avenant du 23 novembre 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Vu l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole en date du 13 janvier 2000

Vu l'avenant interprétatif de l'accord sur le temps de travail et de reconduction de l'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, en date du 27 novembre 2013, qui, a notamment rappelé les principes de l'accord sur le temps de travail susvisé,

Vu l'avenant du 28 octobre 2015 qui a reconduit l'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole pour deux ans, soit du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2017,

Dans le prolongement, et suite aux échanges lors des réunions de la Commission Nationale de Négociation des 21 juin, 26 septembre, 31 octobre et 23 novembre 2017, il est convenu :

L'annexe 2 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole intitulée «Durée et organisation du temps de travail» est donc reconduite, dans la rédaction issue des précédents avenants du 15 décembre 2009, du 24 octobre 2011, du 27 novembre 2013 et du 28 octobre 2015 pour une durée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2018 au 31

décembre 2018, date à laquelle elle cessera de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.
Les parties se réuniront six mois avant le terme de l'annexe 2 prévu ci-dessus, soit avant le 1^{er} juillet 2018, pour examiner les modalités d'une éventuelle reconduction.
Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Formation professionnelle

Financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel

Accord du 29 septembre 1993

(Accord reconduit pour l'année 2013 par Avenant 28 févr., non étendu)

[Non étendu]

Mod. par Avenant 11 janv. 1996, non étendu

Avenant 17 déc. 1997, non étendu

Avenant 7 déc. 2000, non étendu

Avenant 6 mai 2005 non étendu

Avenant 27 oct. 2004, non étendu

Avenant 2 nov. 2005, non étendu

Avenant 7 nov. 2007, non étendu

Mod. par Avenant 25 avr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC CFE ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

Mod. par Avenant 28 févr. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

Mod. par Avenant 24 avr. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Agro-alimentaire (CFDT) ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A.).

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FSCOPA CFTC ;
SNECA CGC ;
FGSOA ;
FO ;
SNIACAM.

- Vu notamment les textes suivants :

- la loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le Code du Travail, notamment l'article L. 933-2,
- la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 relative à l'emploi, au développement du travail à temps partiel et à l'assurance chômage,
- la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social,
- l'accord cadre du 7 mai 1991 sur la formation professionnelle continue dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit Agricole,
- Vu les réalisations du Crédit Agricole dans le domaine de la formation en alternance et principalement de l'apprentissage,
- Considérant la volonté des parties au présent accord, de définir les moyens propres à développer ces actions, Il a été convenu ce qui suit :

I. Objectifs de la formation en alternance et de l'apprentissage

Mod. par Avenant 25 avr. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC CFE ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

Les contrats d'insertion en alternance et les contrats d'apprentissage, en particulier, doivent constituer une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes au Crédit Agricole.

(Avenant 25 avr. 2012, non étendu) Dans le cadre de l'objectif d'élévation de la qualification des salariés, l'apprentissage, qui vise à développer des filières de formation pour les métiers du Crédit agricole, doit notamment permettre l'acquisition des niveaux III, II et I selon les métiers visés. Il doit, en particulier, préparer les apprentis aux métiers commerciaux de la banque de détail, de gestion bancaire, para bancaire et financière.

L'environnement économique des Caisses régionales, en particulier les PME qui sont leurs partenaires, peuvent aussi bénéficier des formations organisées par l'apprentissage.

II. Mise en œuvre de ces dispositifs

Mod. par Avenant 27 oct. 2004, non étendu applicable initialement jusqu'au 31 déc. 2005 et reconduit par avenant 2 nov. 2005 jusqu'au 31 déc. 2006.

Chaque année, la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la convention collective procède, avec le Comité d'entreprise, à l'examen des possibilités existantes et des conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage.

II-1) Objet du contrat de professionnalisation (Avenant 1^{er} nov. 2004, non étendu)

Le contrat de professionnalisation doit contribuer à faciliter l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, particulièrement lorsque ces publics disposent de qualifications insuffisantes ou inadaptées par rapport à celles requises dans les Caisses régionales ou sur le marché de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir ou de développer une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du Code du travail et de favoriser ainsi son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

À ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre autour des principes suivants :

• Le choix du diplôme, du certificat ou de la qualification visés par le contrat de professionnalisation est déterminé au regard des connaissances et des expériences du bénéficiaire, de ses chances de réussite et des besoins en compétences de la Caisse régionale concernée.

• Le contrat de professionnalisation prévoira l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et de périodes de mise en situation professionnelle cohérentes au regard de la qualification recherchée.

II-2) Publics susceptibles de bénéficier d'un contrat de professionnalisation

(Avenant 1^{er} nov. 2004, non étendu)

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus avec :

- les jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ;
- les jeunes de moins de vingt-six ans souhaitant ou devant, au regard des besoins des Caisses régionales, compléter leur formation initiale afin d'obtenir un diplôme adapté (supérieur ou différent à celui déjà détenu) ou d'acquérir une qualification facilitant l'accession à une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.
- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

- Une attention particulière sera portée aux personnes dépourvues de qualification ou dont les qualifications apparaissent insuffisantes sur le marché de l'emploi.

II-3) Durée et répartition de l'action de professionnalisation

(Avenant 1^{er} nov. 2004, non étendu)

L'action de professionnalisation combine séquences d'enseignement et périodes d'activité professionnelle en relation avec les qualifications visées.

Les séquences d'enseignement, organisées par les Caisses régionales puis dispensées par elles-mêmes ou par des organismes de formation, peuvent avoir un contenu général, professionnel et/ou technologique au regard de la qualification cible. Les périodes d'activité professionnelle sont réalisées dans la Caisse régionale, autour d'activités cohérentes par rapport au diplôme et à la qualification professionnelle visés.

L'action de professionnalisation (qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée) est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, selon le diplôme ou la qualification préparés, selon le niveau initial du bénéficiaire du contrat, selon le programme pédagogique à mettre en œuvre pour permettre au salarié intéressé d'atteindre la qualification cible, l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois.

Les séquences d'enseignement prévues dans l'action de professionnalisation ne pourront représenter moins de 15 % de la durée totale de l'action de professionnalisation ou être inférieures à 150 heures. Selon le diplôme préparé, les périodes d'alternance prévues, les qualifications initiales du bénéficiaire du contrat ou le programme pédagogique à mettre en œuvre pour permettre au salarié intéressé d'atteindre la qualification cible, les séquences d'enseignement pourront être amplifiées et dépasser 25 % de la durée de l'action de professionnalisation. Les actions d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire sont comprises dans les séquences d'enseignement.

II-4) Prise en charge par la GDFPE

(Avenant 1^{er} nov. 2004, non étendu)

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge, par le GDFPE, dans le cadre du financement des contrats de professionnalisation est celui fixé par décret (9,15 € à ce jour). Toutefois, il pourra être majoré, sans excéder 12 €, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, notamment les formations générales lourdes, les formations de perfectionnement aux fonctions commerciales et les formations visant à faciliter l'accès aux métiers d'expertise. La décision de majoration devra être prise par le Conseil d'Administration du GDFPE, sur proposition du conseil de section professionnelle du Crédit Agricole.

II-5) Contrats d'adaptation et de qualification déjà conclus

(Avenant 1^{er} nov. 2004, non étendu)

Les contrats d'adaptation et contrats de qualification conclus dans le cadre du dispositif antérieur se poursuivent et continuent à être régis, jusqu'à leur terme (ou jusqu'au terme de la période d'adaptation pour les contrats d'adaptation à durée indéterminée) par les dispositions légales et conventionnelles qui leur sont applicables.

III. Financement

Mod. par Avenant 27 oct. 2004, non étendu applicable initialement jusqu'au 31 déc. 2005 et reconduit par avenant 2 nov. 2005 jusqu'au 31 déc. 2006.

Les contributions dues par les Caisses régionales et organismes adhérents à la Convention collective au titre du

0,5 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence sont versées à la section professionnelle Crédit Agricole du Groupement pour le Développement de la Formation Professionnelle et de l'Emploi dans les services du monde rural (GDFPE - Crédit et Mutualité agricoles / Organismes familiaux et services ruraux).

Dans l'objectif de favoriser le développement de l'apprentissage, 30 % de cette contribution de 0,5 % sont consacrés à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis du Crédit agricole conventionnés par l'Etat ou les régions.

IV - Dispositions particulières au financement de l'apprentissage

Mod. par Avenant 24 avr. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Agro-alimentaire (CFDT);

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A).

1 - Affectation des fonds

La section paritaire sectorielle «Services du Monde Rural», créée au sein du FAFSEA. Acteurs des territoires, se prononce, en application du paragraphe III du présent accord sur l'affectation des fonds aux centres de formation d'apprentis du Crédit agricole.

Ces centres de formation d'apprentis sont actuellement au nombre de neuf (CFA DIFCAM : Ile de France, Bretagne, Aquitaine, Midi Pyrénées, Languedoc, Paca, Rhône Alpes, Champagne-Ardenne, Alsace-Lorraine).

Cette affectation doit prendre en compte principalement les éléments suivants :

- les charges de fonctionnement fixes, non proportionnelles au nombre d'apprentis,
- le nombre d'apprentis,
- les besoins spécifiques (par exemple des investissements pédagogiques), exprimés par les Centres de Formation d'Apprentis.

À cette fin, avant le 15 mai de chaque année, l'organisme gestionnaire du Centre de Formation d'Apprentis transmet à la section paritaire sectorielle visée ci-dessus un état prévisionnel de l'activité (nombre d'apprentis notamment) et des besoins, établis par les Centres de Formation d'Apprentis.

Ce dossier comprend également les prévisions budgétaires transmises aux Pouvoirs Publics.

Cet état prévisionnel, ainsi que les perspectives d'accueil, sont, préalablement à leur transmission, soumis pour avis, au conseil de perfectionnement du Centre de Formation d'Apprentis, simultanément à la communication qui lui est faite sur le bilan de l'activité passée. Cet avis est communiqué à la section paritaire sectorielle «Services du Monde Rural».

La section paritaire sectorielle se prononce sur ces demandes avant le 15 juin de chaque année.

L'affectation des fonds, approuvée par le Conseil d'administration du FAFSEA, Acteurs des territoires, doit intervenir au plus tard le 30 juin de chaque année.

2 - Suivi de ces dispositions

Avant le 15 mai de chaque année, l'organisme gestionnaire du Centre de Formation d'Apprentis adresse, à la section paritaire sectorielle «Services du Monde Rural, un bilan de l'utilisation de ces fonds accompagné du bilan et du compte de résultats transmis aux Pouvoirs Publics. À partir de ces éléments, la section paritaire sectorielle procède à l'examen des conditions d'utilisation des fonds et présente ce bilan de l'utilisation des fonds au Conseil d'administration du FAFSEA, Acteurs des territoires.

La Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans le cadre de ses attributions, définies par l'accord national du 10 décembre 2013 sur la concertation dans les Caisses régionales, est informée chaque année de l'application de ces dispositions.

V. Conseil de perfectionnement des Centres de formation d'apprentis

Conformément à la réglementation, il est institué, auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du Centre de formation d'apprentis, un Conseil de perfectionnement.

Les représentants des salariés extérieurs au Centre de formation d'apprentis qui siègent dans cette instance sont

désignés parmi les salariés des Caisses régionales par les organisations syndicales représentatives au plan national et présentes dans les Caisses régionales participantes au Centre de formation d'apprentis, à raison d'un représentant par organisation.

Les représentants des employeurs sont désignés, en nombre égal, par les Caisses régionales participantes au Centre de formation d'apprentis.

Lorsqu'un membre cesse ses fonctions pour une cause quelconque, son remplacement est assuré, selon le cas, par l'organisation syndicale qui a procédé à sa désignation ou par les Caisses régionales participantes au Centre de formation d'apprentis.

VI. Tutorat

Chaque salarié d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la convention collective peut se voir confier la tâche d'aider, d'accueillir et de guider les jeunes qui seraient embauchés dans le cadre de la formation en alternance et/ou de l'apprentissage. Ces salariés, qui en principe doivent être volontaires, doivent avoir les capacités professionnelles et pédagogiques nécessaires pour accomplir cette mission et sont choisis en fonction de leurs responsabilités sur le poste, de leur qualification, de leur ancienneté, ainsi que de leur place auprès des jeunes concernés.

Le comité d'entreprise doit, dans ce cadre, donner un avis préalable sur la mise en œuvre du tutorat et ses modalités.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et d'une préparation ou, si besoin, d'une formation spécifique.

Cette mission peut être confiée aux salariés bénéficiaires d'une convention de préretraite progressive.

VII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacun des signataires pourra demander sa révision ; cette demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une modification est souhaitée.

Avenant du 28 février 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

Mod. par Avenant 24 avr. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

Fédération Générale Agro-alimentaire (CFDT) ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (F.S.P.B.A).

Vu l'avenant du 25 avril 2012, qui a modifié les dispositions des paragraphes I et IV de l'accord du 29 septembre 1993 susvisé, afin d'une part, d'intégrer les évolutions des métiers et des filières de formation pour répondre aux besoins des Caisses régionales et aux aspirations des apprentis, d'autre part, d'adapter le processus d'affectation des fonds aux CFA aux instances paritaires de l'OPCA,

Il est convenu :

- de reconduire les dispositions de l'avenant susvisé pour l'année 2013,

-
- de compléter dans cet avenant ainsi reconduit, la référence à l'accord du 2 décembre 2009 sur la concertation, par la mention «reconduit par avenant du 13 décembre 2012»,
 - de se réunir au plus tard le 30 novembre 2013, pour décider d'une éventuelle reconduction expresse et de ses modalités.

Avenant du 27 novembre 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC-AGRI ;

SNECA-CFE-CGC ;

FO ;

FSPBA ;

SUD-CAM.

Vu l'avenant du 20 décembre 2010 à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, ayant reconduit les dispositions de l'avenant du 1^{er} novembre 2004 jusqu'au 31 décembre 2013, en y intégrant les adaptations résultant de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Compte tenu des projets de réforme annoncés par les Pouvoirs Publics dans ce domaine, les parties ont convenu, dans cette attente

- de reconduire les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010 susvisé pour une durée maximum d'un an, soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014 au plus tard, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tous effets,
- de se réunir avant la fin du premier semestre 2014, afin d'examiner les dispositions de cet accord dans le cadre du nouveau dispositif qui résultera de ces projets,
- d'effectuer le bilan annuel de l'application de ces dispositions dans le cadre de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, lors de la réunion consacrée à la formation.

Avenant du 16 décembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

CGT.

Vu l'avenant du 25 avril 2012, qui a modifié les dispositions des paragraphes I et IV de l'accord du 29 septembre 1993 susvisé, afin d'une part, d'intégrer les évolutions des métiers et des filières de formation pour répondre aux besoins des Caisses régionales et aux aspirations des apprentis, d'autre part, d'adapter le processus d'affectation des fonds aux CFA aux instances paritaires de l'OPCA,

Vu l'accord du 7 novembre 2013 portant sur un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle et modifiant l'accord du 28 juillet 2011, suite à la signature de l'avenant n° 24 du 17 septembre 2013, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA, Acteurs des territoires).

Vu en dernier lieu l'avenant du 24 avril 2014 à l'accord du 29 septembre 1993 ayant reconduit les dispositions de

l'avenant du 25 avril 2012 pour l'année 2014, et les ayant adaptées aux instances paritaires du FAFSEA, Acteurs des territoires,

Compte tenu de la négociation engagée sur les impacts de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, sur les accords de branche conclus dans ce domaine,

Dans le prolongement de l'avenant du 16 décembre 2014 à l'accord du 29 septembre 1993, reconduisant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015, au plus tard, les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010, portant en particulier sur le financement de l'apprentissage,

Il est convenu

- de reconduire pour l'année 2015 les dispositions de l'avenant du 25 avril 2012, telles que modifiées par l'avenant du 24 avril 2014,

- de se réunir au plus tard le 30 novembre 2015, pour décider d'une éventuelle reconduction expresse et de ses modalités.

Avenant du 16 décembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

CGT.

Vu l'avenant du 20 décembre 2010 à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, ayant reconduit les dispositions de l'avenant du 1^{er} novembre 2004 jusqu'au 31 décembre 2013, en y intégrant les adaptations résultant de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Vu l'accord du 7 novembre 2013 portant sur un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle et modifiant l'accord du 28 juillet 2011, suite à la signature de l'avenant n° 24 du 17 septembre 2013, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA, Acteurs des territoires).

Vu l'avenant du 27 novembre 2013 ayant reconduit les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010 susvisé jusqu'au 31 décembre 2014,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Compte tenu de la négociation engagée sur les impacts de cette réforme sur les accords de branche conclus dans ce domaine, les parties, souhaitant poursuivre la dynamique de développement de la formation en alternance, ont convenu :

- de reconduire les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010 susvisé pour une nouvelle durée maximum d'un an, soit du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015 au plus tard, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse,

- de poursuivre la négociation en 2015, afin d'examiner les dispositions de cet accord dans le cadre du nouveau dispositif,

- d'effectuer le bilan annuel de l'application de ces dispositions dans le cadre de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, lors de la réunion consacrée à la formation.

Avenant du 24 novembre 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFTC AGRI ;
SNECA CFE CGC ;
FO ;
CGT.

Vu l'avenant du 20 décembre 2010 à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, ayant reconduit les dispositions de l'avenant du 1er novembre 2004 jusqu'au 31 décembre 2013, en y intégrant les adaptations résultant de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu l'accord du 7 novembre 2013, portant sur un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle et modifiant l'accord du 28 juillet 2011, suite à la signature de l'avenant n° 24 du 17 septembre 2013, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA, Acteurs des territoires).

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, Vu l'avenant du 16 décembre 2014 ayant reconduit en dernier lieu les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010 susvisé jusqu'au 31 décembre 2015,

Vu également les dispositions de l'avenant du 16 décembre 2014 portant sur les dispositions particulières au financement de l'apprentissage,

Compte tenu de la négociation engagée sur le fonctionnement du FAFSEA, les parties ont convenu :

- de reconduire les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010 susvisé pour une nouvelle durée maximum de 6 mois, soit du 1^{er} janvier 2016 au 30 juin 2016 au plus tard, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse,

- de maintenir par les présentes dispositions, le financement de l'apprentissage prévu, par l'affectation d'une partie des fonds de la professionnalisation ; à cet effet, 30 % de la nouvelle contribution légale (soit 0,4 % des salaires pour les Caisses régionales) versée à ce titre au FAFSEA par les Caisses régionales et organismes adhérents à la Convention collective nationale, seront consacrés à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis du Crédit Agricole.

- de poursuivre la négociation au premier trimestre 2016, afin d'examiner ces dispositifs dans le cadre, le cas échéant, des nouvelles règles relatives au fonctionnement du FAFSEA.

- d'effectuer le bilan annuel de l'application de ces dispositions dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, lors de la réunion consacrée à la formation.

Avenant du 23 novembre 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;
SNECA CFE CGC ;
FO.*

Vu l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage, affirmant que les contrats d'insertion en alternance doivent constituer une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes au Crédit agricole,

Vu les avenants ayant adapté régulièrement les dispositions de cet accord aux différentes évolutions législatives, aux transformations des métiers pour répondre aux besoins des Caisses régionales et des jeunes, ainsi qu'aux instances paritaires de gestion des fonds de la formation professionnelle,

Vu l'avenant du 6 novembre 2017 ayant reconduit pour un an l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle, compte tenu des projets de réforme annoncés par les Pouvoirs Publics dans ce domaine,

Les parties ont souhaité, dans l'attente de cette réforme, poursuivre également le développement de la formation en alternance et de l'apprentissage, dans le cadre des dispositions des derniers avenants à l'accord du 29 septembre 1993.

En ce sens, il est convenu :

1/ De reconduire par le présent avenant, les dispositions de l'avenant du 20 décembre 2010, telles que modifiées en dernier lieu par les 2 avenants du 30 mars 2016, portant sur :

- Les contrats de professionnalisation et leur prise en charge par l'OPCA (FAFSEA).*
- Le versement, dans le cadre de la contribution prévue par le Code du travail, des contributions dues par les Caisses régionales et organismes adhérents à la Convention collective au titre des actions de professionnalisation (soit pour les Caisses régionales, 0,4 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence) au FAFSEA.*
- Les objectifs et le financement de l'apprentissage, par l'affectation d'une partie des fonds de la Professionnalisation aux centres de formation d'apprentis du Crédit Agricole (soit 30 % de cette contribution «Professionnalisation»).*
- Les modalités d'affectation de ces fonds aux CFA par les instances paritaires ; la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle examinant les modalités d'utilisation et se prononçant sur les demandes dans une délibération transmise au Conseil d'administration du FAFSEA.*

Ces dispositions sont ainsi reconduites pour une durée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

2/ De se réunir au plus tard avant le 30 septembre 2018 afin d'examiner ces dispositions dans le cadre des nouveaux textes législatifs et réglementaires.

3/ D'effectuer le bilan annuel de l'application de ces dispositions dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, lors de la réunion consacrée à la formation.

Ce bilan sera effectué à partir du récapitulatif annuel établi par le FAFSEA en application de l'avenant n° 25 du 3 février 2016 à l'accord du 23 novembre 1972, créant un fonds d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles.

Accord du 21 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Préambule

À la fin de l'année 2017, les Caisses régionales comptaient 2 130 alternants, répartis de manière équilibrée entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation. L'alternance représente ainsi près de 15 % des salariés de moins de 30 ans des entreprises de la branche.

Ces données chiffrées, partagées lors de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du 3 octobre 2018 par les parties signataires du présent accord, témoignent des actions entreprises depuis les lois du 23 juillet 1987 et du 17 juillet 1992 relatives à l'apprentissage, ayant consacré ce dernier comme «un système de formation à part entière, ouvert à l'ensemble des diplômes et titres homologués de la voie professionnelle et technologique».

Dans ce cadre nouveau, le Crédit Agricole avait souhaité, dès le début des années 90, développer l'apprentissage et faciliter l'insertion durable d'un grand nombre de jeunes désireux d'entrer dans la profession bancaire.

Un premier accord sur le développement de l'apprentissage a ainsi été conclu entre les Pouvoirs Publics et le Crédit Agricole le 23 avril 1992, afin de mettre en place dix centres régionaux d'apprentissage.

Dans le prolongement de cet accord, un Contrat de Progrès État-FNCA a également été signé le 15 septembre 1993, dans un objectif de facilitation de l'insertion professionnelle des jeunes dans les métiers de la banque.

Enfin, le premier accord sur le financement et l'organisation de l'alternance et de l'apprentissage dans les Caisses régionales de Crédit Agricole a été conclu le 29 septembre 1993.

L'ensemble de ces engagements ont permis de faire de l'alternance et notamment de l'apprentissage, un tremplin vers l'emploi au Crédit Agricole, et une voie d'avenir pour les jeunes comme pour les Caisses régionales.

L'accord du 29 septembre 1993 sur l'organisation et le financement de l'alternance a été régulièrement modifié

depuis, par différents avenants à durée déterminée, au fil des évolutions législatives et réglementaires sur le financement de l'alternance et de l'apprentissage, mais aussi des modifications structurelles tenant à leur organisation. En dernier lieu, l'accord du 29 septembre 1993 a été modifié par deux avenants à durée déterminée du 30 mars 2016, l'un portant sur les contrats de professionnalisation et le financement des CFA du Crédit Agricole ; l'autre sur portant sur les modalités détaillées de ce financement.

À l'occasion de la renégociation en 2018 de ces deux avenants, les partenaires sociaux ont poursuivi 3 objectifs :

- permettre une meilleure lisibilité des dispositions conventionnelles applicables en matière de financement et d'organisation de l'alternance et de l'apprentissage, jusque-là disséminés entre des accords et avenants distincts ;
- adapter ces dispositions conventionnelles à la profonde réforme du financement et de l'organisation de l'alternance et de la formation professionnelle issue de la loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel». Les parties signataires ont notamment souhaité assurer une transition sécurisée entre les dispositifs de financement de l'alternance applicables dans le cadre des dispositions conventionnelles antérieures, et ceux désormais prévus par le présent accord, conformément au nouveau cadre légal dans lequel ils s'inscrivent ;
- enfin, offrir une vue d'ensemble des différents leviers à disposition des Caisses régionales en matière d'alternance et d'apprentissage, qui relèvent de leurs politiques de recrutement en tant qu'acteurs des territoires.

À ces fins, les parties signataires ont entendu réunir en un seul et même accord l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur, issues de l'accord initial du 29 septembre 1993 et de ses avenants successifs, et adaptant les dispositions qui l'exigeaient aux évolutions législatives.

En outre, par le présent accord, les parties signataires souhaitent réaffirmer l'importance de l'alternance dans les Caisses régionales et son rôle prépondérant pour la formation des jeunes embauchés, comme pour leur insertion professionnelle.

Relevant la croissance régulière des contrats en alternance dans les effectifs des Caisses régionales depuis 2013, les parties signataires soulignent l'attention portée localement par les politiques de Ressources Humaines à l'intégration des plus jeunes.

À l'heure d'une réforme profonde de l'alternance⁽¹⁾

⁽¹⁾ Loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel»

et notamment de l'apprentissage, tant sur le plan organisationnel que financier, ayant pour objectif de contribuer à son attractivité et son développement, les parties signataires entendent pérenniser voire développer, par le présent accord, la politique des Caisses régionales en matière d'alternance.

Les parties signataires soulignent en effet que l'alternance et l'apprentissage favorisent l'empreinte économique et sociale des Caisses régionales sur leur territoire, en particulier dans le cadre des partenariats constitués avec différentes écoles, et en terme d'emploi.

Elles rappellent enfin les dispositions de l'accord de branche du 29 novembre 2018, relatif à l'application de la Convention Collective Nationale aux apprentis, qui garantit à ces derniers un statut conventionnel spécifique et contribue ainsi, également, à l'attractivité et au développement de l'apprentissage dans les Caisses régionales.

I. Objectifs de la formation en alternance et de l'apprentissage

Les contrats d'insertion en alternance et les contrats d'apprentissage, en particulier, doivent constituer une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes au Crédit agricole.

Dans le cadre de l'objectif d'élévation de la qualification des salariés, l'apprentissage, qui vise à développer des filières de formation pour les métiers du Crédit agricole, doit notamment permettre l'acquisition des niveaux III, II et I selon les métiers visés. Il doit, en particulier, préparer les apprentis aux métiers commerciaux de la banque de détail, de gestion bancaire, para bancaire et financière.

L'environnement économique des Caisses régionales, en particulier les P.M.E. qui sont leurs partenaires, peuvent aussi bénéficier des formations organisées par l'apprentissage.

II. Mise en œuvre de ces dispositifs

Chaque année, la Caisse régionale ou l'organisme adhérent à la Convention collective procède, avec le Comité d'entreprise ou le Comité Social et Économique, dans le respect des modalités de dialogue social définies localement, à l'examen des possibilités existantes et des conditions de mises en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage.

II-1) Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit contribuer à faciliter l'insertion des jeunes ou la réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi, particulièrement lorsque ces publics disposent de qualifications insuffisantes ou inadaptées par rapport à celles requises dans les Caisses régionales⁽¹⁾

⁽¹⁾ Par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et organismes adhérent à la Convention collective

ou sur le marché de l'emploi.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir ou de développer une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser ainsi son insertion ou sa réinsertion professionnelle.

À ce titre, le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation doit pouvoir acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle, un certificat de qualification professionnelle ou une qualification permettant l'accès à un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Le contrat de professionnalisation est mis en œuvre autour des principes suivants :

- Le choix du diplôme, du certificat ou de la qualification visés par le contrat de professionnalisation est déterminé au regard des connaissances et des expériences du bénéficiaire, de ses chances de réussite et des besoins en compétences de la Caisse régionale concernée.
- Le contrat de professionnalisation prévoira l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et de périodes de mise en situation professionnelle cohérentes au regard de la qualification recherchée.

II-2) Publics susceptibles de bénéficier d'un contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation peuvent être conclus avec :

- les jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle ;
- les jeunes de moins de vingt-six ans souhaitant ou devant, au regard des besoins des Caisses régionales, compléter leur formation initiale afin d'obtenir un diplôme adapté (supérieur ou différent à celui déjà détenu) ou d'acquérir une qualification facilitant l'accession à une fonction repère de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.
- les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.
- les bénéficiaires de certains revenus ou allocations de solidarité ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, visés par l'article L. 6325-1 du code du Travail.

Une attention particulière sera portée aux personnes dépourvues de qualification ou dont les qualifications apparaissent insuffisantes sur le marché de l'emploi.

II-3) Durée et répartition de l'action de professionnalisation

L'action de professionnalisation combine séquences d'enseignement et périodes d'activité professionnelle en relation avec les qualifications visées.

Les séquences d'enseignement, organisées par les Caisses régionales puis dispensées par elles-mêmes ou par des organismes de formation, peuvent avoir un contenu général, professionnel et/ou technologique au regard de la qualification cible.

Les périodes d'activité professionnelle sont réalisées dans la Caisse régionale, autour d'activités cohérentes par rapport au diplôme et à la qualification professionnelle visés.

L'action de professionnalisation (qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée) est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, selon le diplôme ou la qualification préparés, selon le niveau initial du bénéficiaire du contrat, selon le programme pédagogique à mettre en œuvre pour permettre au salarié intéressé d'atteindre la qualification cible, l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois.

Les séquences d'enseignement prévues dans l'action de professionnalisation ne pourront représenter moins de 15 % de la durée totale de l'action de professionnalisation ou être inférieures à 150 heures. Selon le diplôme préparé, les périodes d'alternance prévues, les qualifications initiales du bénéficiaire du contrat ou le programme pédagogique à mettre en œuvre pour permettre au salarié intéressé d'atteindre la qualification cible, les séquences d'enseignement pourront être amplifiées et dépasser 25 % de la durée de l'action de professionnalisation. Les actions d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire sont comprises dans les séquences d'enseignement.

II-4) Prise en charge par l'Opérateur de Compétences

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge, par l'Opérateur de Compétences désigné par l'accord de branche du 25 octobre 2018, dans le cadre du financement des contrats de professionnalisation, est celui fixé par décret (9,15 € à ce jour, prévu par l'article D. 6332-87 du code du travail). Toutefois, il pourra être majoré dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, notamment les formations générales lourdes, les formations de perfectionnement aux fonctions commerciales et les formations visant à faciliter l'accès aux métiers d'expertise, ainsi que pour les actions permettant l'accès à l'emploi des salariés âgés. Le tarif maximum de prise en charge après majoration sera défini par accord. La décision de majoration devra être prise par le Conseil d'Administration de l'Opérateur de Compétences, sur proposition de la

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les orientations et propositions de la Commission donneront lieu à une délibération. Dans ce cas, la Commission, qui devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentante de la FNCA, se prononcera à la majorité des votes exprimés.

Les orientations et propositions de la Commission seront transmises au Conseil d'administration de l'Opérateur de Compétences.

Pour les bénéficiaires visés par l'article L. 6325-1-1 du code du travail, le forfait est fixé à 15 euros, en application et dans les conditions de l'article D. 6332-87 précité.

III. Financement

III.1) Dispositions transitoires applicables aux contributions à l'alternance versées en 2019 au titre des salaires payés en 2018

Dans le cadre de la contribution prévue par le Code du travail pour le financement de l'alternance au titre des salaires payés en 2018, et en application de l'article 37 de la loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel», les contributions dues par les Caisses régionales et organismes adhérents à la Convention collective au titre des actions de professionnalisation (soit pour les Caisses régionales 0,4 % du montant des salaires payés pendant l'année de référence) restent versées à l'Opérateur de Compétences.

Dans l'objectif de favoriser le développement de l'apprentissage, 30 % de cette contribution «Professionnalisation» versée en 2019 restent consacrés à la prise en charge des dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis du Crédit agricole.

En application des dispositions légales précitées, ce financement de l'apprentissage, dont les modalités sont précisées à l'article IV.1 ci-après, est limité à l'année 2019, sur la contribution «Professionnalisation» versée par les Caisses régionales au titre des salaires payés en 2018.

III.2) Dispositions applicables aux contributions à l'alternance versées à compter de 2020, au titre des salaires payés en 2019

Sur la base des salaires payés en 2019, les Caisses régionales s'acquittent, à compter de l'année 2020, d'une contribution unique à la formation professionnelle à hauteur de 1 % de la masse salariale prévue à l'article L. 6331-3 du Code du Travail.

Cette contribution est notamment affectée au financement de l'alternance, en application des dispositions légales et réglementaires.

IV. Dispositions particulières au financement de l'apprentissage

IV.1) Dispositions transitoires applicables au financement de l'apprentissage pour 2019, au titre des salaires payés en 2018

1- Affectation des fonds

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) se prononce, en application du paragraphe III.1 du présent accord, sur l'affectation des fonds aux centres de formation d'apprentis du Crédit agricole en 2019.

Ces centres de formation d'apprentis sont actuellement au nombre de huit (CFA DIFCAM : Île de France, Bretagne, Aquitaine, Midi Pyrénées, Languedoc, Rhône Alpes, Champagne-Ardenne, Alsace - Lorraine).

Cette affectation doit prendre en compte principalement les éléments suivants :

- les charges de fonctionnement fixes, non proportionnelles au nombre d'apprentis,
- le nombre d'apprentis,
- les besoins spécifiques (par exemple des investissements pédagogiques), exprimés par les Centres de Formation d'Apprentis.

À cette fin, avant le 15 mai 2019, l'organisme gestionnaire du Centre de Formation d'Apprentis transmet à la CPNEFP un état prévisionnel de l'activité (nombre d'apprentis notamment) et des besoins, établis par les Centres de Formation d'Apprentis.

Ce dossier comprend également les prévisions budgétaires transmises aux Pouvoirs Publics.

Cet état prévisionnel de l'activité, ainsi que les perspectives d'accueil, sont, préalablement à leur transmission, soumis pour avis, au conseil de perfectionnement du Centre de Formation d'Apprentis, simultanément à la communication qui lui est faite sur le bilan de l'activité passée. Cet avis est communiqué à la CPNEFP.

Cette dernière se prononce sur ces demandes avant le 15 juin 2019 par une délibération.

Dans ce cas, la Commission, qui devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndi-

cales et de représentante de la FNCA, se prononcera à la majorité des votes exprimés.

La délibération de la Commission sera transmise au Conseil d'administration de l'Opérateur de Compétences.

L'affectation des fonds, approuvée par le Conseil d'administration de l'Opérateur de Compétences désigné par la branche, doit intervenir au plus tard le 30 juin 2019.

2- Suivi de ces dispositions

Avant le 15 mai 2019, l'organisme gestionnaire du Centre de Formation d'Apprentis adresse, à la CPNEFP, un bilan de l'utilisation de ces fonds. À partir de ces éléments, la CPNEFP procède à l'examen des conditions d'utilisation des fonds et présente ce bilan de l'utilisation des fonds au Conseil d'administration de l'Opérateur de Compétence. Le bilan et le compte de résultats transmis aux Pouvoirs Publics sont communiqués à la CPNEFP avant le 15 juin 2019.

IV.1) Dispositions applicables au financement de l'apprentissage à compter de 2020, au titre des salaires payés en 2019

À compter du 1^{er} janvier 2020, les contrats d'apprentissage font l'objet d'une prise en charge par l'Opérateur de Compétences désigné par la branche, dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

V. Conseil de perfectionnement des Centres de Formation d'apprentis

Conformément à la réglementation, il est institué, auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du Centre de Formation d'Apprentis, un conseil de perfectionnement.

Les représentants des salariés extérieurs au Centre de Formation d'Apprentis qui siègent dans cette instance sont désignés parmi les salariés des Caisses régionales par les organisations syndicales représentatives au plan national et présentes dans les Caisses régionales participantes au Centre de Formation d'apprentis, à raison d'un représentant par organisation.

Les représentants des employeurs sont désignés, en nombre égal, par les Caisses régionales participantes au Centre de Formation d'Apprentis.

Lorsqu'un membre cesse ses fonctions pour une cause quelconque, son remplacement est assuré, selon le cas, par l'organisation syndicale qui a procédé à sa désignation ou par les Caisses régionales participantes au Centre de Formation d'Apprentis.

VI. Tutorat

Chaque salarié d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la Convention Collective peut se voir confier la tâche d'aider, d'accueillir et de guider les jeunes qui seraient embauchés dans le cadre de la formation en alternance et/ou de l'apprentissage. Ces salariés, qui en principe doivent être volontaires, doivent avoir les capacités professionnelles et pédagogiques nécessaires pour accomplir cette mission et sont choisis en fonction de leurs responsabilités sur le poste, de leur qualification, de leur ancienneté, ainsi que de leur place auprès des jeunes concernés.

Le Comité d'entreprise ou le Comité Social et Économique doit, dans ce cadre, et dans le respect des modalités de dialogue social définies localement, donner un avis préalable sur la mise en œuvre du tutorat et ses modalités. Le tuteur doit disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission et d'une préparation ou, si besoin, d'une formation spécifique.

Cette mission peut être confiée aux salariés bénéficiaires d'une convention de retraite progressive.

VII. Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019. Il est conclu pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2019, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Chacun des signataires pourra demander sa révision ; cette demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une modification est souhaitée.

Les parties conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2019 pour décider de l'éventuelle reconduction de l'accord et de ses modalités.

Association de gestion paritaire du congé individuel de formation du crédit et de la mutualité agricoles

Accord du 10 décembre 1994

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FGSOA ;

CGT ;

FO ;

CGC ;

CFTC ;

SNIACAM.

Vu le livre IX du Code du Travail,

vu la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, en particulier son article 74,

vu le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 relatif aux organismes collecteurs agréés,

considérant la volonté des parties signataires de l'accord portant création de l'AGECIF-CAMA, en date du 20 décembre 1983, de poursuivre les objectifs définis dans ce texte,

compte-tenu du bon fonctionnement de cet organisme, qui a permis le développement du congé individuel de formation et du congé de bilan de compétences,

il est convenu de demander l'agrément de l'AGECIF-CAMA à l'autorité administrative compétente afin de poursuivre l'activité de cette Association, dans les conditions prévues par l'accord du 20 décembre 1983, au bénéfice :

- des salariés des organismes de Mutualité Agricole et du Crédit Agricole, ainsi que de leurs filiales, sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer,*
- des salariés ou anciens salariés de ces mêmes organismes, dans le cadre des dispositions relatives au congé individuel de formation particulières aux personnes qui ont été titulaires du contrats à durée déterminée.*

Concertation

Accord du 10 décembre 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

CGT ;

FO ;

SUD CAM.

Les parties au présent accord considèrent que, au-delà de l'élaboration des accords collectifs nationaux, un dialogue permanent entre les partenaires sociaux permet, notamment par les informations réciproques qui peuvent être fournies :

- un suivi régulier de l'application des accords collectifs,*
- une évolution ultérieure adaptée de ces accords collectifs.*

D'autre part, une concertation au niveau national permet d'enrichir et de compléter la concertation organisée au niveau de chaque Caisse régionale avec les organisations syndicales et au sein du Comité d'entreprise qui bénéficie par ailleurs des informations économiques fournies par le Comité de Groupe.

C'est pourquoi, les parties au présent accord décident de mettre en place des structures nationales de concertation :

- une Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle,*
- une Commission Plénière de Concertation.*

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit

agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit agricole.

Ces entreprises seront dénommées Caisses régionales dans les dispositions qui suivent.

I. Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

1) Attributions

La Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est une structure d'étude et de dialogue destinée à assurer une réflexion commune notamment par la diffusion réciproque des informations entre la Fédération nationale du Crédit agricole et les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord, sur l'emploi et la formation professionnelle.

1.1- Rôle de la Commission dans le domaine de l'emploi

Cette Commission a en particulier pour rôle :

- de constituer un observatoire permanent de l'emploi, avec ses spécificités régionales,
- de faciliter la recherche de solutions aux difficultés qui pourraient surgir dans ce domaine

En outre, la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle peut être saisie d'un commun accord entre la Direction et le Comité d'entreprise d'une Caisse régionale, pour apporter son concours dans la recherche d'une solution aux problèmes d'emploi rencontrés par la Caisse régionale.

Dans le cadre de cette mission, la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle pourra établir les liaisons nécessaires avec :

- tout organisme ayant des compétences en matière d'emploi : FNE, Pôle Emploi, AFPA, APECITA, APEC, instances régionales compétentes en matière d'emploi et de formation,
- les autres structures du Groupe Crédit agricole.

Toutes ces relations sont destinées à apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les Caisses régionales.

1.2- Rôle de la Commission dans le domaine de la formation professionnelle

Cette commission a en particulier pour rôle :

- de suivre les évolutions générales de la formation professionnelle dans les Caisses régionales.

À cet effet, la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle reçoit une synthèse des informations caractérisant la gestion de la formation professionnelle dans les Caisses régionales, constituée à partir des déclarations fiscales sur la formation professionnelle transmises par les Caisses régionales à la Fédération nationale du Crédit agricole.

- de faire le point sur l'application des accords nationaux conclus dans le domaine de la formation professionnelle et leur interprétation.

- de procéder avec l'Institut de formation du Crédit agricole à l'examen des activités de l'année écoulée et de l'année en cours et des projets de programmes de cet Institut pour les années à venir,

- de procéder avec les représentants du Crédit agricole à l'AGECIF-CAMA à l'examen des activités de cet organisme,

- de procéder à l'examen des activités de l'OPCA en matière d'alternance et d'apprentissage.

2) Fonctionnement de la commission

2.1- Composition de la Commission

La Commission est composée :

- de représentants de la Fédération nationale du Crédit agricole,
- de représentants salariés de Caisses régionales désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de deux représentants par organisation.

2.2- Réunions

La Commission se réunit au moins deux fois par an.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour et le déroulement des séances sont fixées par le règlement intérieur de la Commission, qui sera établi lors de la première réunion.

2.3- Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale dispose pour ses représentants à la Commission d'un crédit de quatre jours par an pour l'exercice du mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

II. Commission plénière de concertation

1) Attributions

La Commission Plénière de Concertation est une structure de dialogue destinée à débattre de questions relatives aux orientations stratégiques majeures concernant le développement des Caisses régionales en matière sociale, et notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

2) Fonctionnement

2.1- Composition

La Commission est composée :

- du Président et du Secrétaire général de la Fédération nationale du Crédit agricole, assisté d'une délégation comprenant notamment le Président et le Rapporteur de la Délégation fédérale de négociation.
- de quatre membres par organisation syndicale signataire du présent accord dont :
 - le permanent national désigné en application de l'article 5 de la Convention collective nationale,
 - des membres de la Commission nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
 - des membres désignés par l'organisation syndicale pour porter à quatre le nombre de représentants à la commission.

2.2- Durée et renouvellement des mandats

Les représentants des organisations syndicales sont désignés pour la durée du présent accord.

La perte de la qualité de salarié d'une Caisse régionale entraîne de droit la perte du mandat à la Commission et nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2.3- Réunions

La Commission se réunit au moins une fois par an.

Afin de préparer les échanges avec les Dirigeants, une présentation des sujets à l'ordre du jour est effectuée par des représentants de la FNCA, lors d'une séance d'une demi-journée (matinée) organisée préalablement à la réunion plénière annuelle. Dans le prolongement de cette présentation, est également fixée une séance d'une demi-journée (l'après-midi du même jour) permettant la préparation des questions entre les représentants des organisations syndicales membres de la Commission.

Dans ce travail de préparation des questions stratégiques en vue de la réunion plénière, une coordination est réalisée entre le secrétaire de la Commission et la FNCA.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour, le déroulement des séances et la diffusion du compte-rendu des réunions plénières sont fixées par le règlement intérieur qui sera établi lors de la première réunion.

Le compte-rendu des réunions plénières est rédigé par la Direction des Ressources Humaines de la Fédération nationale du Crédit agricole, dont deux membres au moins, assistent aux réunions.

Ce compte-rendu, soumis à l'avis préalable du secrétaire de la Commission, est communiqué aux présidents et aux secrétaires des comités d'entreprise des Caisses régionales.»

2.4- Formation

Pour permettre aux membres de la Commission d'exercer pleinement leur mandat, un forfait global de seize jours de formation, par organisation syndicale, est accordé pour la durée du présent accord.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par la FNCA dans les conditions suivantes :

- la formation doit correspondre à l'objet de la Commission et figurer sur une liste agréée par les représentants des employeurs et les représentants des salariés ;
- le montant est remboursé sur justificatifs, dans la limite du coût moyen (hors rémunération moyenne) d'une heure de stage dans les Caisses régionales (tel qu'il ressort des déclarations relatives à la participation au développement de la formation professionnelle continue).

Les modalités d'utilisation de ce forfait, et notamment le délai de présentation de la demande de congé, sont fixées par le règlement intérieur de la Commission.

2.5- Crédit d'heures

Chaque membre de la Commission Plénière de Concertation dispose d'un jour par an pour l'exercice de son mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

III. Dispositions communes aux commissions

1) Participation des représentants des organisations syndicales aux séances des commissions

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances des Commissions est considéré comme temps de travail.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions que les frais de déplacement engagés pour participer aux réunions de la Commission nationale de négociation.

2) Obligation de discrétion

Les membres des Commissions sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles qui leur sont données comme telles.

IV. Conférence des permanents

Au-delà des réunions de la Commission plénière de Concertation, des temps d'échanges pourront être organisés afin d'aborder des sujets nationaux d'ordre stratégique, notamment des sujets donnant lieu à la consultation du comité d'entreprise dans les Caisses régionales.

Dans cet objectif, est mise en place une «Conférence des permanents», réunie par la FNCA. Celle-ci est composée du permanent (ou de son représentant) des organisations représentatives membres de la Commission et de représentants de la FNCA.

V. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans, soit du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2018.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

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

Deux mois avant son expiration, les parties à l'accord conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction et de ses modalités.

Accord du 15 avril 2024

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 jusqu'au 31 déc. 2029]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

C.F.D.T. ;

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

Préambule

La vitalité et la richesse du dialogue social de branche s'appuient sur plusieurs instances qui par leur complémentarité, permettent la fluidité et la transparence des échanges et des négociations (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, Commission Plénière de Concertation, Conférence des Permanents, Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Commission Technique, Observatoire National des Conditions de Travail, Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications...)

Les parties au présent accord considèrent en effet que, au-delà de l'élaboration des accords collectifs nationaux, un dialogue permanent entre les partenaires sociaux permet, notamment par les informations réciproques qui peuvent être fournies :

- Un suivi régulier de l'application des accords collectifs,
- Une évolution ultérieure adaptée de ces accords collectifs.

D'autre part, une concertation au niveau national permet d'enrichir et de compléter la concertation organisée au niveau de chaque Caisse régionale avec les organisations syndicales et au sein du Comité d'entreprise ou du Comité Social et Économique qui bénéficie par ailleurs des informations économiques fournies par le Comité de Groupe. C'est pourquoi, les parties au présent accord décident de mettre en place des structures nationales de concertation :

- Une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- Une Commission Plénière de Concertation,

- Une Conférence des Permanents.

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle du Crédit Agricole. Sont ainsi concernés les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit agricole.

Article I

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

1

Attributions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est une structure d'étude et de dialogue destinée à assurer une réflexion commune notamment par la diffusion réciproque des informations entre la Fédération Nationale du Crédit Agricole et les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord, sur l'emploi et la formation professionnelle.

1.1

Rôle de la Commission dans le domaine de l'emploi

Cette Commission a en particulier pour rôle :

- de constituer un observatoire permanent de l'emploi, avec ses spécificités régionales, qui prend la forme de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
- de faciliter la recherche de solutions aux difficultés qui pourraient surgir dans ce domaine.

En outre, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle peut être saisie d'un commun accord entre la Direction et le Comité Social et Économique d'une Caisse régionale, pour apporter son concours dans la recherche d'une solution aux problèmes d'emploi rencontrés par la Caisse régionale.

Dans le cadre de cette mission, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pourra établir les liaisons nécessaires avec :

- tout organisme ayant des compétences en matière d'emploi : FNE, France Travail, AFPA, APECITA, APEC, OCA-PIAT, instances régionales compétentes en matière d'emploi et de formation,
- les autres structures du Groupe Crédit agricole.

Toutes ces relations sont destinées à apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les Caisses régionales et par les entités associées.

1.2

Rôle de la Commission dans le domaine de la formation professionnelle

Cette commission a en particulier pour rôle :

- de suivre les évolutions générales de la formation professionnelle dans les Caisses régionales et les entités associées,

À cet effet, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle reçoit une synthèse des informations caractérisant la gestion de la formation professionnelle dans les Caisses régionales et les entités associées, constituée à partir de l'ensemble des données sur la formation professionnelle déclarées par les Caisses régionales et les entités associées à la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA),

- de faire le point sur l'application des accords nationaux conclus dans le domaine de la formation professionnelle et leur interprétation,
- de procéder avec l'IFCAM, Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel, à l'examen des activités de l'année écoulée et de l'année en cours et des projets de programmes de cet Institut pour les années à venir,
- de procéder à l'examen des activités de l'Opérateur de Compétences OCAPAT, désigné par la branche en matière d'alternance et d'apprentissage.

2

Fonctionnement de la commission

2.1

Composition de la Commission

La Commission est composée :

- de représentants de la Fédération Nationale du Crédit Agricole,

- de représentants salariés de Caisses régionales et des entités associées désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de deux représentants par organisation.

2.2 Réunions

La Commission se réunit au moins deux fois par an.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour et le déroulement des séances sont fixées par le règlement intérieur de la Commission, qui sera établi lors de la première réunion.

2.3 Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale dispose pour ses représentants à la Commission d'un crédit de quatre jours par an pour l'exercice du mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

En accord avec la Direction des Ressources Humaines de la FNCA, ce crédit d'heures pourra être augmenté d'un jour si nécessaire.

Article II Commission plénière de concertation

1 Attributions

La Commission Plénière de Concertation est une structure de dialogue destinée à débattre de questions relatives aux orientations stratégiques majeures concernant le développement des Caisses régionales et des entités associées en matière sociale, et notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

2 Fonctionnement

2.1 Composition

La Commission est composée :

- du Président et du 1^{er} Vice-Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, assisté d'une délégation comprenant notamment le Président et le Rapporteur de la Délégation fédérale de négociation.
- de quatre membres par organisation syndicale signataire du présent accord dont :
 - . le permanent national désigné en application de l'article 5 de la Convention collective nationale,
 - . trois membres désignés par l'organisation syndicale pour porter à quatre le nombre de représentants à la commission.

2.2 Durée et renouvellement des mandats

Les représentants des organisations syndicales sont désignés pour la durée du présent accord.

La perte de la qualité de salarié d'une Caisse régionale entraîne de droit la perte du mandat à la Commission et nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2.3 Réunions

La Commission se réunit au moins une fois par an.

Une réunion préparatoire d'une journée est organisée préalablement à la réunion plénière annuelle avec les Dirigeants :

- La matinée (demi-journée) est consacrée à la présentation des sujets à l'ordre du jour, effectuée par des représentants de la FNCA. Une thématique dédiée, en lien avec l'actualité des entreprises de la branche, pourra être inscrite à l'ordre du jour, après discussion avec le secrétaire de la Commission ;
- Dans le prolongement de cette présentation, une séance d'une demi-journée (l'après-midi du même jour) est également fixée pour permettre la préparation des questions entre les représentants des organisations syndicales membres de la Commission.

Sur proposition de la FNCA, et après avis du secrétaire de la Commission, dans le cas où l'ordre du jour ne serait

pas épuisé à l'issue de la matinée, la présentation des sujets pourra se poursuivre sur une partie de l'après-midi sans augmenter le temps de réunion préparatoire total prévu par le présent accord, fixé à une journée.

Dans ce travail de préparation des questions stratégiques en vue de la réunion plénière, une coordination est réalisée entre le secrétaire de la Commission et la FNCA. Des questions complémentaires pourront notamment être posées à la FNCA par le secrétaire de la Commission entre la tenue des deux réunions.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour, le déroulement des séances et la diffusion du compte-rendu des réunions plénières sont fixées par le règlement intérieur qui sera établi lors de la première réunion.

Le compte-rendu des réunions plénières est rédigé par la Direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, dont deux membres au moins, assistent aux réunions.

Ce compte-rendu, soumis à l'avis préalable du secrétaire de la Commission, est communiqué :

- d'une part, aux présidents et aux secrétaires des Comités Sociaux et Économiques des Caisses régionales et des entités associées ;
- d'autre part, aux organisations syndicales participant à la réunion.

2.4

Formation

Pour permettre aux membres de la Commission d'exercer pleinement leur mandat, un forfait global de seize jours de formation, par organisation syndicale, est accordé pour la durée du présent accord.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par la FNCA dans les conditions suivantes :

- la formation doit correspondre à l'objet de la Commission et figurer sur une liste agréée par les représentants des employeurs et les représentants des salariés ;
- le montant est remboursé sur justificatifs, dans la limite du coût moyen (hors rémunération moyenne) d'une heure de stage dans les Caisses régionales et les entités associées (tel qu'il ressort des déclarations relatives à la participation au développement de la formation professionnelle continue).

Les modalités d'utilisation de ce forfait, et notamment le délai de présentation de la demande de congé, sont fixées par le règlement intérieur de la Commission.

2.5

Crédit d'heures

Chaque membre de la Commission Plénière de Concertation dispose d'un jour par an pour l'exercice de son mandat.

Le secrétaire de la Commission dispose quant à lui d'un crédit supplémentaire d'une journée par an pour l'exercice de ses fonctions.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

Article III

Dispositions communes aux commissions

1

Participation des représentants des organisations syndicales aux séances des commissions

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances des Commissions est considéré comme temps de travail.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions que les frais de déplacement engagés pour participer aux réunions de négociation de la Commission Partiaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

2

Obligation de discrétion

Les membres des Commissions sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles qui leur sont données comme telles.

Article IV

Conférence des permanents

Au-delà des réunions de la Commission Plénière de Concertation, des temps d'échanges pourront être organisés en Conférence des permanents afin d'aborder des sujets nationaux d'ordre stratégique, notamment des sujets donnant lieu à la consultation du Comité Social et Economique dans les Caisses régionales et les entités associées.

La Conférence des permanents peut également être l'occasion d'enrichir le dialogue social de branche en dehors

de l'instance de négociation dédiée, en permettant l'organisation de séquences d'information sur des sujets parfois techniques et stratégiques, de partage et de réflexion qui peuvent d'une part nourrir les travaux menés par la branche, et d'autre part alimenter les entreprises de la branche, leurs représentants syndicaux et leurs salariés dans le cadre de démarches locales.

La Conférence des permanents permet à ce titre de faire le point sur l'application des accords de branche signés, et d'échanger sur des thématiques précises, en lien avec l'actualité des entreprises de la branche (notamment le projet sociétal, ou encore la mise en œuvre de la loi Climat et Résilience).

Réunie par la FNCA, la Conférence des permanents est composée du permanent (ou de son représentant) des organisations représentatives membres de la Commission et de représentants de la FNCA.

En fonction des sujets abordés et après accord de la FNCA, la composition de la Conférence des permanents pourra être portée à deux membres par organisation syndicale représentative (dont le permanent ou son représentant).

Article V **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans, soit du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2029.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

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

Deux mois avant son expiration, les parties à l'accord conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction et de ses modalités.

Missions et moyens du tutorat **Accord du 4 février 2004**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CGC.

Les flux d'effectifs internes et externes à prévoir dans les prochaines années posent la question du transfert des compétences.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit agricole.

La formule est déjà largement utilisée au Crédit agricole mais l'accord entend structurer, au-delà des formes de tutorat en alternance, les missions et moyens du tutorat, dès lors que la situation est formalisée par la Caisse régionale⁽¹⁾

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

, afin d'en promouvoir le développement dans de bonnes conditions pour les tuteurs et pour l'entreprise.

Le Comité d'entreprise doit donner, dans ce cadre, un avis préalable sur la mise en œuvre du tutorat et ses modalités.

Définition du tutorat

- Le tutorat est la mise en œuvre formalisée de l'accompagnement par un professionnel reconnu et missionné d'un autre professionnel pour l'amener à un niveau de compétence préalablement défini.
- Le tuteur veille à ce que le tuteur, dans une situation de travail donnée, progresse de façon cohérente vers la maîtrise de son emploi et l'aide à effectuer le lien entre les savoirs et la pratique ainsi qu'à formaliser les acquis de l'expérience.
- Ces missions échappent au « formateur » qui dispense du savoir mais pas en situation de travail ; ces missions de tutorat n'ont donc de sens qu'au sein de l'unité de travail.
- Cette combinaison entre savoir et expérience peut se faire seule ou avec le manager (dont c'est une des missions naturelles), mais la Caisse régionale peut dans certains cas estimer utile de déléguer ces missions à un autre salarié. Dans ce cadre, les objectifs peuvent être multiples : intégration et formation de nouveaux embauchés, filières de formation, futurs responsables ou nouvellement nommés.

La mission de tutorat consiste à

- Établir et ordonnancer les séquences de progression vers la maîtrise de l'emploi, expliquer les critères de réussite.
 - Suivre l'activité du tuteur, ses progrès et donner les compléments d'explication.
 - Assurer la relation avec les autres interlocuteurs du tuteur (hiérarchie, direction des ressources humaines, organisme de formation,...).
 - Alimenter les outils de suivi (guides, supports d'évaluation,...) et préparer le tuteur à l'évaluation professionnelle.
- Chaque Caisse régionale détermine et présente à la Commission de la formation du Comité d'entreprise, les métiers et les situations dans lesquelles sont actionnées les missions de tutorat. Dans ce cadre, elle détaille notamment les critères de choix des tuteurs. En tout état de cause, pour chaque type de tutorat, le tuteur est volontaire. Il est un professionnel reconnu dans son métier, qui a exercé le métier du tuteur pendant au moins deux ans et a un niveau de PQE en principe plus élevé que le tuteur (qualification reconnue dans l'emploi), sans être nécessairement hiérarchique.

Les moyens du tuteur

- Dès lors qu'elle est confiée à un salarié, la responsabilité tutorale est formellement suivie et prise en compte dans la définition des objectifs individuels ainsi que dans l'appréciation de leur réalisation. Elle fait l'objet d'une lettre de mission transmise au salarié tuteur et à son hiérarchie.
- La direction des ressources humaines et le tuteur formalisent ensemble les modalités d'organisation du temps de travail pendant le tutorat en collaboration avec le manager du tuteur.
- Le tuteur dispose de grilles et de supports de préparation et de conduite d'entretien pour ses rencontres avec le tuteur. Un guide du tutorat précise ce que le tuteur doit valider, ainsi que l'ensemble des actions menées dans le cadre du tutorat. Tous ces supports sont présentés à la Commission de la formation.

Reconnaissance des missions de tutorat

- L'activité de tutorat est explicitement prise en compte dans l'évaluation des compétences et de l'atteinte des objectifs (support d'évaluation dédié et inscription au passeport formation) ainsi que pour l'attribution de PQI ; la Caisse régionale présente à la Commission de la formation le support d'évaluation de la mission de tutorat.
- Les parties conviennent que l'exercice prolongé ou répété de missions de tutorat contribue à rendre un salarié éligible au 3^{ème} PQE.
- Le tuteur peut être un salarié à temps plein ou à temps partiel.

L'accompagnement des tuteurs dans l'exercice de leur mission tutorale

- Le tuteur bénéficie d'une formation minimum qui permet notamment d'appréhender les situation-types : difficultés d'intégration, préparation à l'association des autres collaborateurs de l'entreprise, préparation du tuteur à l'évaluation de ses actions, organisation de la pédagogie,...
- Le tuteur a un accès régulier à un support d'assistance de type SVP proposé par la Caisse régionale ou une structure d'échange de pratiques avec ses collègues.
- Un point régulier est fait avec le manager de l'unité du tuteur.
- Un entretien final de restitution est conduit avec le manager et la direction des ressources humaines afin d'évaluer le bénéfice de l'action tutorale.

Une information sur l'activité de tutorat est faite annuellement au Comité d'entreprise ; elle permet de faire le bilan de l'année écoulée sur l'activité de tutorat.

Application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 pour une durée de cinq années, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit, de produire tous effets.⁽²⁾

(2) Accord du 19 décembre 2008 (non étendu)

L'accord du 4 février 2004 sur les missions du tutorat est reconduit pour une durée maximale d'un an, soit du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009 au plus tard.

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

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

Gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle

Accord du 4 février 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Préambule

Les Caisses régionales ont connu plusieurs années marquées par des mouvements très importants de flux d'effectifs. Ainsi, entre 2000 et 2002, ce sont près de 15000 embauches qui ont eu lieu. Ces mouvements ont généré des flux internes très importants : mobilités, promotions... Ils ont engendré une baisse de l'ancienneté dans les métiers et de nombreux salariés sont aujourd'hui en cours d'acquisition de compétences dans leur fonction du fait de l'évolution rapide des métiers.

Par ailleurs, la loi portant sur la réforme des retraites du 21 août 2003 ainsi que l'arrêt des dispositifs de préretraite dont ont bénéficié de nombreux salariés des Caisses régionales⁽¹⁾

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

viennent modifier les parcours professionnels, en particulier, pour les salariés les plus âgés dans les entreprises du Crédit agricole. Pour beaucoup, cela signifie une vie professionnelle plus longue qui doit s'accompagner d'une poursuite du développement professionnel.

Enfin, à partir de 2008, les Caisses régionales connaîtront à nouveau des flux de sortie importants, pendant plusieurs années, du fait des départs en retraite des générations recrutées au cours des années 1970.

C'est pourquoi, les parties signataires du présent accord décident de :

- Porter une attention plus grande aux conditions d'une activité et d'un développement professionnel tout au long de la vie professionnelle.*
- Capitaliser particulièrement sur l'expérience des salariés en dernière partie de carrière et inscrire leur évolution professionnelle dans le nouveau cadre législatif.*
- Investir sur la formation et la professionnalisation dans les métiers auprès de toutes les populations afin d'assurer un développement optimal des ressources humaines du Crédit agricole.*

Pour ce faire, au cours de ces prochaines années, le Crédit agricole développera les processus de gestion des ressources humaines adaptés à ces nouvelles conditions afin de permettre à chacun un développement satisfaisant tout au long de sa vie professionnelle.

Les modalités de l'accord

1) Mise en place d'un dispositif de veille «individuelle» : des entretiens de carrière aux moments clés de la vie professionnelle

Afin d'assurer une employabilité optimale et une meilleure adéquation hommes/emplois sur le moyen terme, et d'améliorer les conditions de vie au travail, l'entreprise et le salarié ont intérêt à se rencontrer plusieurs fois au cours de la vie professionnelle pour échanger sur les compétences, les motivations ainsi que sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Le Crédit agricole rappelle qu'il existe déjà de nombreux entretiens professionnels qui permettent aux salariés et à la hiérarchie de faire le point sur la situation du salarié en matière de développement professionnel : ainsi en est-il de l'entretien d'appréciation, du rendez-vous formation. Par ailleurs, le salarié dispose des possibilités offertes par le bilan de compétences. Enfin, dans de très nombreux cas, les salariés et la direction des ressources humaines ou la hiérarchie sont amenés à faire le point sur leurs parcours professionnels dans le cadre de dispositions et d'usages locaux (ex : à l'occasion d'une mobilité,...).

Afin de compléter ces outils, et conscientes que le rapport vie professionnelle/vie privée peut fluctuer dans le temps, les parties prévoient par le présent accord la mise en place d'un «entretien de compétences et de perspectives d'évolution professionnelle». Cet entretien, initié par l'employeur lors d'étapes clés de la vie professionnelle, doit permettre à l'entreprise et au salarié de préparer et gérer au mieux l'adaptation du salarié à de nouvelles conditions d'activité.

Cela se traduit notamment par le développement d'entretiens professionnels et un accès facilité à la formation en particulier pour les salariés âgés. Les étapes-clés suivantes sont définies :

- lors de la 10^{ème} année passée dans le même emploi : dans ce cadre, la Caisse régionale s'engage à recevoir en priorité les salariés en deuxième partie de carrière,*
- lors d'une mobilité professionnelle.*

Dans le même esprit, tout salarié qui n'aura pas connu d'évolution de son salaire de qualification en points durant 3 années consécutives pourra, à sa demande, être reçu par la direction des ressources humaines.

Par ailleurs, ces entretiens doivent également être menés à la suite d'un changement de temps de travail ou lors d'un retour de congé (congé de longue durée ou congé maternité).

Ces rencontres qui doivent être complémentaires des entretiens annuels entre le salarié et son manager devront notamment aborder les points suivants :

- les motivations du salarié,
- les compétences,
- la formation (à ce titre, il a vocation à intégrer le contenu du rendez-vous formation),
- les évolutions professionnelles,
- la mobilité.

Considérant qu'une préparation du salarié comme de l'entreprise est nécessaire et doit s'appuyer sur la création d'outils et de supports spécifiques, une méthodologie de conduite de cet entretien sera présentée aux organisations syndicales en Commission Technique à l'issue d'un travail conduit avec les Caisses régionales d'ici le 30 septembre 2004.

L'entretien pourra être précédé d'un bilan de compétences demandé à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, les personnes chargées de conduire ces entretiens bénéficieront d'une formation spécifique.

À l'issue de l'entretien, des propositions d'actions seront élaborées entre l'entreprise et le salarié ; elles feront l'objet d'un compte-rendu écrit, celui-ci devra prévoir par exemple :

- un plan de formation,
- une période de découverte professionnelle dans une autre unité,
- une mobilité, ...

Ces actions devront faire l'objet d'un suivi annuel en commission formation.

2) Un dispositif de suivi collectif pour maintenir la qualité du développement professionnel jusqu'en fin de carrière

Afin d'informer les organisations syndicales sur la pertinence et le résultat des actions engagées dans ce sens, le présent accord définit un certain nombre d'indicateurs qui feront l'objet d'un suivi collectif. Ils seront transmis et commentés chaque année aux organisations syndicales dans chaque Caisse régionale lors de la négociation annuelle obligatoire :

- le pourcentage de salariés promus (changement de PQE et notamment attribution du 3^{ème} PQE)
- l'attribution moyenne de PQI
- le pourcentage de mobilités fonctionnelles (changement de poste)
- la répartition des départs en fin de carrière par âge
- le volume d'heures de formation moyen par salarié.

Chaque indicateur étant décliné par sexe, en fonction des tranches d'âges (tranches de 10 années à partir de 20 ans) et des classes d'emplois (I, II, III).

Par ailleurs, dans le cadre de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, un échange périodique sera réalisé sur l'évolution des métiers dans la banque, avec une première réunion entièrement consacrée à ce sujet en 2004 qui déterminera les axes de travail de ce chantier très important, tant pour les salariés que pour les Caisses régionales.

3) Un accès à la formation tout au long de la vie

Le salarié dispose de nombreuses possibilités de développer ses compétences à travers les formations proposées par l'entreprise, mais également les opportunités de mobilités ou encore les possibilités de bilan de compétences ou de congés individuels de formation.

Au-delà des formations qui pourraient être dispensées à la suite des « entretiens de compétences et de perspectives d'évolution professionnelle » et sans présager de la négociation à venir sur la formation professionnelle, le Crédit agricole affirme son souhait de porter une attention particulière lors de la construction des plans de formation aux populations les plus âgées dans l'entreprise. Ce point sera explicitement traité lors de la prochaine négociation sur la formation.

Le Crédit agricole s'inscrit d'ailleurs d'emblée dans les travaux en cours sur l'organisation et le financement de la formation et entend négocier sur ce sujet en 2004 afin de bâtir un cadre adapté aux aspirations individuelles et aux besoins de l'entreprise à la lumière de la prochaine loi sur la formation professionnelle.

Une réunion technique nationale permettra de faire le point sur la loi au cours du 1^{er} trimestre 2004.

4) Application de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2004 pour une durée de cinq années, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit, de produire tous effets.⁽¹⁾

(1) Accord du 19 décembre 2008 (non étendu)

L'accord du 4 février 2004 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle est reconduit pour une durée maximale d'un an, soit du 1^{er} janvier 2009 au 31 décembre 2009 au plus tard.

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

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

Accord du 5 janvier 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

....

Préambule

En signant, en février 2004, deux accords, le premier relatif à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, le second relatif aux missions et moyens du tutorat, les Caisses régionales⁽¹⁾

⁽¹⁾ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

avaient entendu placer au centre des politiques Ressources Humaines, la question de la compétence tout au long de la vie professionnelle.

Elles affirmaient ainsi, que tout collaborateur, dans une responsabilité partagée, quel que soit son âge, devait pouvoir accéder aux dispositifs lui permettant un «développement satisfaisant tout au long de sa vie professionnelle».

Dans un secteur bancaire très concurrentiel faisant face à de constantes évolutions, les Caisses régionales se doivent d'accompagner, dans la durée, la professionnalisation de leurs salariés.

De plus, dans un contexte social d'allongement des carrières professionnelles, les Caisses régionales doivent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du renouvellement des compétences, notamment au travers du transfert des savoir-faire entre les salariés.

Se donner les moyens de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu majeur pour toutes les Caisses régionales et les dispositions de ces deux accords gardent tout leur sens.

Les mesures relatives à l'obligation de négocier en faveur de l'emploi des seniors trouveront toute leur place dans la dynamique d'un accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, visant à :

^ favoriser l'intégration dans l'entreprise ;

^ développer les compétences tout au long de la carrière;

^ mettre en place les dispositifs de transmission des connaissances et des savoir-faire nécessaires à la performance de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement des dispositions de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes d'application.

Les parties sont convaincues que la compréhension et l'appropriation, par les salariés, des dispositifs de gestion des ressources humaines inscrits dans les accords suivants :

- Accord du 30 novembre 2007 sur la formation professionnelle ;

- Accord du 30 novembre 2007 relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

constituent un levier fort d'engagement pour tous les collaborateurs et permettent de donner du sens et de la visibilité à l'action, facteurs de motivation pour tous.

I. La gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle

Les Caisses régionales de Crédit Agricole se sont engagées dans l'accord du 30 novembre 2007 sur la formation professionnelle à anticiper l'évolution des emplois et des compétences et à l'accompagner par une politique des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés.

Il est rappelé qu'au sein des Caisses régionales des démarches d'accompagnement des collaborateurs dans la construction de leurs projets professionnels ont été mises en place depuis de nombreuses années.

Le présent chapitre traduit la volonté des Caisses régionales de Crédit Agricole de permettre à chaque collaborateur de développer un projet professionnel tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise.

Article 1.1

Développement des compétences en début de vie professionnelle dans l'entreprise

Article 1.1.1

Transmission des savoirs et des compétences par le développement du tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite vont se poursuivre dans les prochaines années et vont nécessiter la gestion anticipée et programmée du transfert des compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit Agricole, principalement au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les collaborateurs des Caisses régionales.

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre collaborateur.

Le tutorat doit être organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation.

Il peut être considéré comme un dispositif à privilégier car il permet notamment :

- pour les salariés :

- de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;*
- de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;*
- de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat.*

- pour l'entreprise :

- d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses régionales en organisant le transfert des «savoirs» entre salariés ;*
- de reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis ;*
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.*

Le tutorat sera d'autant plus bénéfique, que les Caisses régionales favoriseront la mixité dans les équipes (jeunes & moins jeunes - managers & experts,...) pour assurer la transmission des compétences, mais aussi pour organiser la complémentarité des connaissances et des expériences.

En fonction des missions ou des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les Caisses régionales pourront décider d'utiliser les différents types de tutorats⁽²⁾

⁽²⁾ Rapport de Bernard Masingue, «Seniors tuteurs : comment faire mieux ?», Mars 2009.
suivants :

- Le tutorat «classique» :

Le salarié débutant est accompagné par un salarié expert dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi. Il s'agit de la forme la plus connue du tutorat puisque cette méthode est notamment utilisée dans le cadre de l'apprentissage.

- Le tutorat «croisé» :

Dans cette forme de tutorat, l'accent est mis sur l'enrichissement réciproque d'un binôme où chacun est à son tour tuteur et tuteur. Il permet donc de se transmettre réciproquement des savoirs et des compétences.

- Le tutorat «inversé» :

La particularité de cette forme de tutorat réside dans le fait que l'apprenant est un salarié senior et le tuteur un salarié plus jeune. Les nouveaux embauchés sont formés par des salariés plus jeunes mais bénéficiant des compétences nécessaires à l'exercice de leur nouveau métier.

- Le tutorat «d'expertise» :

Ce type de tutorat se traduit par la transmission d'une expertise ou d'un savoir technique acquis au cours d'une longue expérience et que seules quelques personnes maîtrisent.

Ces différentes formes de tutorat permettront aux Caisses régionales de confier aux collaborateurs et en particulier aux seniors les rôles de tuteurs qui seront les plus appropriés à la conciliation entre enrichissement du salarié et besoin de l'entreprise.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- Une « formation » à la pédagogie ;
- Un accès régulier à un support de type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- Les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, guides d'entretiens formalisés, lettre de mission, charte du tutorat, etc... ;
- Un dispositif de communication interne valorisant le tutorat.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise. Le tuteur et le responsable hiérarchique devront échanger sur la prise en compte de ce rôle tutoral dans l'activité professionnelle du collaborateur afin de lui permettre d'assurer sa mission dans de bonnes conditions.

Un système de reconnaissance des tuteurs sera mis en place au sein des Caisses régionales et pourra prendre les formes suivantes :

- Prise en compte, dans le processus d'attribution de RCI, de l'engagement tutoral du salarié pour l'évaluation des compétences ;
- Intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.

Comme prévu dans le chapitre 2 article 2-6 du présent accord, les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés de 50 ans et plus.

Chaque Caisse régionale engagera une négociation sur le tutorat avant fin Septembre 2010. Elle portera notamment sur les métiers et les situations pour lesquelles sont mises en œuvre les missions de tutorat, ainsi que les dispositifs mis à disposition des tuteurs.

Un suivi de l'activité de tutorat sera fait annuellement en Commission Formation et en Comité d'entreprise.

Un suivi national sera également fait à la Commission Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Ce suivi comprendra :

- Les modalités de recours au tutorat ;
- L'analyse de la population des tuteurs (par âge et par genre).

Article 1.1.2 **Dispositif de parrainage**

Afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise, les Caisses régionales favoriseront les dispositifs de parrainage, et notamment au travers d'échanges intergénérationnels.

Un « binôme » intergénérationnel, mixant les niveaux d'expériences professionnelles, permet de découvrir l'entreprise dans le cadre d'une relation privilégiée.

Le « parrain » sera un salarié volontaire chargé d'aider le nouveau salarié dans son intégration et dans ses démarches, mais il pourra également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un bilan sera présenté une fois par an à la Commission Formation.

Article 1.2 **Développement des compétences en cours de vie professionnelle dans l'entreprise**

Les travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, notamment l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, permettent l'identification des évolutions des métiers tant au plan qualitatif que quantitatif.

En complément de ces outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, une cartographie des métiers sera réalisée au niveau national et mise à disposition des Caisses régionales avant le terme du présent accord. Elle permettra l'explicitation des passerelles existant entre les différents métiers et permettra à chacun de repérer les itinéraires de carrière possibles.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre la cartographie des métiers à disposition de chaque collaborateur et à communiquer auprès des salariés sur l'évolution des métiers et sur les perspectives de mobilité.

Article 1.2.1

Accompagnement de l'évolution des carrières par l'élaboration de projets professionnels

Au-delà du passeport formation qui permet à chaque collaborateur d'identifier les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel, les Caisses régionales développeront des dispositifs de conseil et de soutien animés par les responsables hiérarchiques ou par la fonction Ressources Humaines afin de permettre à chaque collaborateur d'élaborer son projet professionnel. Ces dispositifs se concrétisent par la mise en place d'entretiens aux différentes étapes de la vie professionnelle, permettant d'échanger sur l'activité professionnelle, les aspirations du collaborateur et les opportunités offertes par l'entreprise.

Article 1.2.1.1

Entretien annuel

En application de l'article 33 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien et selon les critères figurant en annexe de la Convention Collective Nationale, de déterminer :

- le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi ou dans les emplois précédemment occupés en vue de produire la performance attendue ;
- les expertises supplémentaires reconnues développées dans son métier et mises en œuvre au service des performances de l'équipe ;
- les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences, notamment par l'information, la documentation, la formation, la mise en situation, le tutorat.

Article 1.2.1.2

Entretien de carrière

L'entretien de carrière aura pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le collaborateur, à court et à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe) ;
- Définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Cet entretien, distinct sur le fond, de l'entretien annuel, se déroulera :

- Tous les 2 ans avec le responsable hiérarchique ;
- Tous les 4 ans avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines ;
- Lors des moments clés de la vie d'un salarié : au retour de congé maternité ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion,...

À l'issue de l'entretien, des propositions d'actions et d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié (par exemple : un plan de formation, une période de découverte professionnelle dans une autre unité, de la conduite de projet, une mobilité,...).

Elles feront l'objet d'un compte-rendu écrit, et seront communiquées à l'intéressé.

Un bilan de compétences, dans le cadre des dispositions légales prévues en la matière, pourra venir enrichir la préparation par le collaborateur de l'entretien de carrière.

Par ailleurs, les personnes chargées de conduire ces entretiens (RH et managers) bénéficieront d'une «formation» spécifique.

Conformément au chapitre 2 article 2-2 du présent accord, les Caisses régionales s'engagent à couvrir l'ensemble de la population de plus de 50 ans avant le terme du présent accord.

Article 1.2.2

Développement des compétences du salarié par la mobilité

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

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 dans la mise en œuvre de la mobilité les règles préconisées dans la Charte de la Mobilité.

Article 1.2.2.1

La 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.

Article 1.2.2.2

La 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,...) ;
- Élaboration d'un guide de la mobilité afin d'informer chaque collaborateur sur les dispositifs existants (conditions, processus, formalités,...).

Article 1.2.2.3

La 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.

À titre d'exemple, les dispositifs peuvent être : bilan de compétences, validation des acquis par l'expérience (VAE), congé pour création d'entreprise,....

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.

II. Dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés

Dans le cadre des dispositions législatives et des dispositions qui suivent, chaque Caisse régionale engagera avant le 31 décembre 2009, des négociations locales.

Sont considérés relevant de la population des seniors, les salariés âgés de plus de 50 ans, sauf dispositions particulières.

Elles seront précédées d'un diagnostic sur la situation des seniors dans l'entreprise.

Ce diagnostic sera présenté aux Organisations Syndicales et portera notamment sur :

- La répartition de la population des seniors par genre, par famille, par affectation siège/réseau, sur 3 ans ;
- Le pourcentage de salariés seniors promus, par genre ;
- La répartition des salariés seniors dans les recrutements, par genre et par affectation ;
- La répartition des seniors dans les formations.

La négociation portera sur :

- la mise en place d'un objectif chiffré de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires prévus par le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, à savoir :
 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

- les modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.

Les Caisses régionales s'inspireront des dispositifs et indicateurs par genre listés ci-dessous dans le cadre de leurs négociations locales.

En l'absence d'accord collectif conclu au niveau de la Caisse régionale, avant le 31 décembre 2009, le plan d'action devra être mis en place de manière unilatérale dans la Caisse régionale après avoir été soumis préalablement à consultation du Comité d'entreprise.

Article 2.1

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les recrutements organisés au sein des Caisses régionales s'adressent à toutes les populations, sans distinction d'âge, et s'inscrivent dans la politique du Crédit Agricole en matière de promotion de la diversité. L'entreprise prend en compte les compétences du candidat, son âge ne devant pas être un frein ou un obstacle à son embauche.

Concernant le recrutement des salariés de plus de 50 ans dans l'entreprise, les dispositifs suivants pourront être mis en place :

- Actions de sensibilisation auprès des managers et des collaborateurs des Directions Ressources Humaines sur l'utilisation de méthodes de recrutement différentes (par exemple : méthodes de recrutement par simulation,...) ;
- Élargissement des méthodes de recherche de candidatures : développement de partenariat avec des associations accompagnant les seniors dans leur recherche d'emploi, participation à des forums et/ou salons pour l'emploi dédiés aux seniors.
- Développement des dispositifs favorisant les recrutements des salariés âgés de 50 ans et plus (recours aux contrats aidés, utilisation du contrat de professionnalisation, etc... en lien avec les orientations des conseils d'administration du GDFPE) ;
- Mise en place de partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi et des associations accompagnant les salariés âgés dans leur recherche d'emploi ;
- Plan de communication (interne et externe) dédié au recrutement des seniors, notamment au travers d'une formalisation et d'une communication sur l'engagement des Caisses régionales contre toute forme de discrimination à l'égard des seniors.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Mise en place de tableau de bord relatif au suivi des recrutements par tranche d'âge et permettant de mesurer la progression des Caisses régionales ;
- Nombre de contrats de professionnalisation mis en place pour des salariés de 50 ans et plus ;
- Nombre d'actions de sensibilisation mises en place ;
- Nombre de partenariats mis en place avec les intermédiaires du marché de l'emploi ;
- Évolution du taux d'emploi seniors dans l'entreprise.

Article 2.2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans, les Caisses régionales doivent veiller à anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

Au cours de l'entretien de carrière qui suivra le 45^{ème} anniversaire des collaborateurs, les Caisses régionales informeront les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnelle, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation afin de les accompagner au mieux dans leurs secondes parties de carrière.

Par ailleurs, les dispositifs suivants pourront également être utilisés :

- Facilitation de l'accès à la formation professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans ;
- Valorisation de l'expérience et des compétences acquises par les salariés de plus de 50 ans au travers de la mise en œuvre de la VAE ;
- Valorisation des salariés expérimentés de plus de 50 ans, par la conduite de missions ponctuelles dans le cadre de projets, par des missions d'appui auprès de salariés en reconversion (apport de compétences aux salariés créateurs/repreneurs d'entreprise,...), etc. ;

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Pourcentage / nombre de salariés de plus de 45 ans et plus ayant eu un entretien de 2^{ème} partie carrière ;
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences.

Article 2.3

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Concernant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, des actions spécifiques pourront être mises en place en fonction des contextes locaux.

Parmi les dispositions qui peuvent être mises en place, les bonnes pratiques suivantes peuvent être étudiées :

- Développement d'actions de prévention des risques professionnels à destination des salariés de plus de 50 ans, en partenariat avec la MSA, les ARACT, l'ANACT,... ;
- Sensibilisation aux dispositifs de professionnalisation du GDFPE pour accompagner les mobilités fonctionnelles des salariés seniors.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Établissement et suivi des partenariats réalisés ;
- Suivi du nombre de salariés de plus de 50 ans concernés par les mobilités fonctionnelles.

Article 2.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle depuis 1985 et des ambitions de développement des Caisses régionales, cet accord réaffirme l'importance de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Le présent accord s'inscrit donc en complément de plusieurs dispositions conventionnelles du Crédit Agricole, notamment :

- l'accord du 30 novembre 2007 sur la formation professionnelle ;
- l'accord du 29 septembre 1993 sur la formation en alternance et l'apprentissage et en particulier son avenant du 1^{er} novembre 2004, reconduit en dernier lieu par l'avenant du 7 novembre 2007.

La formation professionnelle est un moyen permettant de développer les compétences du salarié et de dynamiser la gestion des carrières.

Elle permet de proposer une vision renouvelée de la compétence et de la performance, de traduire l'expérience en compétences professionnelles, de valoriser de façon accrue l'expérience par rapport aux diplômes et de mieux prendre en compte l'expertise technique dans l'évolution de carrière du salarié.

Les Caisses régionales s'engagent à maintenir un niveau de formation adapté à l'ensemble des salariés.

De nombreux dispositifs existent déjà au sein des Caisses régionales. Les dispositifs suivants pourront venir compléter les dispositifs déjà mis en place. Les Caisses régionales s'engagent à en assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

Article 2.4.1

La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les Caisses régionales s'engagent à développer les périodes de professionnalisation auprès des seniors.

Ainsi, les salariés âgés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences seront prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation dans le respect des dispositions de l'accord de 2007 sur la formation professionnelle.

Article 2.4.2

Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Article 2.4.3

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les Caisses régionales informeront leurs salariés de plus de 50 ans sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles aideront les collaborateurs intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

Article 2.4.4
Le bilan de compétences

La Caisse régionale peut proposer, sur la base du volontariat, un bilan de compétences aux salariés de plus de 50 ans afin de les aider dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en fonction des possibilités de l'entreprise.

Article 2.4.5
Autres dispositifs

Les Caisses régionales pourront aussi identifier ou mettre en place des actions de formation spécifiques destinées aux salariés de 55 ans et plus (formation de préparation à la retraite,...).

Article 2.4.6
Les indicateurs de suivi

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- *Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences ;*
- *Nombre de salariés de plus de 45 ans ayant eu accès à des périodes de professionnalisation ;*
- *Nombre de jours de formation mis en œuvre pour les salariés de 50 ans et plus et par tranche d'âges.*

Article 2.5
Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Des aménagements des fins de carrière et de transition entre activité et retraite pourront être mis en place. À titre d'exemples pour les Caisses régionales :

- *Informers sur les nouvelles dispositions en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote), proposer l'utilisation de ces dispositions et mettre en place des séminaires de préparation à la retraite ;*
- *Mise en place de dispositifs recensant les salariés volontaires étant experts ou référents dans leur domaine et pouvant être mobilisés comme ressources dans des équipes projets de leur Caisse régionale (réalisation d'audits, apport de compétences aux salariés créateurs/repreneurs d'entreprise,...). Les Caisses régionales peuvent prioriser l'accès à ce type de «missions» aux salariés de plus de 55 ans ;*
- *Aménagements de fin de carrière aux collaborateurs de plus de 55 ans par le recours au temps partiel.*

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- *Nombre de séminaires de préparation à la retraite réalisés ;*
- *Nombre de salariés de plus de 55 ans exerçant ou ayant exercé des missions ponctuelles ;*
- *Nombre de salariés de plus de 55 ans optant pour le temps partiel.*

Article 2.6
Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Au-delà du tutorat prévu par le chapitre 1, article 1-1-1 du présent accord, de nombreux dispositifs peuvent être mis en place :

- *Constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles ;*
- *Priorité d'accès à la fonction tutorale pour les salariés de 50 ans et plus, s'ils justifient des pré-requis nécessaires à l'exercice de la fonction ;*
- *Priorisation de l'accès au dispositif de parrainage (accueil, d'accompagnement et de conseil des nouveaux embauchés) pour les parrains volontaires âgés de plus de 50 ans ;*
- *Participation des salariés de plus de 50 ans à des jurys d'examen ou de concours.*

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- *Nombre de parrainages mis en place, par tranche d'âge ;*
- *Nombre de tuteurs de plus de 50 ans ;*
- *Nombre de salariés concernés par les missions d'accueil, d'accompagnement et de conseil, par tranche d'âge ;*
- *Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant participé à des jurys d'examen ou de concours.*

III. Dispositions relatives au suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des seniors

Un tableau de bord des principaux indicateurs sera présenté annuellement en CNEFP. Il portera sur les six

domaines d'action, et contiendra les indicateurs suivants :

- 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 de carrière, par tranche d'âge.
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :
 - 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 :
 - Nombre ou part de salariés de 55 ans et plus à temps partiel.
- 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.

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. À 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.

Accord du 30 mai 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC CFE ;

UNSA/CA ;

SNIACAM.

Préambule

En signant, en février 2004, deux accords, le premier relatif à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, le second relatif aux missions et moyens du tutorat, les Caisses régionales⁽¹⁾

(1) Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

avaient entendu placer au centre des politiques Ressources Humaines, la question de la compétence tout au long de la vie professionnelle.

Elles affirmaient ainsi, que tout salarié, dans une responsabilité partagée, quel que soit son âge, devait pouvoir accéder aux dispositifs lui permettant un «développement satisfaisant tout au long de sa vie professionnelle».

Dans un secteur bancaire très concurrentiel faisant face à de constantes évolutions, les Caisses régionales se doivent d'accompagner, dans la durée, la professionnalisation de leurs salariés.

De plus, dans un contexte social d'allongement des carrières professionnelles, les Caisses régionales doivent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du renouvellement des compétences, notamment au travers du transfert des savoir-faire entre les salariés.

Se donner les moyens de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu majeur pour toutes les Caisses régionales et les dispositions de ces deux accords gardent tout leur sens.

Les mesures relatives à l'obligation de négocier en faveur de l'emploi des seniors trouveront toute leur place dans la dynamique d'un accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, visant à :

- favoriser l'intégration dans l'entreprise ;
- développer les compétences tout au long de la carrière ;
- mettre en place les dispositifs de transmission des connaissances et des savoir-faire nécessaires à la performance de l'entreprise.

Le présent accord s'inscrit donc dans le prolongement des dispositions de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009 et des textes d'application.

Les parties sont convaincues que la compréhension et l'appropriation, par les salariés, des dispositifs de gestion des ressources humaines inscrits dans les accords de branche en vigueur sur :

- la formation professionnelle ;
- les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

constituent un levier fort d'engagement pour tous les salariés et permettent de donner du sens et de la visibilité à l'action, facteurs de motivation pour tous.

I. La gestion des compétences tout au long de la vie professionnelle

Les Caisses régionales de Crédit Agricole se sont engagées dans l'accord de branche en vigueur sur la formation professionnelle à anticiper l'évolution des emplois et des compétences et à l'accompagner par une politique des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés.

Il est rappelé qu'au sein des Caisses régionales des démarches d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs projets professionnels ont été mises en place depuis de nombreuses années.

Le présent chapitre traduit la volonté des Caisses régionales de Crédit Agricole de permettre à chaque salarié de développer un projet professionnel tout au long de sa carrière au sein de l'entreprise.

Article 1.1

Développement des compétences en début de vie professionnelle dans l'entreprise

Article 1.1.1

Transmission des savoirs et des compétences par le développement du tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite vont se poursuivre dans les prochaines années et vont nécessiter la gestion anticipée et programmée du transfert des compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit Agricole, principalement au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés des Caisses régionales.

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

Le tutorat doit être organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation.

Il peut être considéré comme un dispositif à privilégier car il permet notamment :

- pour les salariés :

- de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
- de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
- de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat.

- pour l'entreprise :

- d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses régionales en organisant le transfert des «savoirs» entre salariés ;

- de reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis ;
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.

Le tutorat sera d'autant plus bénéfique, que les Caisses régionales favoriseront la mixité dans les équipes (jeunes & moins jeunes - managers & experts,...) pour assurer la transmission des compétences, mais aussi pour organiser la complémentarité des connaissances et des expériences.

En fonction des missions ou des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les Caisses régionales pourront décider d'utiliser les différents types de tutorats⁽²⁾

(2) Rapport de Bernard Masingue, «Seniors tuteurs : comment faire mieux ?», Mars 2009.

suivants :

- Le tutorat «classique» :

Le salarié débutant est accompagné par un salarié expert dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi. Il s'agit de la forme la plus connue du tutorat puisque cette méthode est notamment utilisée dans le cadre de l'apprentissage.

- Le tutorat «croisé» :

Dans cette forme de tutorat, l'accent est mis sur l'enrichissement réciproque d'un binôme où chacun est à son tour tuteur et tuteur. Il permet donc de se transmettre réciproquement des savoirs et des compétences.

- Le tutorat «inversé» :

La particularité de cette forme de tutorat réside dans le fait que l'apprenant est un salarié senior et le tuteur un salarié plus jeune. Les nouveaux embauchés sont formés par des salariés plus jeunes mais bénéficiant des compétences nécessaires à l'exercice de leur nouveau métier.

- Le tutorat «d'expertise» :

Ce type de tutorat se traduit par la transmission d'une expertise ou d'un savoir technique acquis au cours d'une longue expérience et que seules quelques personnes maîtrisent.

Ces différentes formes de tutorat permettront aux Caisses régionales de confier aux salariés et en particulier aux seniors les rôles de tuteurs qui seront les plus appropriés à la conciliation entre enrichissement du salarié et besoin de l'entreprise.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- Une «formation» à la pédagogie ;
- Un accès régulier à un support de type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- Les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, guides d'entretiens formalisés, lettre de mission, charte du tutorat, etc... ;
- Un dispositif de communication interne valorisant le tutorat.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise. Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral dans son activité professionnelle.

Un système de reconnaissance des tuteurs sera mis en place au sein des Caisses régionales et pourra prendre les formes suivantes :

- Prise en compte, dans le processus d'attribution de RCI, de l'engagement tutoral du salarié pour l'évaluation des compétences;
- Intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.

Comme prévu dans le chapitre 2 article 2-6 du présent accord, les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés de 50 ans et plus.

La Caisse régionale engagera une négociation sur le sujet tutorat avant le 31 décembre 2012 ou à l'échéance de l'accord local ou dans les délais prévus par un accord local. Elle portera notamment sur les métiers et les situations pour lesquelles sont mises en œuvre les missions de tutorat, ainsi que les dispositifs mis à disposition des tuteurs.

Un suivi de l'activité de tutorat sera fait annuellement en Commission Formation et en Comité d'entreprise.

Un suivi national sera également fait à la Commission Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Ce suivi comprendra :

- Les modalités de recours au tutorat ;
- L'analyse de la population des tuteurs (par âge et par genre).

Article 1.1.2 **Dispositif de parrainage**

Afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise, les Caisses régionales favoriseront les dispositifs de parrainage, et notamment au travers d'échanges intergénérationnels.

Un «binôme» intergénérationnel, mixant les niveaux d'expériences professionnelles, permet de découvrir l'entreprise dans le cadre d'une relation privilégiée.

Le «parrain» sera un salarié volontaire chargé d'aider le nouveau salarié dans son intégration et dans ses démarches, mais il pourra également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un bilan sera présenté une fois par an à la Commission Formation.

Article 1.2 **Développement des compétences en cours de vie professionnelle dans l'entreprise**

Les travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, notamment l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, permettent l'identification des évolutions des métiers tant au plan qualitatif que quantitatif.

En complément de ces outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, une cartographie des métiers sera réalisée au niveau national et mise à disposition des Caisses régionales avant le terme du présent accord. Elle permettra l'explicitation des passerelles existant entre les différents métiers et permettra à chacun de repérer les itinéraires de carrière possibles.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre la cartographie des métiers à disposition de chaque salarié et à communiquer auprès des salariés sur l'évolution des métiers et sur les perspectives de mobilité.

Article 1.2.1 **Accompagnement de l'évolution des carrières par l'élaboration de projets professionnels**

Au-delà du passeport formation qui permet à chaque salarié d'identifier les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel, les Caisses régionales développeront des dispositifs de conseil et de soutien animés par les responsables hiérarchiques ou par la fonction Ressources Humaines afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel. Ces dispositifs se concrétisent par la mise en place d'entretiens aux différentes étapes de la vie professionnelle, permettant d'échanger sur l'activité professionnelle, les aspirations du salarié et les opportunités offertes par l'entreprise.

Article 1.2.1.1 **Entretien annuel**

En application de l'article 33 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole, le système d'appréciation en vigueur dans chaque Caisse régionale doit permettre, après entretien et selon les critères figurant en annexe de la Convention Collective Nationale, de déterminer :

- le niveau de compétences individuelles effectivement mises en œuvre par le salarié dans son emploi ou dans les emplois précédemment occupés en vue de produire la performance attendue ;*
 - les expertises supplémentaires reconnues développées dans son métier et mises en œuvre au service des performances de l'équipe ;*
 - les mesures à mettre en œuvre pour accompagner les salariés dans la maîtrise de leur emploi et le développement de leurs compétences, notamment par l'information, la documentation, la formation, la mise en situation, le tutorat.*
- Cet entretien sera également l'occasion pour le salarié tuteur d'échanger avec son responsable hiérarchique sur son rôle tutoral et d'aborder l'articulation entre son activité professionnelle et sa mission.*

Article 1.2.1.2 **Entretien de carrière**

L'entretien de carrière aura pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;*
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe) ;*
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation. Dans cette hypothèse, définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.*

Cet entretien, distinct sur le fond, de l'entretien annuel, se déroulera :

- Tous les 2 ans avec le responsable hiérarchique ;*
- Tous les 4 ans avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines ;*

- Lors des moments clés de la vie d'un salarié : au retour de congé maternité ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion,....

- Dans l'année suivant le 45^{ème} anniversaire du salarié afin de l'informer notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

À l'issue de l'entretien, des propositions d'actions et d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié (par exemple : un plan de formation, une période de découverte professionnelle dans une autre unité, de la conduite de projet, une mobilité,...).

Elles feront l'objet d'un compte-rendu écrit, et seront communiquées à l'intéressé.

Un bilan de compétences, dans le cadre des dispositions légales prévues en la matière, pourra venir enrichir la préparation par le salarié de l'entretien de carrière.

Par ailleurs, les personnes chargées de conduire ces entretiens (RH et managers) bénéficieront d'une «formation» spécifique.

Conformément au chapitre 2 article 2-2 du présent accord, les Caisses régionales s'engagent à couvrir l'ensemble de la population de plus de 50 ans avant le terme du présent accord.

Article 1.2.2

Développement des compétences du salarié par 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.

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 dans la mise en œuvre de la mobilité les règles préconisées dans la Charte de la Mobilité.

Article 1.2.2.1

La 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.

Article 1.2.2.2

La 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,...) ;
- Élaboration d'un guide de la mobilité afin d'informer chaque salarié sur les dispositifs existants (conditions, processus, formalités,...).

Article 1.2.2.3

La 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. À titre d'exemple, les dispositifs peuvent être : bilan de compétences, validation des acquis par l'expérience (VAE), congé pour création d'entreprise,....

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.

II. Dispositions en faveur de l'emploi des salariés âgés

Chaque entreprise doit mettre en place, en application des articles L. 138-25 et L. 138-26 du code de la sécurité sociale, un plan d'action relatif à l'emploi des seniors soit par accord ou, après négociation, par décision unilatérale.

Sont considérés relevant de la population des seniors, les salariés âgés de plus de 50 ans, sauf disposition particulières.

Les négociations locales seront précédées d'un diagnostic sur la situation des seniors dans l'entreprise.

Ce diagnostic sera présenté aux Organisations Syndicales et portera notamment sur :

- La répartition de la population des seniors par genre, par famille, par affectation siège/réseau, sur 3 ans ;
- Le pourcentage de salariés seniors promus, par genre ;
- La répartition des salariés seniors dans les recrutements, par genre et par affectation ;
- La répartition des seniors dans les formations.

La négociation portera sur :

- la mise en place d'un objectif chiffré de maintien dans l'emploi et/ou de recrutement des salariés âgés. Si cet objectif concerne le maintien dans l'emploi, il doit concerner les salariés âgés de 55 ans et plus, s'il concerne le recrutement, il doit concerner les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, relevant d'au moins trois des six domaines d'action obligatoires prévus par le décret n° 2009-560 du 20 mai 2009, à savoir :
 - Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.
- les modalités de suivi de la mise en œuvre des dispositions retenues parmi les domaines d'action obligatoires, et de la réalisation de l'objectif chiffré.

Les Caisses régionales s'inspireront des dispositifs et indicateurs par genre listés ci-dessous dans le cadre de leurs négociations locales.

En l'absence d'accord collectif conclu au niveau de la Caisse régionale, le plan d'action devra être mis en place de manière unilatérale dans la Caisse régionale après avoir été soumis préalablement à consultation du Comité d'entreprise.

Article 2.1

Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise

Les recrutements organisés au sein des Caisses régionales s'adressent à toutes les populations, sans distinction d'âge, et s'inscrivent dans la politique du Crédit Agricole en matière de promotion de la diversité. L'entreprise prend en compte les compétences du candidat, son âge ne devant pas être un frein ou un obstacle à son embauche.

Concernant le recrutement des salariés de plus de 50 ans dans l'entreprise, les dispositifs suivants pourront être mis en place :

- Actions de sensibilisation auprès des managers et des salariés des Directions Ressources Humaines sur l'utilisation de méthodes de recrutement différentes (par exemple : méthodes de recrutement par simulation,...) ;
- Élargissement des méthodes de recherche de candidatures : développement de partenariat avec des associations accompagnant les seniors dans leur recherche d'emploi, participation à des forums et/ou salons pour l'emploi dédiés aux seniors.
- Développement des dispositifs favorisant les recrutements des salariés âgés de 50 ans et plus (recours aux contrats aidés, utilisation du contrat de professionnalisation, etc... en lien avec les orientations des conseils d'administration du GDFPE) ;
- Mise en place de partenariats avec les intermédiaires du marché de l'emploi et des associations accompagnant les salariés âgés dans leur recherche d'emploi ;
- Plan de communication (interne et externe) dédié au recrutement des seniors, notamment au travers d'une formation et d'une communication sur l'engagement des Caisses régionales contre toute forme de discrimination à l'égard des seniors.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

-
- Mise en place de tableau de bord relatif au suivi des recrutements par tranche d'âge et permettant de mesurer la progression des Caisses régionales ;
 - Nombre de contrats de professionnalisation mis en place pour des salariés de 50 ans et plus ;
 - Nombre d'actions de sensibilisation mises en place ;
 - Nombre de partenariats mis en place avec les intermédiaires du marché de l'emploi ;
 - Évolution du taux d'emploi seniors dans l'entreprise.

Article 2.2

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans, les Caisses régionales doivent veiller à anticiper l'évolution des carrières professionnelles.

Au cours de l'entretien de carrière qui suivra le 45^{ème} anniversaire des salariés, les Caisses régionales informeront les salariés sur leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnelle, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation afin de les accompagner au mieux dans leurs secondes parties de carrière.

Par ailleurs, les dispositifs suivants pourront également être utilisés :

- Facilitation de l'accès à la formation professionnelle pour les salariés de plus de 50 ans ;
- Valorisation de l'expérience et des compétences acquises par les salariés de plus de 50 ans au travers de la mise en œuvre de la VAE ;
- Valorisation des salariés expérimentés de plus de 50 ans, par la conduite de missions ponctuelles dans le cadre de projets, par des missions d'appui auprès de salariés en reconversion (apport de compétences aux salariés créateurs/repreneurs d'entreprise,...), etc. ;

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Pourcentage / nombre de salariés de plus de 45 ans et plus ayant eu un entretien de 2^{ème} partie carrière ;
- Nombre de salariés de 50 ans et plus ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences.

Article 2.3

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Concernant l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, des actions spécifiques pourront être mises en place en fonction des contextes locaux.

Parmi les dispositions qui peuvent être mises en place, les bonnes pratiques suivantes peuvent être étudiées :

- Développement d'actions de prévention des risques professionnels à destination des salariés de plus de 50 ans, en partenariat avec la MSA, les ARACT, l'ANACT,... ;
- Sensibilisation aux dispositifs de professionnalisation du GDFPE pour accompagner les mobilités fonctionnelles des salariés seniors.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Établissement et suivi des partenariats réalisés ;
- Suivi du nombre de salariés de plus de 50 ans concernés par les mobilités fonctionnelles.

Article 2.4

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle depuis 1985 et des ambitions de développement des Caisses régionales, cet accord réaffirme l'importance de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Le présent accord s'inscrit donc en complément de plusieurs dispositions conventionnelles du Crédit Agricole, notamment les accords de branche en vigueur sur :

- la formation professionnelle ;
- l'alternance et l'apprentissage.

La formation professionnelle est un moyen permettant de développer les compétences du salarié et de dynamiser la gestion des carrières.

Elle permet de proposer une vision renouvelée de la compétence et de la performance, de traduire l'expérience en compétences professionnelles, de valoriser de façon accrue l'expérience par rapport aux diplômes et de mieux prendre en compte l'expertise technique dans l'évolution de carrière du salarié.

Les Caisses régionales s'engagent à maintenir un niveau de formation adapté à l'ensemble des salariés.

De nombreux dispositifs existent déjà au sein des Caisses régionales. Les dispositifs suivants pourront venir compléter les dispositifs déjà mis en place. Les Caisses régionales s'engagent à en assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

Article 2.4.1

La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Les Caisses régionales s'engagent à développer les périodes de professionnalisation auprès des seniors.

Ainsi, les salariés âgés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences seront prioritairement éligibles aux périodes de professionnalisation dans le respect des dispositions de l'accord de branche en vigueur sur la formation professionnelle.

Article 2.4.2

Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Article 2.4.3

La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les Caisses régionales informeront leurs salariés de plus de 50 ans sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles aideront les salariés intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

Article 2.4.4

Le bilan de compétences

La Caisse régionale peut proposer, sur la base du volontariat, un bilan de compétences aux salariés de plus de 50 ans afin de les aider dans l'élaboration de leurs projets professionnels, en fonction des possibilités de l'entreprise.

Article 2.4.5

Autres dispositifs

Les Caisses régionales pourront aussi identifier ou mettre en place des actions de formation spécifiques destinées aux salariés de 55 ans et plus (formation de préparation à la retraite,...).

Article 2.4.6

Les indicateurs de suivi

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant eu accès à des dispositifs de formation individualisés : CIF, VAE, bilan de compétences ;*
- Nombre de salariés de plus de 45 ans ayant eu accès à des périodes de professionnalisation ;*
- Nombre de jours de formation mis en œuvre pour les salariés de 50 ans et plus et par tranche d'âges.*

Article 2.5

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Des aménagements des fins de carrière et de transition entre activité et retraite pourront être mis en place. À titre d'exemples pour les Caisses régionales :

- Informer sur les nouvelles dispositions en matière de retraite (retraite progressive, cumul emploi-retraite, surcote), proposer l'utilisation de ces dispositions et mettre en place des séminaires de préparation à la retraite ;*
- Mise en place de dispositifs recensant les salariés volontaires étant experts ou référents dans leur domaine et pouvant être mobilisés comme ressources dans des équipes projets de leur Caisse régionale (réalisation d'audits, apport de compétences aux salariés créateurs/repreneurs d'entreprise,...). Les Caisses régionales peuvent prioriser l'accès à ce type de «missions» aux salariés de plus de 55 ans ;*
- Aménagements de fin de carrière aux salariés de plus de 55 ans par le recours au temps partiel.*

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Nombre de séminaires de préparation à la retraite réalisés ;*

-
- Nombre de salariés de plus de 55 ans exerçant ou ayant exercé des missions ponctuelles ;
 - Nombre de salariés de plus de 55 ans optant pour le temps partiel.

Article 2.6

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Au-delà du tutorat prévu par le chapitre 1, article 1-1-1 du présent accord, de nombreux dispositifs peuvent être mis en place :

- Constitution d'équipes de travail d'âges mixtes, qui tiennent compte des expériences et des expertises professionnelles ;
- Priorité d'accès à la fonction tutorale pour les salariés de 50 ans et plus, s'ils justifient des pré-requis nécessaires à l'exercice de la fonction ;
- Priorisation de l'accès au dispositif de parrainage (accueil, d'accompagnement et de conseil des nouveaux embauchés) pour les parrains volontaires âgés de plus de 50 ans ;
- Participation des salariés de plus de 50 ans à des jurys d'examen ou de concours.

Au titre des modalités de suivi, les indicateurs suivants pourront être mis en place :

- Nombre de parrainages mis en place, par tranche d'âge ;
- Nombre de tuteurs de plus de 50 ans ;
- Nombre de salariés concernés par les missions d'accueil, d'accompagnement et de conseil, par tranche d'âge ;
- Nombre de salariés de plus de 50 ans ayant participé à des jurys d'examen ou de concours.

III. Dispositions relatives au suivi national des dispositions en faveur de l'emploi des seniors

Un tableau de bord des principaux indicateurs sera présenté annuellement en CNEFP. Il portera sur les six domaines d'action, et contiendra les indicateurs suivants :

- 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 de carrière, par tranche d'âge.
- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité :
 - 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 :
 - Nombre ou part de salariés de 55 ans et plus à temps partiel.
- 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.

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 2014, 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. À cet effet, les parties signataires conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2014, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Avenant du 16 décembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC.

Vu l'accord du 30 mai 2012 portant sur la gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, dont le terme est le 31 décembre 2014,

Conformément à cet accord, la négociation a été ouverte au mois de septembre 2014 sur la reconduction de ces dispositions.

Dans le prolongement des accords signés en 2004, (accord relatif à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et accord relatif aux missions et moyens du tutorat), les parties avaient réaffirmé dans cet accord, l'importance «de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle».

La volonté de placer la question de la compétence tout au long de la vie professionnelle au centre des politiques Ressources Humaines, affirmée dans ces accords, demeure, dans le contexte actuel de transformation des métiers.

Dans cet objectif, plusieurs accords de branche portent sur des dispositifs de gestion des ressources humaines, ainsi, l'accord sur la formation professionnelle, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Dans certains cas, ces dispositifs se superposent avec des mesures nouvelles.

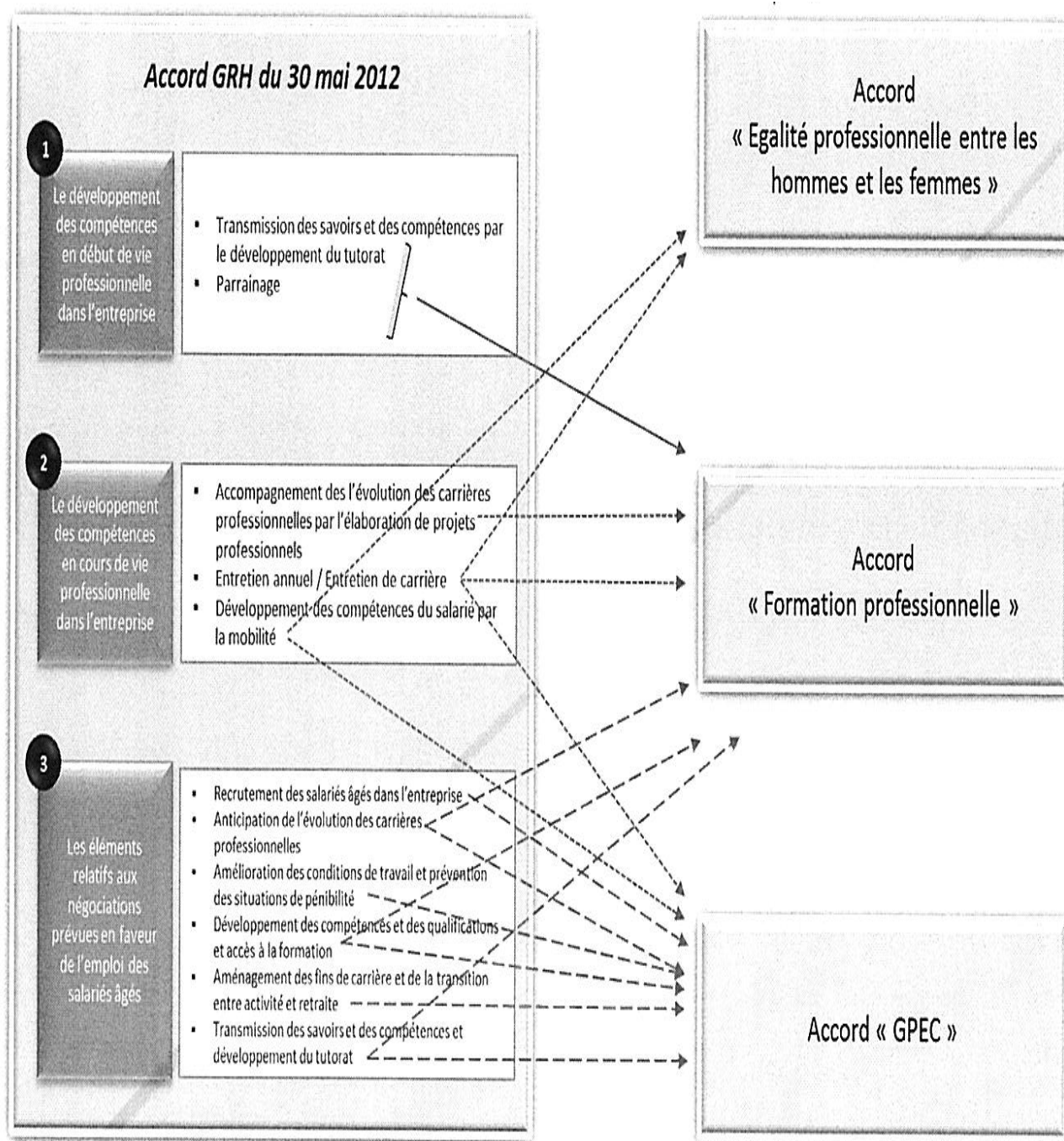
Pour améliorer l'appropriation de ces dispositifs et faciliter leur mise en œuvre, il a semblé, au cours de la négociation, utile d'intégrer les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 dans ces accords en fonction de leur finalité et des mesures prévues par ces mêmes accords.

Aussi, est-il convenu de reprendre, après échanges, lors des négociations qui vont se poursuivre ou être engagées en 2015 sur les accords précités, les dispositions de cet accord dans ces différents textes.

Les dispositions sur l'entretien de carrière, prévu par cet accord du 30 mai 2012, qui se situent dans la même démarche que l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, vont être ainsi intégrées dans l'accord sur la formation en cours de renégociation.

En conséquence, les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 demeurent applicables jusqu'à leur intégration dans les accords précités, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2015, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

La reprise de ces dispositions en fonction de leur objet se fera suite aux négociations prévues, dans le cadre de la répartition indiquée dans le schéma figurant en annexe.



Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 30 novembre 2007

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2008 au 31 déc. 2010]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;
FO ;
SNIACAM.

Préambule

L'accord du 14 mars 2005 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole avait, notamment, pour objet d'intégrer les évolutions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

Il avait été conclu jusqu'au 31 décembre 2007 et un bilan de son application a été effectué en Commission nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au mois de juin 2007.

Compte tenu de la volonté des parties de poursuivre les mêmes objectifs, il a été convenu de reprendre dans le présent texte, les dispositions de cet accord du 14 mars 2005, en y intégrant quelques modifications d'actualisation.

Comme l'accord précité, le présent accord se situe dans le cadre de l'article L. 934-2 du Code du travail sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle.

Il s'inscrit également en complément de plusieurs dispositions conventionnelles du Crédit Agricole, notamment :

- les entretiens professionnels tels que prévus par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole ;*
- l'accord «gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle» du 4 février 2004 ;*
- l'accord sur les objectifs et moyens du tutorat du 4 février 2004 ;*
- l'accord du 29 septembre 1993 sur la formation en alternance et l'apprentissage et en particulier son avenant du 1^{er} novembre 2004, reconduit en dernier lieu par l'avenant du 7 novembre 2007.*

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle depuis 1985, partie intégrante de la démarche du projet de Groupe et des ambitions de développement des Caisses régionales, cet accord réaffirme l'importance de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Il se situe ainsi dans le prolongement des orientations définies lors des deux derniers Congrès de Tours et Dijon qui ont rappelé l'importance des Ressources Humaines comme facteur clé du succès et du développement du Crédit Agricole.

Compte tenu du rôle des partenaires sociaux dans l'orientation des actions de formation, les parties signataires du présent accord ont défini comme suit les objectifs de la formation professionnelle et les moyens à mettre en œuvre dans les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

Importance de la Formation professionnelle

La contribution de la Formation Professionnelle au développement des personnes et des Caisses régionales⁽¹⁾

⁽¹⁾ dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective. est reconnue par l'ensemble des signataires du présent accord.

Cette dynamique doit être poursuivie et la formation professionnelle continuera d'être une priorité pour les Caisses régionales.

Au regard de l'évolution des attentes des collaborateurs et des besoins des Caisses régionales, les signataires du présent accord souhaitent qu'il permette la poursuite de la promotion d'une politique de formation professionnelle personnalisée, accessible à tous les collaborateurs, tout au long de leur carrière.

Le Crédit Agricole s'est depuis longtemps manifesté par une politique innovante en la matière, notamment à travers les plans de formation mis en place par les Caisses régionales, les offres proposées et examens professionnels organisés par son Institut de Formation (IFCAM), l'importance de l'alternance et de l'apprentissage comme canal de recrutement, les dispositifs de tutorat et d'entretiens de carrière, l'action de ses organismes paritaires collecteurs.

Le constat du travail déjà réalisé est encourageant mais reste perfectible pour l'ensemble des entités concernées par l'accord, notamment par une plus grande personnalisation de la formation, au plus près des projets professionnels de chacun à toutes les étapes de sa carrière professionnelle.

Le Crédit Agricole réaffirme sa volonté d'assurer l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Les nouveaux outils pédagogiques, alliés à cette volonté renforcée, concourront à la réussite de cet objectif.

La place de la formation dans le dispositif de gestion des personnes et des compétences doit rester prépondérante car elle constitue un des investissements stratégiques du Crédit Agricole pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées de ses clients.

Contexte de l'accord sur la formation au Crédit Agricole

Le présent accord doit s'inscrire pleinement dans le contexte économique et environnemental des Caisses régionales :

- le contexte économique influence fortement l'activité du Crédit Agricole (concurrence accrue, clients plus exigeants, contraintes réglementaires, maintien indispensable d'une forte compétitivité, nécessité d'une innovation permanente, conquête de nouveaux territoires...);
- les évolutions technologiques, qui représentent une réelle opportunité à saisir en matière de distribution et d'efficacité, nécessitent une bonne adaptation au changement ;
- l'allongement de la durée des cotisations de retraite implique d'accompagner chaque collaborateur tout au long et jusqu'au terme de sa carrière professionnelle ;
- les départs massifs de salariés confirmés, à compter de 2008, nécessitent de développer l'expertise de tous, notamment de ceux ayant une expérience moins riche ;
- l'arrivée régulière de nouveaux embauchés demande au Crédit Agricole d'apporter des réponses adaptées, notamment en leur permettant de développer et de valoriser leurs compétences par la formation.

Dans ce contexte qui impacte le contenu des métiers, le rôle de la formation professionnelle est de concourir au développement professionnel des salariés et ainsi de contribuer à maintenir l'adéquation des compétences à l'évolution des métiers tout au long de la vie professionnelle.

I. Les objectifs de la formation

A) Les ambitions du Projet de Groupe

Le Crédit Agricole a souhaité, dans le cadre du Projet de Groupe, réaffirmer son intention de poursuivre le développement des Hommes sur les voies qui ont contribué à sa réussite économique et sociale.

Dès lors, dans le sens de cette politique de développement, la formation doit permettre aux femmes et aux hommes du Crédit Agricole de mettre à niveau et d'élargir leurs compétences pour relever ces défis de professionnalisme accru, d'innovation et de conquête. Elle a également pour mission d'être un des leviers majeurs d'intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise et de mise en perspective du maintien dans l'emploi et de l'évolution professionnelle de tout salarié tout au long de sa carrière.

B) Leur traduction dans les objectifs

Pour traduire ses ambitions, le Crédit Agricole affirme sa volonté de permettre à un plus grand nombre de salariés d'accéder effectivement à la formation professionnelle et de personnaliser davantage l'accès à cette formation, notamment au point de rencontre entre leurs projets professionnels, les objectifs des Caisses régionales et les besoins des managers, au plus près des clients.

Pour traduire ses ambitions, le Crédit Agricole réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent de 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

À partir du contexte évoqué dans le préambule et compte tenu de cet objectif, il ressort que les enjeux majeurs auxquels la formation doit apporter sa contribution dans les trois prochaines années sont :

- l'adéquation de chacun à son emploi et à son évolution, quelle que soient son âge, son sexe et sa fonction;
- la professionnalisation des jeunes collaborateurs ;
- la construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des orientations des Caisses régionales, à tous les stades de la carrière.

Afin d'atteindre ces objectifs, les processus d'identification des besoins de formation devront associer pleinement les managers de proximité. C'est en effet au plus près des situations de travail et de leur évolution, au plus près des attentes et projets de chacun, que doivent être appréhendées les actions de formation personnalisées à mettre en œuvre.

Dans cet esprit, les Caisses régionales feront de l'entretien professionnel annuel, tel que prévu par l'article 33 de la Convention Collective Nationale, un moment privilégié d'échange autour des compétences détenues et celles à développer au regard des objectifs des Caisses régionales et du projet professionnel du salarié, afin de déboucher sur l'expression effectivement personnalisée des besoins de formation. Cet entretien s'appuiera sur les supports d'appréciation élaborés dans chaque Caisse régionale.

Elles pourront également rechercher la mise en œuvre :

- d'offres de formation semi-collectives, construites autour de modules obligatoires et de modules optionnels, permettant au manager et à son collaborateur, au regard des savoirs requis et savoirs déjà acquis, de personnaliser la formation effectivement suivie ;
- de dispositifs associant les managers de proximité dans l'inscription de leurs collaborateurs aux offres et actions

collectives de formation initiées par les Caisses régionales ;

- de lignes non affectées du plan de formation permettant, tout au long de l'année, de répondre rapidement à des besoins de formation détectés par les managers compte tenu de l'évolution des activités confiées à leurs collaborateurs, notamment à l'occasion de mobilités fonctionnelles ou de modifications de leurs périmètres d'intervention.

L'adéquation de chacun à son emploi et à son évolution, quels que soient l'âge, le sexe et la fonction du salarié :

Il est indispensable d'assurer à l'ensemble des salariés les conditions d'une formation «tout au long de la vie professionnelle». Cette nécessité représente pour eux le gage d'une adaptation sans problème et pour l'entreprise celui de la réussite des changements.

Les métiers ont un périmètre d'exercice plus étendu, ils sont de plus en plus interdépendants dans un environnement de travail plus complexe. Pour que chacun soit apte à remplir l'emploi qu'il occupe mais aussi à préparer l'évolution des activités à venir ainsi que l'arrivée de nouveaux métiers, il convient de maintenir pour tous un bon niveau de connaissances techniques mais également de favoriser le développement des compétences personnelles.

La réussite de cet objectif passe par une analyse approfondie des populations concernées et des situations individuelles, avec une attention particulière pour les personnes qui n'ont pas suivi de formation depuis plusieurs années. C'est en apportant des réponses personnalisées à chaque salarié que les actions de formation seront optimisées.

Il convient aussi d'être attentif à l'accompagnement des managers dont les conditions d'exercice de leurs responsabilités sont de plus en plus complexes et, le cas échéant, leur proposer des formations spécifiques pour maîtriser les différents domaines de compétences de leur métier : animation des équipes, gestion du temps, organisation personnelle, etc...

La professionnalisation des nouveaux collaborateurs :

Organiser pour le nouveau salarié un parcours de formation lui faisant découvrir l'entreprise et acquérir les connaissances techniques nécessaires à son emploi et à son évolution professionnelle ultérieure reste une nécessité. En effet, l'élaboration d'un plan de formation à moyen terme est pour les jeunes embauchés une première réponse à leur demande de lisibilité sur les évolutions professionnelles dans les Caisses régionales et permet de renforcer leur attachement à l'entreprise.

Toutefois, au regard des flux de départs entre 2008 et 2014, les prochaines années doivent impérativement être mises à profit pour développer l'expertise des nouveaux collaborateurs. En effet, le développement de l'expertise des salariés moins expérimentés est une condition essentielle de réponse aux attentes évolutives des clients et un gage de compétitivité durable des Caisses régionales. La formation et l'exercice de métiers différents doivent contribuer à cet objectif. La construction du plan de formation, au plus près des besoins en compétences des Caisses régionales, des activités confiées et projets de chacun, doit servir cet objectif.

La construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des projets des Caisses régionales, à tous les stades de la carrière :

Permettre à chacun de construire son projet professionnel suppose de mettre en place des outils de diagnostic permettant d'apporter des réponses de formation plus individualisées et d'élaborer des plans sur plusieurs années dans un souci de meilleure anticipation.

À ce stade, il convient d'observer les mobilités effectuées, les formations suivies, l'expérience professionnelle acquise, les compétences mises en œuvre dans l'exercice de l'emploi actuel et l'évolution professionnelle prévisible à moyen terme. La formation doit contribuer à faciliter la prise en charge de responsabilités différentes par l'évolution de la qualification professionnelle.

C) Les conditions de réussite

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées.

La Caisse régionale s'engage à :

- créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec chaque salarié et lui donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels ou des rendez-vous formation ;
- présenter régulièrement à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain ;
- accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant l'élaboration de leurs projets professionnels et en les aidant à préparer les mobilités, après avoir réalisé un inventaire des besoins de formation qui pourraient s'avérer nécessaires. Les entretiens de carrière aux moments clés de la vie professionnelle concourront à cet objectif.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la Caisse régionale, à :

- relayer et expliciter les orientations des Caisses régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle ;

-
- être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses collaborateurs lors des entretiens annuels et à veiller à la valorisation des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement ses collaborateurs des besoins des Caisses régionales et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;
 - accompagner et aider chacun de ses collaborateurs dans l'exercice de ses responsabilités.

Le salarié s'engage à :

- participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- se positionner comme acteur de sa formation pour :
 - développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;
 - saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

D) Négociations Locales

Dans le cadre de ces objectifs généraux et de ses propres orientations, la Caisse régionale détermine, par accord d'entreprise ou après négociation avec les représentants de l'ensemble des organisations syndicales, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle en tenant compte de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

La (ou les) négociation(s), intégrant les dispositions relatives à la formation prévues dans les autres accords nationaux, devra(ont) avoir été ouverte(s) avant le 30 juin 2008, ou dans les délais prévus par un accord local.

Ces objectifs prioritaires sont établis :

- par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir ;
- en tenant compte notamment des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail en lien avec les évolutions du temps de travail et leurs conséquences sur les besoins de formation ;
- et de façon à assurer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

La concrétisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre des plans de formation élaborés conformément aux règles légales et conventionnelles issues des dispositions du présent accord.

II. Le plan de formation

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de formation élaboré au niveau de chaque Caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;
- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et le « rendez-vous formation » tous les quatre ans ;
- s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des Ressources Humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises ;
- anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.

Le contenu du Plan devra avant tout répondre à la préoccupation de « formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle ». Pour cela, il convient après avoir analysé les populations à former, d'apporter des réponses différenciées en fonction des besoins de formation.

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre des consultations locales :

- aux jeunes, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;
- aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;
- aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;
- et aux salariés en deuxième partie de carrière.

L'utilisation des nouvelles technologies et des outils qui les accompagnent ne devra pas faire oublier les principes essentiels pour la réussite de la formation, notamment :

- le rôle essentiel du responsable hiérarchique dans la détection des besoins de formation de ses collaborateurs ;
- la qualité des supports pédagogiques et de la préparation des formateurs, y compris dans les actions de formation démultipliée ;

- l'apport spécifique du «face à face» pédagogique, dans la continuité des pratiques existantes, doit trouver sa place dans l'ensemble des canaux de formation.

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004, le plan de formation sera présenté en distinguant :

- les actions relevant de l'adaptation au poste de travail ;
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- les actions participant au développement des compétences des salariés.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces trois catégories doit s'appréhender au regard de la finalité de ladite formation pour la personne ou catégorie homogène de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes. De même, une même formation, dispensée à des publics différents, peut relever de plusieurs catégories de formation.

Dès lors, et compte tenu des objectifs précités, les signataires du présent accord définissent les trois catégories de formation de la façon suivante :

Actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail :

Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les Caisses régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.

Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

Par ailleurs, les formations ayant pour objectif d'ajuster le niveau des connaissances des collaborateurs en décalage de compétence par rapport à leur emploi sont également rattachées à cette catégorie de formation.

Actions liées à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi des salariés :

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés sont celles visant, au regard des évolutions des produits, des technologies et des organisations, à permettre aux salariés de continuer à tenir leur emploi, dans des conditions normales et de continuer à produire la performance attendue.

Ainsi, appartiennent à cette catégorie les formations sur la connaissance des nouveaux outils, nouveaux produits, nouvelles techniques et nouveaux comportements nécessaires à la tenue de l'emploi.

Actions participant au développement des compétences des salariés :

Les actions de formation participant au développement des compétences des salariés sont celles qui permettent aux salariés d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice courant de leur emploi et qui participent, soit :

- à la compréhension plus large de leur environnement professionnel,
- au développement de connaissances, pratiques et savoir-être non spécifiques à l'emploi effectivement occupé,
- à l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités (mobilité fonctionnelle ou promotion).

III. Le droit individuel à la formation

Conformément aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, un droit individuel à la formation de 20 heures par an est mis en place pour tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée. Ce droit est cumulable dans la limite de 120 heures.

Au regard des objectifs mentionnés, les parties signataires du présent accord souhaitent que ce droit individuel à la formation s'inscrive dans les pratiques usuelles de formation des Caisses régionales.

Ainsi, les Caisses régionales :

- diffuseront, notamment en s'appuyant sur les managers, les orientations prises en matière de formation professionnelle ;
- informeront annuellement leurs salariés, par écrit, de la situation de leur droit individuel à la formation ;
- créeront les conditions favorables pour que chaque salarié puisse exercer annuellement son droit individuel à la formation dans le cadre des actions dont elles assureront la promotion ;
- préciseront les offres prévues au plan supposant une inscription à l'initiative du salarié après entretien avec son responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, hormis pour les actions relevant de l'adaptation au poste de travail pour lesquelles les parties signataires conviennent expressément qu'elles ne relèvent pas du DIF, les formations dispensées aux collaborateurs des Caisses régionales relèveront de leur droit individuel à la formation dès lors que l'inscription à ces formations aura été réalisée à leur initiative. L'accord du salarié sur les modalités d'exercice de son droit sera explicitement mentionné sur la demande de formation.

Au-delà des offres proposées par les Caisses régionales dans le cadre du plan de formation, les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de trois mois, puis examinées par la Direction de la Caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique sur le contenu de la formation visée. Des demandes de formation de développement personnel pourront également être exprimées dans le cadre du droit individuel à la formation.

La formation professionnelle devant être le point de rencontre entre les objectifs de l'entreprise et les projets ou besoins de ses salariés, les Caisses régionales analyseront les demandes de formation exprimées dans le cadre du D.I.F, en considérant prioritaires :

- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre des priorités du plan de formation de la Caisse régionale ;
- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de l'activité de la Caisse régionale.

Les décisions d'acceptation ou de refus seront prises par la Direction de la Caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique, au regard de la contribution de la formation envisagée à la réalisation du projet professionnel du salarié.

En cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, avec précision des raisons ayant conduit à cette décision.

En cas de refus deux exercices civils consécutifs, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un Congé Individuel de Formation auprès de l'AGECIF-CAMA, sous réserve que la formation demandée corresponde aux priorités de l'AGECIF-CAMA.

Sauf accord d'entreprise prévoyant un calendrier différent, chaque salarié recevra, en début d'année, une information individuelle sur la situation de son D.I.F arrêtée au 31 décembre précédent, actualisée des droits supplémentaires acquis et des droits utilisés.

De plus, afin de faciliter l'accès à certaines formations, une anticipation des droits à DIF pourra être opérée avec l'accord du salarié et de la Caisse régionale. Cette anticipation sera alors à valoir sur les droits à acquérir.

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des formations réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation, en veillant à donner une priorité aux salariés en deuxième partie de carrière et aux formations d'une durée supérieure à 20 heures.

Les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE (section professionnelle Crédit agricole) devra réserver au financement du DIF.

Les niveaux et modalités de participation financière du GDFPE seront déterminés, chaque année, par décision de son Conseil d'Administration, sur proposition du conseil de section professionnelle du Crédit Agricole.

Enfin, les parties signataires conviennent que le DIF est transférable entre Caisses régionales et organismes adhérent à la Convention collective.

IV. Le temps de travail

La Loi du 4 mai 2004 énonce que :

- le droit individuel à la formation est exercé hors temps de travail (sauf disposition contraire prévue dans un accord collectif);
 - dans le cadre du plan de formation, les actions de formation participant au développement des compétences des salariés peuvent être, avec l'accord du salarié, réalisées hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.
- Toutefois, compte tenu de la volonté des Caisses régionales de permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que :
- les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.
 - les formations participant au développement des compétences des salariés sont réalisées hors temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.
 - les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles les Caisses régionales prennent l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

De plus, les parties signataires conviennent que :

- les formations diplômantes, résultant d'une inscription à l'initiative du salarié, sont réalisées hors temps de travail, sauf disposition contraire prévue par accord local.
- afin de permettre aux Caisses régionales d'apporter des réponses cohérentes par rapport à leurs orientations et aux besoins liés à leur actualité, la Direction de la Caisse régionale pourra, chaque année, décider qu'une action

de formation, dispensée à un public particulier, est nécessairement réalisée dans le temps de travail, même si celle-ci relève des formations susceptibles d'être réalisées hors temps de travail.

- afin de répondre aux demandes individuelles des salariés, la Direction de la Caisse régionale pourra accepter qu'une formation soit, intégralement ou en partie, réalisée hors temps de travail bien qu'initialement programmée dans le temps de travail, si cette formation relève du DIF ou participe au développement des compétences, dans la limite légale rappelée ci-dessus.

Lorsque, après accord écrit du collaborateur et de la Caisse régionale, le salarié participe à une formation réalisée en dehors du temps de travail, il perçoit une allocation de formation calculée conformément aux dispositions du Décret n° 2004-871 du 25 août 2004. L'allocation sera versée par la Caisse régionale au salarié concerné au plus tard avec lapaie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

V. Les périodes de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 982-1 du Code du Travail, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée.

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées :

- aux collaborateurs dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi ;
- aux salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé du fait d'une réorganisation de la Caisse régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle ;
- aux salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- aux collaborateurs reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus.
- aux salariés plus particulièrement concernés par les entretiens de carrière prévus dans l'accord « gestion des ressources humaines tout au long de la vie »
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail.

Ces périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir la qualification nécessaire à l'exercice d'un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective du Crédit Agricole.

Elles prévoient l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de la Caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées. Elles déboucheront sur une évaluation des compétences et aptitudes acquises.

Les actions des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions du paragraphe IV du présent accord.

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des périodes de professionnalisation, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le GDFPE est fixé à 30 €. Il pourra être modulé, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du Conseil d'Administration du GDFPE, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit Agricole. La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 20 € ou supérieure à 40 €.

Les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE devra réserver au financement de ces périodes de professionnalisation.

Le Conseil d'Administration du GDFPE détermine chaque année, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit Agricole, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

VI. Les démarches d'accompagnement des salariés

1) Le bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement des salariés. Ils peuvent disposer, à leur demande, d'un congé de bilan de compétences dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'AGECIF-CAMA.

La Caisse régionale peut aussi proposer, sur la base du volontariat, des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer des parcours de formation individualisés assurant la meilleure synthèse possible entre le projet professionnel des salariés, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

2) Cap Projet

Les parties signataires invitent les Caisses régionales à diffuser l'information sur la démarche Cap Projet, mise en œuvre par l'AGECIF-CAMA.

Cette démarche permet aux salariés d'anticiper et de se préparer aux évolutions de leur environnement en s'inscrivant dans une dynamique positive et pragmatique.

3) La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour permettre l'accès aux diplômes nationaux (CETCA, licence professionnelle...).

Dans cet esprit, les Caisses régionales informeront leurs salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles aideront les collaborateurs intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

En outre, dans le prolongement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la valorisation des acquis de l'expérience représente un dispositif pouvant permettre d'assurer une similitude d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, tant en termes de pré-requis que de formations suivies. Les parties signataires indiquent que cette opportunité doit notamment permettre d'apporter des réponses personnalisées aux salariés moins qualifiés dont le projet professionnel a pu être ralenti du fait d'absences de longue durée.

VII. Dispositions particulières

1) Le Passeport Formation du Crédit Agricole

Pour accompagner «le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle» et pour permettre au salarié d'être réellement «acteur de sa formation», le Passeport Formation du Crédit Agricole, instauré par l'accord du 21 novembre 2001 et reconduit par l'accord du 14 mars 2005, est un outil à privilégier.

Les signataires rappellent que la mise en place de ce document est à organiser au sein de chaque entité concernée par l'accord. Il doit être présenté à la Commission de la Formation et au Comité d'Entreprise avant sa diffusion au sein de l'entreprise.

Une maquette de Passeport Formation, annexée au présent accord, est à nouveau proposée aux Caisses régionales.

Le Passeport Formation a pour objectifs :

- d'informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la Caisse régionale et dans l'Institution, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement des salariés prévus au point VI ;
- d'enregistrer le parcours de formation, les mobilités et les expériences acquises de chaque salarié ;
- de formaliser les objectifs de formation de chacun.

En cas de mobilité, il est transféré d'une entité concernée par l'accord à l'autre.

2) Le «Rendez-vous formation»

Chaque salarié est invité à participer, au moins tous les quatre ans, à un «Rendez-vous formation» réalisé en complément de l'appréciation annuelle. Cet entretien lui permettra, d'une part, d'analyser l'adéquation entre sa qualification, ses compétences et l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, au regard de ses aspirations, de réfléchir à son projet professionnel et à ses besoins de formation dans le cadre d'un plan individuel.

En cas de changement important dans sa vie professionnelle, chaque salarié sera également invité à un rendez-vous formation.

3) L'e-formation

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation donnant plus de souplesse et de personnalisation.

En complément aux outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. Les Caisses régionales s'assureront notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

De même, conformément aux dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,

les signataires rappellent que «les Caisses régionales étudieront comment, en fonction des possibilités techniques et sur demande des salariés, ces derniers pourront avoir accès, depuis leur domicile, au système d'information de l'entreprise pendant leur congé lié à la naissance. Dans tous les cas, le salarié ne pourra avoir accès au système d'information client.»

4) Le Tutorat

Destiné à l'origine à accompagner les formations en alternance, le tutorat est, depuis le 4 février 2004, encadré par l'accord sur «les missions et moyens du tutorat dans les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole».

Le présent accord renvoie donc à celui précité, notamment pour :

- la définition du tutorat ;
- l'organisation des missions de tutorat ;
- les moyens du tuteur ;
- la reconnaissance des missions de tutorat ;
- l'accompagnement des tuteurs dans l'exercice de leur mission.

Le guide pour la mise en place du tutorat, élaboré par l'IFCAM, pourra servir de base à la mise en œuvre effective de cet outil de transfert des compétences, en l'absence de support propre à la Caisse régionale, ou le cas échéant, en complément de celui-ci.

5) Embauche et insertion

a) La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux recrutés.

La Commission de la Formation examine la procédure d'accueil élaborée par l'employeur pour chaque salarié embauché sous contrat à durée indéterminée. Cette procédure devra prévoir notamment de présenter le règlement intérieur, la Convention collective, les principaux accords d'entreprise, le rôle des différentes instances représentatives du personnel.

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur la procédure d'accueil envisagée.

b) Au cours de la période de stage, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'un parcours de formation ou d'insertion personnalisé et élaboré par l'employeur en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur les procédures envisagées.

c) La procédure d'accueil ainsi que le parcours de formation prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes qui bénéficient par ailleurs d'une procédure d'accueil dans le cadre d'un dispositif spécifique de formation professionnelle ou d'apprentissage.

6) Reconnaissance des qualifications

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de formation, congé individuel de formation...) s'opère selon les modalités prévues par la Convention Collective Nationale.

7) Clause de dédit-formation

Une Caisse régionale peut, en contrepartie du financement de certaines actions de formation, demander à un agent de rester à son service, pendant une certaine durée.

L'agent qui ne respecte pas l'engagement pris est alors tenu de rembourser à la Caisse régionale les frais de formation engagés.

Cette clause, dite de dédit-formation, est soumise aux conditions suivantes :

- l'engagement de l'agent doit être pris par écrit avant le début de la formation,
- les frais réels de l'action de formation doivent se situer au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation,
- la durée de l'engagement doit être limitée dans le temps (deux ans maximum) et proportionnelle au coût de la formation,
- la clause s'applique en cas de démission de l'agent et de licenciement disciplinaire.

Conformément à l'article L. 981-7 du Code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

- les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations
- les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien

dans l'emploi des salariés.

Les remboursements effectués par l'agent, en application de cette clause seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du Groupe Crédit Agricole.

8) Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité,...).

Par ailleurs, dans le cadre du Plan de Formation, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-3 du Code du travail.

Sous certaines conditions, notamment d'ancienneté et selon les modalités prévues par la loi, ils peuvent bénéficier également d'un congé individuel de formation et du droit individuel à la formation.

VIII. Formation en alternance et apprentissage

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies par l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole adapté par l'avenant du 1^{er} novembre 2004 reconduit en dernier lieu par l'avenant du 7 novembre 2007, ainsi que par l'accord du 5 avril 2006 relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

IX. Rôle et moyens des instances paritaires

1) La Commission de la Formation

1.1- Son rôle

La Commission de la Formation a pour missions de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur l'exécution du plan de formation, les orientations de la Formation Professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Elle s'appliquera notamment à examiner la cohérence des orientations avec les objectifs principaux de l'accord.

Dans le cas où l'entité concernée élaborerait un plan de formation pluriannuel, il serait examiné par la Commission de la Formation.

Cette commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

Elle étudie le processus d'élaboration et de diffusion du «Passeport Formation» de la Caisse régionale.

Elle examine les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Le cas échéant, la Commission examine les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel.

Il lui sera présenté, une fois par an, un diagnostic sur les populations n'ayant bénéficié d'aucune formation prévue au plan depuis au moins trois ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Dans les Caisses régionales où il n'existe pas de Commission économique du Comité d'Entreprise, communication sera faite à la Commission de la Formation des documents relatifs à l'information économique transmis au Comité d'Entreprise.

Les membres de la Commission sont destinataires des informations provenant du GDFPE (section Crédit Agricole) et de l'AGECIF-CAMA nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres formations existantes.

La Caisse régionale ou l'organisme adhérent communique aux membres de la Commission les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, et des contrats ou périodes de professionnalisation.

1.2- Ses conditions et moyens de fonctionnement

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la Commission seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales. À défaut, ils seront déterminés par accord entre le président du Comité d'Entreprise et les représentants du personnel au Comité d'Entreprise ayant voix délibérative.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, la Commission Formation se réunira, au minimum, trois fois par an. Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la Commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

2) Le suivi paritaire de la Formation Professionnelle

L'accord prévoit, une fois par an, la présentation au niveau local, devant la Commission de la Formation et au niveau national, devant la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'un diagnostic permettant de suivre le déroulement des actions de formation.

Destinée à compléter l'analyse des budgets consacrés à la formation, cette présentation s'attachera plus particulièrement à l'examen des actions concernant :

- les jeunes et leur intégration,
- la préparation et l'accompagnement des mobilités fonctionnelles,
- le respect de l'égalité hommes/femmes dans le domaine de la formation,
- le suivi des objectifs généraux de l'accord.

Une attention particulière sera portée aux personnes n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans.

3) La Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

3.1- L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Afin d'appréhender les évolutions probables des métiers et des qualifications des Caisses régionales à moyen terme, les parties signataires du présent accord décident d'enrichir le rôle de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'une mission d'analyse prospective desdits métiers et qualifications. Ainsi, cette commission constitue un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À cette fin, la Commission analysera notamment :

- les emplois créés par les Caisses régionales au cours de 3 dernières années ;
- les évolutions passées et présentes de l'emploi et des qualifications ;
- les tendances démographiques observées dans le secteur bancaire et dans les Caisses régionales ;
- les études disponibles sur les comportements et attentes de la clientèle ;
- les impacts sur les emplois des politiques générales communes des Caisses régionales ;
- les impacts des dossiers collectifs conduits pour le compte des Caisses régionales ;
- les tendances observées dans le secteur bancaire français, européen et international.

Elle pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par le GDFPE.

Pour réaliser cette mission, la Commission, qui se réunit au moins deux fois par an, consacrera systématiquement une partie significative de son ordre du jour à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

3.2- Publicité des travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les analyses prospectives des métiers et des qualifications réalisées par la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont destinées à alimenter les réflexions en matière de formation professionnelle de la branche Crédit Agricole et des entités qui la composent.

Ainsi, les dossiers élaborés dans le cadre de l'observatoire seront communiqués :

- à la Commission des ressources humaines ;
- aux Directions générales et Directions des ressources humaines des Caisses régionales ;
- aux dirigeants de l'Institut de Formation du Crédit Agricole ;
- aux organismes collecteurs paritaires du Crédit Agricole (section professionnelle Crédit agricole du GDFPE et AGECIF-CAMA) ;
- aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- aux secrétaires des Comités d'entreprise et à la Commission de formation des Caisses régionales.

Toute autre diffusion des travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant cette commission.

3.3- Suivi des dispositions de l'accord

Un bilan des négociations locales prévues par le présent accord sera communiqué à la Commission Nationale de

X. 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 conclu pour trois ans, soit du 1^{er} janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2010. Chaque année, les parties procéderont à l'examen de son application et des impacts des nouvelles dispositions sur la structure des financements des structures paritaires (section Crédit Agricole du GDFPE et AGECEF-CAMA).

Elles se réuniront avant le 30 septembre 2010 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction.

Passeport Formation

Présentation du passeport formation

Vous venez de recevoir votre Passeport Formation.

Il est la concrétisation du rôle important que le Crédit agricole reconnaît à la Formation professionnelle comme un des facteurs essentiels dans son développement et celui de ses salariés.

Pour réussir, votre formation professionnelle doit être le fruit d'une action concertée entre l'entreprise et vous-même. Cette responsabilité partagée suppose que vous disposiez d'informations claires et actualisées pour vous permettre d'être pleinement «acteur de votre formation» et d'exercer votre «droit à la formation tout au long de votre vie professionnelle». C'est pour vous le gage d'une adaptation réussie face aux évolutions et aux changements.

Le Passeport Formation a été mis en place pour répondre aux objectifs suivants :

- *vous informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la Caisse régionale et dans l'Institution ;*
- *enregistrer votre parcours de formation, vos mobilités et vos expériences acquises ;*
- *formaliser vos objectifs de formation.*

Ce document est votre propriété, il vous appartiendra de le mettre à jour au fur et à mesure des informations que vous recevrez et d'y faire figurer les renseignements personnels qui vous paraîtront utiles. Il vous accompagnera dans vos mobilités à l'intérieur du Groupe Crédit agricole.

Sommaire

1^{ère} partie - Mon parcours de formation

- *Historique de mon parcours*
- *Éléments personnels*

2^{ème} partie - La formation dans mon entreprise

- *L'organisation de la formation*
- *Le mode de fonctionnement*
- *Des éléments sur la gestion des Ressources humaines*

3^{ème} partie - Les dispositifs nationaux de formation

- *L'IFCAM*
- *L'offre formation auprès des Caisses régionales*
- *Le Centre d'Enseignement technique du Crédit agricole - CETCA*
- *Préparer les listes d'aptitude aux fonctions de Directeurs*
- *L'AGECEF CAMA*
- *Le congé bilan de compétences*
- *Le congé individuel de formation*

La Formation professionnelle au Crédit agricole s'organise autour des trois enjeux majeurs réaffirmés dans l'accord sur la Formation du 30 novembre 2007 :

- *L'adéquation de chaque salarié à son emploi et à ses évolutions ;*
- *La professionnalisation des jeunes collaborateurs ;*
- *La construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des projets des Caisses régionales, à tous les stades de la carrière.*

C'est dans ce cadre que les Caisses régionales définissent leur politique de formation et élaborent un plan de formation adapté à leur propre environnement et à leurs particularités.

À partir de ces enjeux, les instances nationales proposeront des dispositifs de formation communs à l'ensemble des Caisses régionales.

Vous allez en prendre connaissance au cours de la lecture de ce Passeport, mais tout d'abord commencez par votre parcours de formation.

1^{ère} partie - Mon parcours de Formation

Historique de mon parcours

(informations fournies par la CR)

- Les formations suivies
 - pas de rétroactivité obligatoire à la date de mise en place du Passeport
 - un historique maximum de dix ans
- Les diplômes obtenus
- Les événements professionnels (emploi occupés, mobilités...)
- Validations d'acquis professionnels ou d'expériences...

Éléments personnels

Informations que je souhaite voir figurer dans mon Passeport Formation

- Les réflexions personnelles sur mon parcours professionnel⁽¹⁾

⁽¹⁾ Une fiche d'auto diagnostic peut être jointe au dossier pour aider le salarié à faire un bilan avant d'entamer une réflexion sur son parcours professionnel.

- Le compte rendu du Rendez-vous formation⁽²⁾

⁽²⁾ Le Rendez-vous Formation : possibilité pour chaque salarié de demander, au moins tous les 4 ans, un entretien avec la DRH, en complément de l'appréciation, pour faire le point sur l'adéquation entre son emploi actuel et sa qualification et réfléchir sur son projet professionnel afin d'en déduire ses besoins de formation futurs.

- Mon plan de formation
- Mes formations externes que je souhaite faire connaître à l'entreprise
- Tout élément qui peut compléter ma réflexion sur mon parcours professionnel à venir...

2^{ème} partie - La Formation dans mon entreprise

L'organisation de la formation

- Structure
- Grandes lignes de la politique de formation
- Élaboration du plan de formation
- Accord sur la formation et dispositions spécifiques
- Quelques chiffres issus du bilan social
- ...

Le mode de fonctionnement

- Processus de dialogue sur la formation (évaluation, rendez-vous formation...)
- Règles d'inscription aux examens professionnels
- Interlocuteurs (manager, DRH...)

Des informations sur la gestion RH

Si la Caisse régionale le souhaite, elle peut faire figurer dans le Passeport tout élément permettant au salarié d'avoir une meilleure visibilité sur son environnement professionnel (en illustrant, si possible, avec des exemples de parcours professionnels).

3^{ème} partie - Les dispositifs nationaux de Formation

L'Institut de Formation du Crédit agricole IFCAM

- Rôle et missions
- L'offre formation :
 - Autour des moments clés de la vie professionnelle
 - Autour des marchés et des métiers

Le Centre d'Enseignement technique du Crédit agricole - CETCA

- L'offre diplômante
- Le parcours à la carte

Préparer les listes d'aptitude aux fonctions de Directeur

- Conditions d'accès
- Diagnostic en amont
- Les épreuves

L'AGECIF CAMA

- Le Congé «Bilan de Compétences»
- Le Congé individuel de Formation

Accord du 15 février 2011

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

Mod. par Avenant du 10 décembre 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Préambule

Depuis de nombreuses années déjà, les Caisses régionales⁽¹⁾

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

accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et plus particulièrement à l'une de ses composantes : la formation professionnelle.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie vise à faciliter la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment :

- en facilitant l'accès à la formation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
- en simplifiant l'organisation du plan de formation ;
- en aménageant l'utilisation du droit individuel à la formation par la création de la portabilité ;
- en créant de nouveaux outils.

Dans un contexte social actuel en forte évolution, les Caisses régionales souhaitent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du développement des compétences des salariés, et ce pour anticiper :

- l'allongement des carrières professionnelles en maintenant un niveau de formation élevé pour chacun des salariés, quel que soit son âge, son sexe et sa fonction ;
- des besoins en recrutement toujours aussi importants et impliquant de former chaque nouveau salarié, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;

-
- l'accroissement des connaissances de nos clients nécessitant de professionnaliser davantage nos salariés afin de leur donner les moyens nécessaires leur permettant de faire face à toutes les situations;
 - les rapides évolutions technologiques impliquant un accompagnement du changement exceptionnel permettant de faciliter le quotidien de nos salariés tout au long des phases de «transition».

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés, et comprenant déjà les éléments suivants :

- les entretiens professionnels tels que prévus par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole ;
- l'accord du 5 janvier 2010, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010 portant sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle.
- (Al. précédent remplacé par Avenant 10 déc. 2013, non étendu) l'accord du 5 janvier 2010 portant sur la gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010, par l'accord du 30 mai 2012.

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle, les Caisses régionales entendent, par le présent accord, réaffirmer l'importance de la formation dans les dispositifs d'évolution et de renouvellement des compétences de leurs salariés.

Investissement essentiel pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées de nos clients, la formation professionnelle, telle que décrite et définie dans le présent accord, devra permettre d'accompagner la stratégie de nos entreprises sur les trois prochaines années.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole ayant fait le choix d'un investissement financier important en matière de formation, et plus particulièrement au travers du plan de formation, elles souhaitent également rappeler, par le présent accord, l'importance de l'information et de l'orientation au sein des dispositifs de formation réalisée auprès de ses salariés.

De plus, pour favoriser l'implication des salariés dans le développement de leurs compétences et pour augmenter l'efficacité des dispositifs précédemment cités, les Caisses régionales rappelleront également les dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle existants et étant à l'initiative des salariés.

Enfin, une attention particulière sera portée aux dispositifs de formation permettant d'accompagner les salariés à des moments clés de leur vie professionnelle, et plus particulièrement par le biais du tutorat.

Compte tenu des enjeux importants de la formation professionnelle dans le développement des Caisses régionales, les signataires du présent accord reconnaissent les rôles respectifs des parties concernées : les Caisses régionales d'une part qui s'engagent à promouvoir et à donner accès à tous les salariés, tout au long de leur vie professionnelle, aux dispositifs de formation adéquats, mais également les salariés eux-mêmes qui doivent être acteurs à part entière de leur développement professionnel et de la gestion de leurs compétences.

Article 1

Les objectifs de la formation

Le Crédit Agricole souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Hommes et des Femmes qui participent à sa réussite et à son développement, tant économique que social.

Pour répondre à ces ambitions, la formation est placée au centre de la stratégie de développement des salariés et doit :

- être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés du Crédit Agricole ;
- permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;
- permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié.

Pour traduire ses ambitions, le Crédit Agricole réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent d'au moins 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

Cet investissement doit permettre au plus grand nombre de salariés des Caisses régionales d'accéder à des dispositifs de formation personnalisés leur permettant de développer leurs compétences, tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins effectifs des entreprises.

À ce titre, les parties signataires tiennent à souligner que les dispositifs du présent accord et les dispositions conventionnelles et législatives existantes, tout en rappelant les obligations pesant sur les Caisses régionales en matière d'adaptation professionnelle des salariés aux évolutions des métiers, visent à rendre les salariés acteurs de leur formation et de l'évolution de leur projet professionnel.

Les politiques de formation des Caisses régionales qui seront mises en place comprendront, d'une part, des actions

individuelles ou collectives rendues nécessaires par les orientations stratégiques des Caisses régionales ou par le projet de Groupe, et d'autre part, une gestion individuelle des compétences répondant aux besoins des Caisses régionales et intégrant l'initiative du salarié dans la réalisation de son projet professionnel.

L'information, la communication et les échanges ayant lieu au cours de l'entretien professionnel ou de l'entretien de carrière constitueront ainsi des moyens au service de l'identification des aspirations et des besoins en formation des salariés.

1.1

Les conditions de réussite

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées.

La Caisse régionale s'engage à :

- préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction ;
- créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec chaque salarié et lui donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels ou des entretiens de carrière prévus par l'accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle ;
- présenter régulièrement à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC, notamment aux moments clés de la vie professionnelle ;
- accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant l'élaboration de leurs projets professionnels et en les aidant à préparer les mobilités, après avoir réalisé un inventaire des besoins de formation qui pourraient s'avérer nécessaires. Les entretiens de carrière aux moments clés de la vie professionnelle concourront à cet objectif.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la Caisse régionale, à :

- relayer et expliciter les orientations des Caisses régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle, notamment dans le cadre des projets définis dans la GPEC ;
- être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses salariés lors des entretiens annuels et à veiller à la valorisation et à la reconnaissance des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement ses salariés des besoins des Caisses régionales et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;
- accompagner et aider chacun de ses salariés dans l'exercice de ses responsabilités.

Le salarié s'engage à :

- participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;
- se positionner comme acteur de sa formation pour :
 - développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;
 - saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

1.2

Négociations locales

Dans le cadre de ces objectifs généraux et de ses propres orientations, la Caisse régionale détermine, par accord d'entreprise ou après négociation avec les représentants de l'ensemble des organisations syndicales, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle en tenant compte de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

La (ou les) négociation(s), intégrant les dispositions relatives à la formation prévues dans les autres accords nationaux, devra(ont) avoir été ouverte(s) avant le 30 juin 2011, ou dans les délais prévus par un accord local.

Ces objectifs prioritaires sont établis :

- par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir ;
- en tenant compte notamment des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail en lien avec les évolutions du temps de travail et leurs conséquences sur les besoins de formation ;
- en assurant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit leur âge.

La concrétisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre des plans de formation élaborés conformément aux règles légales et conventionnelles issues des dispositions du présent accord.

Article 2

Le plan de formation

2.1

Les principes du plan de formation

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de formation élaboré au niveau de chaque Caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- *s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;*
- *s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien de carrière prévu par l'accord sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle ;*
- *s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des Ressources Humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises ;*
- *anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.*

2.2

Le contenu du plan

Le contenu du Plan devra avant tout répondre à la préoccupation de «formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle». Pour cela, il convient après avoir analysé les populations à former, d'apporter des réponses différenciées en fonction des besoins de formation.

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre des consultations locales du Comité d'entreprise :

- *aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause par des évolutions d'organisation ou technologiques ;*
- *aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;*
- *aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;*
- *aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;*
- *aux salariés en deuxième partie de carrière ;*
- *et aux formations favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.*

L'utilisation des nouvelles technologies et des outils qui les accompagnent ne devra pas faire oublier les principes essentiels pour la réussite de la formation, notamment :

- *le rôle essentiel du responsable hiérarchique dans la détection des besoins de formation de ses salariés ;*
- *la qualité des supports pédagogiques et de la préparation des formateurs, y compris dans les actions de formation démultipliée ;*
- *l'apport spécifique du «face à face» pédagogique, dans la continuité des pratiques existantes, doit trouver sa place dans l'ensemble des canaux de formation.*

Les actions de formation répondent à trois objectifs :

- *l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;*
- *le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;*
- *le développement des compétences.*

Conformément aux dispositions du Code du travail, le plan de formation sera présenté en distinguant :

1^o) *Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;*

2^o) *Les actions de développement des compétences du salarié.*

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de la finalité de ladite formation pour la personne ou catégorie homogène de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes. De même, une même formation, dispensée à des publics différents, peut relever de plusieurs catégories de formation.

Dès lors, et compte tenu des objectifs précités, les signataires du présent accord définissent les deux catégories de formation de la façon suivante :

Première catégorie : Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :

Premier objectif : Actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail : Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les Caisses régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.

Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

Par ailleurs, sont également visées les formations ayant pour objectif d'ajuster le niveau des connaissances des salariés en décalage de compétence par rapport à leur emploi.

Deuxième objectif : Actions liées à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi des salariés :

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés sont celles visant, au regard des évolutions des produits, des technologies et des organisations, à permettre aux salariés de continuer à tenir leur emploi, dans des conditions normales et de continuer à produire la performance attendue.

Ainsi, répondent à cet objectif les formations sur la connaissance des nouveaux outils, nouveaux produits, nouvelles techniques et nouveaux comportements nécessaires à la tenue de l'emploi.

Deuxième catégorie, répondant au 3^e objectif : les actions de développement des compétences du salarié :

Les actions de formation participant au développement des compétences des salariés sont celles qui permettent aux salariés d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice courant de leur emploi et qui participent, soit :

- à la compréhension plus large de leur environnement professionnel ;
- au développement de connaissances, pratiques et savoir-être non spécifiques à l'emploi effectivement occupé ;
- à l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités (mobilité fonctionnelle ou promotion).

Article 3

Le droit individuel à la formation

Conformément aux dispositions du Code du Travail, un droit individuel à la formation de 20 heures par an est mis en place pour tous les salariés en contrat de travail à durée indéterminée. Ce droit est cumulable dans la limite de 120 heures.

Au regard des objectifs mentionnés, les parties signataires du présent accord souhaitent que ce droit individuel à la formation s'inscrive dans les pratiques usuelles de formation des Caisses régionales.

Ainsi, les Caisses régionales :

- diffuseront, notamment en s'appuyant sur les managers, les orientations prises en matière de formation professionnelle ;
- informeront annuellement leurs salariés, par écrit, de la situation de leur droit individuel à la formation ;
- créeront les conditions favorables pour que chaque salarié puisse exercer annuellement son droit individuel à la formation dans le cadre des actions dont elles assureront la promotion ;
- préciseront les offres prévues au plan supposant une inscription à l'initiative du salarié après entretien avec son responsable hiérarchique.

Dans ce cadre, hormis pour les actions relevant de l'adaptation au poste de travail (1^{er} objectif de la catégorie 1) pour lesquelles les parties signataires conviennent expressément qu'elles ne relèvent pas du DIF, les formations dispensées aux salariés des Caisses régionales relèveront de leur droit individuel à la formation dès lors que l'inscription à ces formations aura été réalisée à leur initiative. L'accord du salarié sur les modalités d'exercice de son droit sera explicitement mentionné sur la demande de formation. Cet accord sera ainsi formalisé par écrit dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-9 du Code du travail.

Au-delà des offres proposées par les Caisses régionales dans le cadre du plan de formation, les demandes de formation dans le cadre du DIF sont formulées avec un délai de prévenance minimum de trois mois, avant le début de la formation puis examinées par la Direction de la Caisse régionale, dans un délai maximum d'un mois, après avis du responsable hiérarchique sur le contenu de la formation visée. Des demandes de formation de développement personnel pourront également être exprimées dans le cadre du droit individuel à la formation.

La formation professionnelle devant être le point de rencontre entre les objectifs de l'entreprise et les projets ou besoins de ses salariés, les Caisses régionales analyseront les demandes de formation exprimées dans le cadre du DIF, en considérant prioritaires :

- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre des priorités du plan de formation de la Caisse régionale ;

- les actions de formation s'inscrivant dans le cadre de l'activité de la Caisse régionale.

Les décisions d'acceptation ou de refus seront prises par la Direction de la Caisse régionale, après avis du responsable hiérarchique, au regard de la contribution de la formation envisagée à la réalisation du projet professionnel ou personnel du salarié.

En cas de refus, le salarié sera informé, par écrit, avec précision des raisons ayant conduit à cette décision.

En cas de refus deux exercices civils consécutifs, le salarié bénéficie d'une priorité d'instruction et de prise en charge financière d'un Congé Individuel de Formation auprès de l'AGECIF-CAMA, sous réserve que la formation demandée corresponde aux priorités de l'AGECIF-CAMA.

Sauf accord d'entreprise prévoyant un calendrier différent, chaque salarié recevra, en début d'année, dans le cadre de l'article L. 6323-7 du Code du travail une information individuelle sur la situation de son DIF arrêtée au 31 décembre précédent, actualisée des droits supplémentaires acquis et des droits utilisés.

De plus, afin de faciliter l'accès à certaines formations, une anticipation des droits à DIF pourra être opérée avec l'accord du salarié et de la Caisse régionale dans la limite de 120 heures. Cette anticipation sera alors à valoir sur les droits à acquérir.

Un bilan de la mise en œuvre du DIF dans la Caisse régionale sera communiqué à la Commission Formation et au Comité d'entreprise, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des formations réalisées dans le cadre du droit individuel à la formation, en veillant à donner une priorité aux salariés en deuxième partie de carrière et aux formations d'une durée supérieure à 20 heures.

Les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE (section professionnelle Crédit agricole), devra réserver au financement du DIF.

Les niveaux et modalités de participation financière du GDFPE seront déterminés, chaque année, par décision de son Conseil d'Administration, sur proposition du conseil de section professionnelle du Crédit Agricole.

Suite à la loi du 24 novembre 2009 précitée et au décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, les dispositions des trois alinéas précédents s'appliqueront aux instances concernées de l'OPCA qui sera agréé à compter de 2012.

Enfin, conformément à l'article 11 de la Convention collective nationale, le DIF est transférable entre Caisses régionales et organismes adhérant à la Convention collective.

Par ailleurs, la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a introduit le mécanisme de portabilité du DIF, permettant, sous certaines conditions, d'utiliser les droits à DIF dans le cadre de la rupture du contrat de travail, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Ces droits pourront être exercés dans les conditions des articles L. 6323-17 et suivants du Code du travail.

Article 4 **Le temps de travail**

Le Code du travail dispose :

- le droit individuel à la formation est exercé hors temps de travail (sauf disposition contraire prévue dans un accord collectif) ;

- dans le cadre du plan de formation, les actions de formation participant au développement des compétences des salariés peuvent être, avec l'accord du salarié, réalisées hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Toutefois, compte tenu de la volonté des Caisses régionales de permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que :

- les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation ;

- les formations participant au développement des compétences des salariés sont réalisées hors temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation ;

- toutefois, les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles les Caisses régionales prennent l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

De plus, les parties signataires conviennent que :

- les formations diplômantes, résultant d'une inscription à l'initiative du salarié, sont réalisées hors temps de travail,

sauf disposition contraire prévue par accord local;

- afin de permettre aux Caisses régionales d'apporter des réponses cohérentes par rapport à leurs orientations et aux besoins liés à leur actualité, la Direction de la Caisse régionale pourra, chaque année, décider qu'une action de formation, dispensée à un public particulier, est nécessairement réalisée dans le temps de travail, même si celle-ci relève des formations susceptibles d'être réalisées hors temps de travail ;

- afin de répondre aux demandes individuelles des salariés, la Direction de la Caisse régionale pourra accepter qu'une formation soit, intégralement ou en partie, réalisée hors temps de travail bien qu'initialement programmée dans le temps de travail, si cette formation relève du DIF ou participe au développement des compétences, dans la limite légale rappelée ci-dessus.

Lorsque, après accord écrit du salarié et de la Caisse régionale, le salarié participe à une formation réalisée en dehors du temps de travail, il perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence conformément aux dispositions des articles D. 6321-5 et suivants du Code du travail. L'allocation sera versée par la Caisse régionale au salarié concerné au plus tard avec lapaie du mois suivant celui où les heures de formation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Article 5 **Les périodes de professionnalisation**

5.1 **Objet des périodes de professionnalisation**

Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 6324-1 et suivants du Code du travail, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du même Code (contrat unique d'insertion).

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées :

- aux salariés dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi ;
- aux salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé du fait d'une réorganisation de la Caisse régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle ;
- aux salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;
- aux seniors visés par l'accord « gestion des ressources humaines tout au long de la vie » ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail (obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés).

Ces périodes de professionnalisation ont pour objectif de permettre aux salariés d'acquérir la qualification nécessaire à l'exercice d'un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective du Crédit Agricole.

Elles prévoient l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors de la Caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées. Elles déboucheront sur une évaluation des compétences et aptitudes acquises.

Les actions des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

5.2 **Financement des périodes de professionnalisation**

Les parties signataires conviennent que le GDFPE participera au financement des périodes de professionnalisation, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le GDFPE est fixé à 30 euros. Il pourra être modulé, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du Conseil d'administration du GDFPE, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit Agricole. La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 20 euros ou supérieure à 40 euros.

Les parties signataires conviennent, pour la durée du présent accord, de ne pas préciser l'enveloppe de ressources que le GDFPE devra réserver au financement de ces périodes de professionnalisation.

Le Conseil d'Administration du GDFPE détermine chaque année, sur proposition du conseil de la section professionnelle Crédit Agricole, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

Suite à la loi du 24 novembre 2009 précitée et au décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue, les dispositions des quatre alinéas précédents s'appliqueront, aux instances concernées de l'OPCA qui sera agréé à compter de 2012.

Article 6

Les démarches d'accompagnement des salariés

6.1

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement des salariés. Ils peuvent disposer, à leur demande, d'un congé de bilan de compétences dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'AGECIF-CAMA.

La Caisse régionale peut aussi proposer, sur la base du volontariat, des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer des parcours de formation individualisés assurant la meilleure synthèse possible entre le projet professionnel des salariés, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

6.2

CAP projet

Les parties signataires invitent les Caisses régionales à diffuser l'information sur la démarche Cap projet, mise en œuvre par l'AGECIF-CAMA.

Cette démarche permet aux salariés d'anticiper et de se préparer aux évolutions de leur environnement en s'inscrivant dans une dynamique positive et pragmatique.

6.3

La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour permettre l'accès aux diplômes nationaux (CETCA, licence professionnelle...).

Dans cet esprit, les Caisses régionales informeront leurs salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles aideront les salariés intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

En outre, dans le prolongement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la valorisation des acquis de l'expérience représente un dispositif pouvant permettre d'assurer une similitude d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, tant en termes de prérequis que de formations suivies. Les parties signataires indiquent que cette opportunité doit notamment permettre d'apporter des réponses personnalisées aux salariés moins qualifiés dont le projet professionnel a pu être ralenti du fait d'absences de longue durée.

Les salariés participant à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficieront d'un congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 3142-3-1 et suivants du Code du travail.

Article 7

Dispositions particulières

7.1

Le Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole

Pour accompagner «le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle» et pour permettre au salarié d'être réellement «acteur de sa formation», le «Passeport Formation» du Crédit Agricole, instauré par l'accord du 21 novembre 2001 et reconduit par les accords du 14 mars 2005 et du 30 novembre 2007, est un outil à privilégier. Les signataires rappellent que la mise en place de ce document est à organiser au sein de chaque entité concernée par l'accord. Il doit être présenté à la Commission de la Formation et au Comité d'Entreprise avant sa diffusion au sein de l'entreprise.

7.2

«L'entretien de carrière»

Selon les modalités prévues par l'accord du 5 janvier 2010 portant sur la gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010 (Avenant 10 déc. 2013, non étendu : les termes «accord du 5 janvier 2010 portant sur la gestion des Ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010 «sont remplacés par les termes «accord du 5 janvier 2010

portant sur la gestion des ressources Humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010, par l'accord du 30 mai 2012”), chaque salarié pourra bénéficier d'un «Entretien de carrière», réalisé en complément de l'appréciation annuelle. Cet entretien lui permettra, d'une part, d'analyser l'adéquation entre sa qualification, ses compétences et l'emploi qu'il occupe et, d'autre part, au regard de ses aspirations, de réfléchir à son projet professionnel en lien avec les évolutions de l'entreprise et à ses besoins de formation dans le cadre d'un plan individuel.

En cas de changement important dans sa vie professionnelle, chaque salarié sera également invité à un entretien de carrière.

7.3 **L'e-formation**

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation donnant plus de souplesse et de personnalisation.

En complément aux outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. Les Caisses régionales s'assureront notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé (et le cas échéant, de manière à ne pas être vu du client) afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

Par ailleurs, les séquences de formation devront être programmées dans les agendas.

Les Caisse régionales veilleront à apporter, selon les besoins et le type d'action de formation, un soutien pédagogique complémentaire.

7.4 **Le tutorat**

Destiné à l'origine à accompagner les formations en alternance, le tutorat, avait été encadré par l'accord du 4 février 2004 sur «les missions et moyens du tutorat dans les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole». Dans le prolongement, l'accord du 5 janvier 2010 portant sur la gestion des Ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, reconduit par avenant du 1^{er} décembre 2010, a complété ce dispositif “de même, l'accord du 30 mai 2012” (termes ajoutés par Avenant 10 déc. 2013, non étendu).

Le présent accord renvoie donc à ce dernier texte, notamment pour :

- la définition du tutorat ;
- l'organisation des missions de tutorat ;
- les moyens du tuteur ;
- la reconnaissance des missions de tutorat ;
- l'accompagnement des tuteurs dans l'exercice de leur mission.

Le guide pour la mise en place du tutorat, élaboré par l'IFCAM, pourra servir de base à la mise en œuvre effective de cet outil de transfert des compétences, en l'absence de support propre à la Caisse régionale, ou le cas échéant, en complément de celui-ci.

Ce guide sera communiqué aux entités qui le porteront à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des salariés concernés.

7.5 **Embauche et insertion**

a) La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux recrutés.

La Commission de la Formation examine la procédure d'accueil élaborée par l'employeur pour chaque salarié embauché sous contrat à durée indéterminée. Cette procédure devra prévoir notamment de présenter le règlement intérieur, la Convention collective, les principaux accords d'entreprise, le rôle des différentes instances représentatives du personnel.

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur la procédure d'accueil envisagée.

b) Au cours de la période de stage, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'un par-

cours de formation ou d'insertion personnalisé et élaboré par l'employeur en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise donne son avis sur les procédures envisagées.

c) La procédure d'accueil ainsi que le parcours de formation prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes qui bénéficient par ailleurs d'une procédure d'accueil dans le cadre d'un dispositif spécifique de formation professionnelle ou d'apprentissage.

7.6

Reconnaissance des qualifications

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de formation, congé individuel de formation...) s'opère selon les modalités prévues par la Convention Collective Nationale.

7.7

Clause de dédit-formation

Une Caisse régionale peut, en contrepartie du financement de certaines actions de formation, demander à un agent de rester à son service, pendant une certaine durée.

L'agent qui ne respecte pas l'engagement pris est alors tenu de rembourser à la Caisse régionale les frais de formation engagés.

Cette clause, dite de dédit-formation, est soumise aux conditions suivantes :

- l'engagement de l'agent doit être pris par écrit avant le début de la formation ;
- les frais réels de l'action de formation doivent se situer au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation ;
- la durée de l'engagement doit être limitée dans le temps (deux ans maximum) et proportionnelle au coût de la formation ;
- la clause s'applique en cas de démission de l'agent et de licenciement disciplinaire ;
- le salarié sera tenu de rembourser le montant des frais de formation engagés à due proportion des mois de présence non accomplis.

Conformément à l'article L. 6325-15 du Code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations ;

les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés.

Les remboursements effectués par l'agent, en application de cette clause seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du Groupe Crédit Agricole.

7.8

Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité,...).

Par ailleurs, dans le cadre du Plan de Formation, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-14 du Code du travail.

Sous certaines conditions, notamment d'ancienneté et selon les modalités prévues par la loi, ils peuvent bénéficier également d'un congé individuel de formation et du droit individuel à la formation.

Article 8 (nouveau)

Formation en alternance et apprentissage

Mod. par Avenant 10 déc. 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFTC AGRI ;
SNECA CFE CGC ;
FO.

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies par

- l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole, adapté en dernier lieu par l'avenant du 20 décembre 2010, reconduit par l'avenant du 27 novembre 2013

- ainsi que l'accord du 8 juillet 2009, reconduit par l'avenant du 30 mai 2012, relative aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

Article 9

Rôle et moyens des instances paritaires

9.1

La Commission de la Formation

9.1.1

Son rôle

La Commission de la Formation obligatoirement constituée par le Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés a pour missions de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur l'exécution du plan de formation, les orientations de la Formation Professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Elle s'appliquera notamment à examiner la cohérence des orientations avec les objectifs principaux de l'accord.

Dans le cas où l'entité concernée élaborerait un plan de formation pluriannuel, il serait examiné par la Commission de la Formation.

Cette commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

Elle étudie le processus d'élaboration et de diffusion du «Passport Orientation Formation» de la Caisse régionale.

Elle examine les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Le cas échéant, la Commission examine les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel.

Il lui sera présenté, une fois par an, un diagnostic sur les populations n'ayant bénéficié d'aucune formation prévue au plan depuis au moins trois ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Dans les Caisses régionales où il n'existe pas de Commission économique du Comité d'Entreprise, communication sera faite à la Commission de la Formation des documents relatifs à l'information économique transmis au Comité d'Entreprise.

Les membres de la Commission sont destinataires des informations provenant du GDFPE (section Crédit Agricole) et de l'AGECIF-CAMA (et de l'organisme agréé à compter de 2012) nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres formations existantes.

La Caisse régionale ou l'organisme adhérent communique aux membres de la Commission les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, et des contrats ou périodes de professionnalisation.

9.1.2

Ses conditions et moyens de fonctionnement

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la Commission seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales. À défaut, ils seront déterminés par accord entre le président du Comité d'Entreprise et les représentants du personnel au Comité d'Entreprise ayant voix délibérative.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, la Commission Formation se réunira, au minimum, trois fois par an. Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la Commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

9.2

Le suivi paritaire de la Formation Professionnelle

L'accord prévoit, une fois par an, la présentation au niveau local, devant la Commission de la Formation et au niveau national, devant la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'un diagnostic permettant de suivre le déroulement des actions de formation, notamment l'e-formation.

Destinée à compléter l'analyse des budgets consacrés à la formation, cette présentation s'attachera plus particulièrement à l'examen des actions concernant :

- les jeunes et leur intégration ;*
- la préparation et l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ;*
- le respect de l'égalité hommes/femmes dans le domaine de la formation ;*
- le suivi des objectifs généraux de l'accord.*

Une attention particulière sera portée aux personnes n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans.

9.3

La Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

9.3.1

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Afin d'appréhender les évolutions probables des métiers et des qualifications des Caisses régionales à moyen terme, les parties signataires du présent accord décident d'enrichir le rôle de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'une mission d'analyse prospective desdits métiers et qualifications. Ainsi, cette commission constitue un observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

À cette fin, la Commission analysera notamment :

- les emplois créés par les Caisses régionales au cours de 3 dernières années ;*
- les évolutions passées et présentes de l'emploi et des qualifications ;*
- les tendances démographiques observées dans le secteur bancaire et dans les Caisses régionales ;*
- les études disponibles sur les comportements et attentes de la clientèle ;*
- les impacts sur les emplois des politiques générales communes des Caisses régionales ;*
- les impacts des dossiers collectifs conduits pour le compte des Caisses régionales ;*
- les tendances observées dans le secteur bancaire français, européen et international.*

Elle pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par le GDFPE (ou l'organisme paritaire collecteur agréé).

Pour réaliser cette mission, la Commission, qui se réunit au moins deux fois par an, consacrera systématiquement une partie significative de son ordre du jour à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

9.3.2

Publicité des travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les analyses prospectives des métiers et des qualifications réalisées par la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont destinées à alimenter les réflexions en matière de formation professionnelle de la branche Crédit Agricole et des entités qui la composent.

Ainsi, les dossiers élaborés dans le cadre de l'observatoire seront communiqués :

- à la Commission des ressources humaines ;*
- aux Directions générales et Directions des ressources humaines des Caisses régionales ;*
- aux dirigeants de l'Institut de Formation du Crédit Agricole ;*
- aux organismes collecteurs paritaires du Crédit Agricole (section professionnelle Crédit agricole du GDFPE et AGEICIF-CAMA, ou autre organisme agréé à compter de 2012) ;*
- aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;*
- aux secrétaires des Comités d'entreprise et à la Commission de formation des Caisses régionales.*

Toute autre diffusion des travaux de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant cette commission.

9.3.3

Suivi des dispositions de l'accord

Un bilan des négociations locales prévues par le présent accord sera communiqué à la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 10

Application et durée de l'accord

(Les dispositions de l'accord du 15 février 2011 sont reconduites jusqu'au 30 juin 2015 ; Voir Avenant du 15 janvier 2015)

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 conclu pour trois ans, soit du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2013. Chaque année, les parties procéderont à l'examen de son application et des impacts des nouvelles dispositions sur la structure des financements des structures paritaires (section Crédit Agricole du GDFPE et AGECEF-CAMA, ou autre organisme agréé à compter de 2012).

Les parties se réuniront avant le 30 septembre 2013 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction.

Avenant du 15 janvier 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Vu l'accord du 15 février 2011 sur la formation professionnelle, reconduit par avenant du 10 décembre 2013 jusqu'au 31 décembre 2014, compte tenu des projets de réforme alors annoncés par les Pouvoirs Publics,

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, et ses décrets d'application,

Compte tenu de la négociation engagée sur les impacts de cette réforme, au cours de laquelle ont été réaffirmés les principes forts de la politique de la Branche dans ce domaine, qui accompagnent depuis de nombreuses années la transformation des entreprises et des métiers et contribuent au développement des salariés,

Il est convenu :

- de reconduire les dispositions de l'accord du 15 février 2011 pour une nouvelle durée maximale de six mois, soit jusqu'au 30 juin 2015 au plus tard, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous leurs effets, sauf reconduction expresse,

- de poursuivre les travaux au premier semestre 2015, afin d'adapter le dispositif conventionnel et permettre la mise en place des nouvelles mesures.

Accord du 6 mai 2015

[Non étendu, applicable du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

FO.

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Préambule

Depuis de nombreuses années déjà, les Caisses régionales⁽¹⁾

⁽¹⁾ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et plus particulièrement à l'une de ses composantes : la formation professionnelle. Cet accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Se donner les moyens de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu majeur pour toutes les Caisses régionales.

L'exposé des motifs de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale rappelle les objectifs de la réforme de la formation professionnelle, qui vise à «faire de la formation professionnelle à la fois un levier de la sécurisation de l'emploi et de la compétitivité des entreprises».

La politique de la Branche, au travers des nombreux accords conclus, se situe ainsi dans ces objectifs.

Dans un contexte social actuel en forte évolution, les Caisses régionales souhaitent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du développement des compétences des salariés, et ce pour anticiper :

- l'allongement des carrières professionnelles en maintenant un niveau de formation élevé pour chacun des salariés, quel que soit son âge, son sexe et sa fonction ;
- des besoins en recrutement toujours aussi importants et impliquant de former chaque nouveau salarié, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;
- l'accroissement des connaissances de nos clients nécessitant de professionnaliser davantage nos salariés afin de leur donner les moyens nécessaires leur permettant de faire face à toutes les situations ;
- les rapides évolutions technologiques impliquant un accompagnement du changement exceptionnel permettant de faciliter le quotidien de nos salariés tout au long des phases de «transition».

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés et comprenant déjà un certain nombre de dispositifs et de démarches d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs projets professionnels, prévus notamment par l'accord sur la gestion des ressources humaines, tels les entretiens de carrière, qui correspondent à la même démarche que l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars 2014.

Ces dispositifs, conformément au protocole d'accord du 16 décembre 2014 sur les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, sont intégrés dans le présent accord. Les Caisses régionales s'engagent à en assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle, les Caisses régionales entendent, par le présent accord, réaffirmer l'importance de la formation dans les dispositifs d'évolution et de renouvellement des compétences de leurs salariés.

La formation professionnelle est un moyen permettant de développer les compétences du salarié et de dynamiser la gestion des carrières.

Elle permet de proposer une vision renouvelée de la compétence et de la performance, de traduire l'expérience en compétences professionnelles, de valoriser de façon accrue l'expérience par rapport aux diplômes et de mieux prendre en compte l'expertise technique dans l'évolution de carrière du salarié.

Les Caisses régionales s'engagent à maintenir un niveau de formation adapté à l'ensemble des salariés.

Investissement essentiel pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées de nos clients, la formation professionnelle, telle que décrite et définie dans le présent accord, devra permettre d'accompagner la stratégie de nos entreprises sur les trois prochaines années.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole ayant fait le choix d'un investissement financier important en matière de formation, et plus particulièrement au travers du plan de formation, elles souhaitent également rappeler, par le présent accord, l'importance de l'information et de l'orientation au sein des dispositifs de formation réalisée auprès de ses salariés.

De plus, pour favoriser l'implication des salariés dans le développement de leurs compétences et pour augmenter l'efficacité des dispositifs précédemment cités, les Caisses régionales rappelleront également les dispositifs de for-

formation tout au long de la vie professionnelle existants et étant à l'initiative des salariés.

Enfin, une attention particulière sera portée aux dispositifs de formation permettant d'accompagner les salariés à des moments clés de leur vie professionnelle, et plus particulièrement par le biais du tutorat.

Compte tenu des enjeux importants de la formation professionnelle dans le développement des Caisses régionales, les signataires du présent accord reconnaissent les rôles respectifs des parties concernées : les Caisses régionales d'une part qui s'engagent à promouvoir et à donner accès à tous les salariés, tout au long de leur vie professionnelle, aux dispositifs de formation adéquats, mais également les salariés eux-mêmes qui doivent être acteurs à part entière de leur développement professionnel et de la gestion de leurs compétences.

Article 1

Les objectifs de la formation

Le Crédit Agricole souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Hommes et des Femmes qui participent à sa réussite et à son développement, tant économique que social.

Pour répondre à ces ambitions, la formation est placée au centre de la stratégie de développement des salariés et doit :

- être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;
- permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés du Crédit Agricole ;
- permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;
- permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié.

Pour traduire ses ambitions, le Crédit Agricole réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent d'au moins 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

Cet investissement doit permettre au plus grand nombre de salariés des Caisses régionales d'accéder à des dispositifs de formation personnalisés leur permettant de développer leurs compétences, tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins effectifs des entreprises.

À ce titre, les parties signataires tiennent à souligner que les dispositifs du présent accord et les dispositions conventionnelles et législatives existantes, tout en rappelant les obligations pesant sur les Caisses régionales en matière d'adaptation professionnelle des salariés aux évolutions des métiers, visent à rendre les salariés acteurs de leur formation et de l'évolution de leur projet professionnel.

Les politiques de formation des Caisses régionales qui seront mises en place comprendront, d'une part, des actions individuelles ou collectives rendues nécessaires par les orientations stratégiques des Caisses régionales ou par le projet de Groupe, et d'autre part, une gestion individuelle des compétences répondant aux besoins des Caisses régionales et intégrant l'initiative du salarié dans la réalisation de son projet professionnel.

L'information, la communication et les échanges ayant lieu au cours de l'entretien professionnel constitueront ainsi des moyens au service de l'identification des aspirations et des besoins en formation des salariés.

1.1

Les conditions de réussite

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées.

La Caisse régionale s'engage à :

- préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction ;
- créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec chaque salarié et lui donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels prévus par le présent accord ;
- présenter régulièrement à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC, notamment aux moments clés de la vie professionnelle ;
- accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant l'élaboration de leurs projets professionnels et en les aidant à préparer les mobilités, après avoir réalisé un inventaire des besoins de formation qui pourraient s'avérer nécessaires. Les entretiens professionnels aux moments clés de la vie professionnelle concourront à cet objectif.

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la Caisse régionale, à :

- relayer et expliciter les orientations des Caisses régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle, notamment dans le cadre des projets définis dans la GPEC ;

- être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses salariés lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et à veiller à la valorisation et à la reconnaissance des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement ses salariés des besoins des Caisses régionales et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;

- accompagner et aider chacun de ses salariés dans l'exercice de ses responsabilités.

Le salarié s'engage à :

- participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;

- se positionner comme acteur de sa formation pour :

- développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;
- saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.

1.2

Négociations locales

Dans le cadre de ces objectifs généraux et de ses propres orientations, la Caisse régionale détermine, par accord d'entreprise ou après négociation avec les représentants de l'ensemble des organisations syndicales, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle en tenant compte de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

La (ou les) négociation(s), intégrant les dispositions relatives à la formation prévues dans les autres accords nationaux, devra(ont) avoir été ouverte(s) avant le 30 septembre 2015.

Ces objectifs prioritaires sont établis :

- par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir ;

- en tenant compte notamment des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail en lien avec les évolutions du temps de travail et leurs conséquences sur les besoins de formation ;

- en assurant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit leur âge.

La concrétisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre des plans de formation élaborés conformément aux règles légales et conventionnelles issues des dispositions du présent accord.

La négociation locale portera également sur les modalités de gestion de la contribution de 0,2 % des salaires consacrée au financement du Compte Personnel de Formation et sur les modalités d'abondement, conformément au code du travail, ainsi que le prévoit le présent accord dont les dispositions favorisent la gestion interne de cette contribution.

Article 2

Le plan de formation

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

2.1

Les principes du plan de formation

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de formation élaboré au niveau de chaque Caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;

- s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel prévu par le présent accord ;

- s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des Ressources Humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises ;

- anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.

2.2

Le contenu du plan

Le contenu du Plan devra avant tout répondre à la préoccupation de «formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle». Pour cela, il convient après avoir analysé les populations à former, d'apporter des réponses différenciées en fonction des besoins de formation.

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre des consultations locales du Comité d'entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017») :

- aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause par des évolutions d'organisation ou technologiques ;
- aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;
- aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;
- aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;
- aux salariés en deuxième partie de carrière ;
- et aux formations favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

L'utilisation des nouvelles technologies et des outils qui les accompagnent ne devra pas faire oublier les principes essentiels pour la réussite de la formation, notamment :

- le rôle essentiel du responsable hiérarchique dans la détection des besoins de formation de ses salariés ;
- la qualité des supports pédagogiques et de la préparation des formateurs, y compris dans les actions de formation démultipliée ;
- l'apport spécifique du «face à face» pédagogique, dans la continuité des pratiques existantes, doit trouver sa place dans l'ensemble des canaux de formation.

Les actions de formation répondent à trois objectifs :

- l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;
- le développement des compétences.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le plan de formation sera présenté en distinguant :

1^o) Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

2^o) Les actions de développement des compétences du salarié.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de la finalité de ladite formation pour la personne ou catégorie homogène de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes. De même, une même formation, dispensée à des publics différents, peut relever de plusieurs catégories de formation.

Dès lors, et compte tenu des objectifs précités, les signataires du présent accord définissent les deux catégories de formation de la façon suivante :

Première catégorie : Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :

Premier objectif : Actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail :

Les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail sont celles que les Caisses régionales doivent mettre en œuvre pour assurer l'adaptation des salariés à la tenue quotidienne de leur poste de travail.

Sont concernées les formations dispensant les connaissances et savoir-faire essentiels, permettant de maîtriser les actes opératoires nécessaires à la tenue du poste de travail, sans lesquels le salarié ne peut pas remplir quotidiennement sa mission.

Par ailleurs, sont également visées les formations ayant pour objectif d'ajuster le niveau des connaissances des salariés en décalage de compétence par rapport à leur emploi.

Deuxième objectif : Actions liées à l'évolution des emplois ou de maintien dans l'emploi des salariés :

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés sont celles visant, au regard des évolutions des produits, des technologies et des organisations, à permettre aux salariés de continuer à tenir leur emploi, dans des conditions normales et de continuer à produire la performance attendue.

Ainsi, répondent à cet objectif les formations sur la connaissance des nouveaux outils, nouveaux produits, nouvelles techniques et nouveaux comportements nécessaires à la tenue de l'emploi.

Deuxième catégorie, répondant au troisième objectif : les actions de développement des compétences du salarié : Les actions de formation participant au développement des compétences des salariés sont celles qui permettent aux salariés d'acquérir des savoirs, savoir-faire ou savoir-être non exigés dans l'exercice courant de leur emploi et qui participent, soit :

- à la compréhension plus large de leur environnement professionnel ;
- au développement de connaissances, pratiques et savoir-être non spécifiques à l'emploi effectivement occupé ;
- à l'élargissement des compétences en vue d'exercer d'autres responsabilités (mobilité fonctionnelle ou promotion).

Article 3 **Le compte personnel de formation**

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié, à compter du 1^{er} janvier 2015 ; ce compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite (Phrase précédente remplacée par Avenant 6 nov. 2017, non étendu : «ce compte est fermé dans les conditions prévues par le Code du travail»).

Ce compte sera, selon les conditions prévues par les articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, et par le décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014, comptabilisé en heures. Il sera ainsi alimenté à la fin de chaque année, à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition de 120 heures, et de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail effectué.

Conformément aux dispositions légales (article L. 6323-12 du Code du travail), certaines périodes d'absences seront intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures (congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «soutien familial» sont remplacés par les termes «proche aidant») ou congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail).

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions prévues par le Code du travail.

• Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation :

Selon les objectifs de la loi du 5 mars 2014, «le compte personnel de formation peut servir à financer des formations permettant d'acquérir des compétences attestées (qualification, certification, diplôme), en lien avec les besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et la sécurisation des parcours professionnels des salariés. Les formations éligibles sont déterminées selon des listes établies par les partenaires sociaux.»

Conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail, les formations pouvant figurer sur les listes élaborées par les instances citées par la loi, sont les suivantes :

1^o) Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;

2^o) Les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ;

3^o) Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle, qui recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences transversales (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation).

Ces formations doivent en outre figurer sur au moins une des 3 listes suivantes :

- La liste élaborée par la Commission Paritaire Nationale de la branche professionnelle,

-
- La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF),
 - La liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF).

Afin de permettre aux salariés de la Branche d'acquérir, dans le cadre du Compte Personnel de Formation, une qualification favorisant leur évolution professionnelle, compte tenu des métiers de la Branche et de leurs transformations, les parties conviennent qu'une liste de formations éligibles sera élaborée à ce niveau. Elles confient en ce sens cette mission à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions définies à l'article 9-3 du présent accord.

Outre ces formations inscrites sur les listes prévues par la loi, sont également éligibles au Compte Personnel de Formation, les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans des conditions définies par décret.

(Al précédent remplacé par Avenant 6 nov. 2017, non étendu) Outre ces formations inscrites sur les listes prévues par la loi, sont également éligibles au Compte Personnel de Formation, notamment les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans des conditions définies par décret.

- **L'abondement du Compte Personnel de Formation :**

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte personnel du salarié, la Caisse régionale pourra décider d'abonder en heures complémentaires pour certaines actions et publics prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

Cet abondement pourra être accordé, en priorité, notamment aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante, aux salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou d'organisation.

L'abondement pourra être également attribué en priorité pour les formations qui seront inscrites sur la liste de formations éligibles élaborée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, prévue au présent accord.

Dans le cadre de la négociation locale, qui devra être engagée aux fins de gérer à ce niveau la contribution de 0,2 % du montant des salaires consacrée au financement du Compte Personnel de Formation, dans les conditions définies par les dispositions légales, devront être examinées les possibilités d'abondement au Compte Personnel de Formation notamment pour les formations réalisées hors temps de travail, en tenant compte des priorités définies ci-dessus et des priorités de la Caisse régionale, en lien avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans certains cas, selon les actions de formation et le public, les périodes de professionnalisation pourront compléter le Compte Personnel de Formation.

Article 4

Le temps de travail

Le Code du travail dispose :

- dans le cadre du plan de formation, les actions de formation participant au développement des compétences des salariés peuvent être, avec l'accord du salarié, réalisées hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an ou de 5 % du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Toutefois, compte tenu de la volonté des Caisses régionales de permettre à tous les salariés d'accéder à la formation professionnelle, les parties signataires du présent accord conviennent que :

- les formations relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés sont réalisées dans le temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation, ou des périodes de professionnalisation ;
- les formations participant au développement des compétences des salariés sont réalisées hors temps de travail, que ces actions soient générées dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation ;
- toutefois, les formations longues concourant au développement des compétences pour lesquelles les Caisses régionales prennent l'initiative de l'inscription des salariés (ex : parcours nouveaux embauchés, filières professionnelles) sont réalisées dans le temps de travail.

De plus, les parties signataires conviennent que :

- les formations diplômantes, résultant d'une inscription à l'initiative du salarié, sont réalisées hors temps de travail, sauf disposition contraire prévue par accord local ;
- afin de permettre aux Caisses régionales d'apporter des réponses cohérentes par rapport à leurs orientations et aux besoins liés à leur actualité, la Direction de la Caisse régionale pourra, chaque année, décider qu'une action de formation, dispensée à un public particulier, est nécessairement réalisée dans le temps de travail, même si celle-ci relève des formations susceptibles d'être réalisées hors temps de travail ;

- afin de répondre aux demandes individuelles des salariés, la Direction de la Caisse régionale pourra accepter qu'une formation soit, intégralement ou en partie, réalisée hors temps de travail bien qu'initialement programmée dans le temps de travail, si cette formation participe au développement des compétences, dans la limite légale rap-
pelée ci-dessus.

Lorsque, après accord écrit du salarié et de la Caisse régionale, le salarié participe à une formation réalisée en dehors du temps de travail, il perçoit une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de réfé-
rence conformément aux dispositions des articles D. 6321-5 et suivants du Code du travail. L'allocation sera versée par la Caisse régionale au salarié concerné au plus tard avec lapaie du mois suivant celui où les heures de for-
mation ont été effectuées en dehors du temps de travail.

Article 5

Les périodes de professionnalisation

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

5.1

Objet des périodes de professionnalisation

Sans préjudice de l'application des autres dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de la mise en place de périodes de professionnalisation dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 6324-1 et suivants du Code du travail, de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du même code (contrat unique d'insertion).

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées, prioritairement aux salariés suivants, en fonction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- salariés dont les qualifications acquises sont inadaptées ou insuffisantes par rapport à celles requises par l'emploi ;
- salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé du fait d'une réorganisation de la Caisse régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle ;
- salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;
- salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;
- seniors, en particulier les salariés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail (obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés).

Ces périodes de professionnalisation ont pour objectif prioritairement de permettre aux salariés d'acquérir la qualification nécessaire à l'exercice d'un emploi relevant d'une fonction repère de la Convention Collective du Crédit Agricole.

Elles peuvent permettre également l'accès aux autres formations qualifiantes visées à l'article L. 6324-1 du Code du travail : qualifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

(Al. précédent remplacé par Avenant 6 nov. 2017, non étendu) Elles peuvent permettre également l'accès aux autres formations qualifiantes visées à l'article L. 6324-1 du Code du travail : qualifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles, ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, formations permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences, actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret, actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Les périodes de professionnalisation prévoiront l'alternance de séquences de formation professionnelle, dans ou hors

de la Caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées. Elles déboucheront sur une évaluation des compétences et aptitudes acquises.

Les actions des périodes de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

5.2

Financement des périodes de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que le FAFSEA, Acteurs des territoires, participera au financement des périodes de professionnalisation, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le FAFSEA, Acteurs des territoires, pourra être modulé, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du Conseil d'Administration du FAFSEA, sur proposition de la Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural». La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 15 € ou supérieure à 40 €.

Le Conseil d'Administration du FAFSEA, Acteurs des territoires, détermine chaque année, sur proposition de la Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural», le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

(Al. précédents remplacés par Avenant 6 nov. 2017, non étendu) Le montant forfaitaire horaire de prise en charge de la formation par le FAFSEA, Acteurs des territoires, pourra être modulé, pour les actions que les Caisses régionales souhaitent promouvoir, par décision du Conseil d'Administration du FAFSEA, sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. La modulation ne pourra conduire à une prise en charge inférieure à 15 € ou supérieure à 40 €.

Le Conseil d'Administration du FAFSEA, Acteurs des territoires, détermine chaque année, sur proposition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, le nombre d'heures maximum prises en charge par période de professionnalisation.

Les orientations et propositions de la Commission donneront lieu à une délibération.

Dans ce cas, la Commission, qui devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants de la FNCA, se prononcera à la majorité des votes exprimés.

Les orientations et propositions de la Commission seront transmises au Conseil d'administration du FAFSEA, conformément à l'avenant n° 25 du 3 février 2016.

Article 6

Les démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

6.1

Le Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole

Pour accompagner «le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle» et pour permettre au salarié d'être réellement «acteur de sa formation», le «Passeport Formation» du Crédit Agricole, instauré par l'accord du 21 novembre 2001 et reconduit par les accords ultérieurs, en dernier lieu par l'accord du 15 février 2011, est un outil à privilégier.

Les signataires rappellent que la mise en place de ce document est à organiser au sein de chaque entité concernée par l'accord. Il doit être présenté à la Commission de la Formation et au Comité d'Entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017») avant sa diffusion au sein de l'entreprise.

Le Passeport Orientation Formation a pour objectifs :

- d'informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la Caisse régionale et dans l'Institution, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement des salariés prévus à l'article 6 ;
- d'enregistrer le parcours de formation, les mobilités et les expériences acquises de chaque salarié dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;

- de formaliser les objectifs de formation de chacun.

En cas de mobilité, il est transféré d'une entité concernée par l'accord à l'autre.

6.2

L'entretien professionnel

Au-delà du passeport formation qui permet à chaque salarié d'identifier les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel, les Caisses régionales développeront des dispositifs de conseil et de soutien animés par les responsables hiérarchiques ou par la fonction Ressources Humaines afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Ces dispositifs se concrétisent par la mise en place d'entretiens aux différentes étapes de la vie professionnelle, permettant d'échanger sur l'activité professionnelle, les aspirations du salarié et les opportunités offertes par l'entreprise.

Dans ces échanges et réflexions, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, telle que prévue par l'accord de branche relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de GPEC, constituera un outil privilégié pour appréhender les évolutions, définir des orientations et des parcours de formation, auquel les Caisses régionales doivent apporter une attention particulière.

6.2.1

Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel aura pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe) ;
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation. Dans cette hypothèse, définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Le salarié peut exprimer ses souhaits dans le cadre des différents dispositifs de formation tels le plan de formation, le compte personnel de formation, le congé individuel de formation, ou dans le cadre de dispositifs d'accompagnement, comme le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

Ces échanges sur les perspectives d'évolution professionnelle, les compétences à acquérir, doivent permettre au salarié d'être ainsi acteur de son parcours professionnel, en lien avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place dans la Caisse régionale.

Dans les cas prévus ci-dessous, en particulier de retour à l'issue de longues absences, l'entretien professionnel se situe dans une logique de maintien des compétences, afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

6.2.2

Périodicité de l'entretien professionnel

Cet entretien professionnel, dont bénéficiera tout salarié, se déroulera tous les deux ans à compter de son embauche.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, pourra néanmoins être réalisé à l'occasion d'une même rencontre, selon l'organisation choisie au niveau local. Dans ce cas, l'entretien d'appréciation et l'entretien professionnel devront obligatoirement être organisés en deux temps, afin de bien les distinguer.

Par ailleurs, l'entretien se déroulera aux moments clés de la vie du salarié : au retour de congé maternité ou de congé parental (ou à l'issue d'une période à temps partiel dans ce cadre) ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion,....

Il se déroulera également à l'issue d'autres congés ou périodes de suspension du contrat de travail mentionnés à l'article L. 6315-1-I du Code du travail, ou à l'issue d'un mandat syndical.

6.2.3

Modalités de l'entretien professionnel

Les parties soulignent l'importance de la préparation de cet entretien. Les Caisses régionales veilleront en ce sens à transmettre aux salariés les informations utiles, portant notamment sur la finalité, le contenu et le déroulement de l'entretien, à l'aide d'un support.

Parmi ces informations, figurera notamment la possibilité d'un entretien complémentaire, tel que prévu au présent article.

- *La conduite de l'entretien*

Selon les cas, l'entretien professionnel sera conduit par le manager du salarié, et/ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines :

- *Les entretiens réguliers :*

- *Tous les 2 ans, avec le manager,*
- *Tous les 4 ans : avec le manager ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines,*
- *Tous les 6 ans, avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin de faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (cf. 6.2.4 ci-dessous).*

- *Les entretiens liés à certains événements (accompagnement des absences longues en particulier) :*

- *à l'issue d'une période de longue absence : avec le manager et un représentant de la Direction des Ressources Humaines,*
- *avant l'absence ou sur demande du salarié, de façon préalable à la reprise : avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise,*
- *lors de la reprise à l'issue d'une période à temps partiel dans le cadre du congé parental : avec le manager,*
- *à l'issue d'un mandat syndical : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, et le cas échéant avec le manager.*

- *La formalisation de l'entretien*

À l'issue de l'entretien, des propositions d'actions ou d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié (par exemple : formation, découverte professionnelle dans une autre unité, de la conduite de projet, une mobilité,...)

L'entretien et ces propositions feront l'objet d'un compte-rendu écrit, signé des deux parties ; une copie de ce compte-rendu sera communiquée au salarié (copie remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique).

- *Les suites de l'entretien*

Afin d'assurer l'efficacité des entretiens, la Caisse régionale organisera les modalités du suivi des entretiens dans le cadre de ses dispositifs de gestion RH, afin que le salarié bénéficie d'un suivi.

Suite à l'entretien conduit par le manager, un entretien complémentaire pourra être réalisé avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin d'apporter des éléments supplémentaires au salarié pour répondre à ses souhaits d'évolution ou d'élaboration de son projet professionnel.

Cette demande d'entretien pourra être formulée par le salarié, le manager ou la DRH elle-même, au vu des conclusions de l'entretien, lorsqu'un accompagnement complémentaire apparaîtra nécessaire.

En outre, un suivi global des entretiens sera assuré dans les conditions prévues au présent accord (article 9.1 relatif à la Commission de la Formation).

- *La formation des personnes conduisant l'entretien*

Les personnes chargées de conduire cet entretien professionnel bénéficieront d'un accompagnement et/ou d'une formation spécifique, ainsi que d'un support d'entretien. Cet accompagnement leur permettra notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation professionnelle existants pour adapter et développer leurs compétences.

Les Caisses régionales s'attacheront à ce que les managers puissent mener ces entretiens dans de bonnes conditions.

6.2.4

L'état des lieux récapitulatif

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel sera l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux recensera, conformément à cet article, les entretiens professionnels réalisés au cours des six dernières années, les actions de formation suivies, les éléments de certification acquis par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience, ainsi que la progression salariale ou professionnelle du salarié.

Cet état des lieux fera l'objet d'un document, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique.

Le recensement ainsi effectué permettra le cas échéant de compléter le Passeport Orientation Formation prévu ci-dessus.

6.3

Le conseil en évolution professionnelle

Au-delà des dispositifs mis en place par les Caisses régionales, les salariés pourront bénéficier du conseil en évo-

lution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

6.4

Le bilan de compétences

Le bilan de compétences ne peut être réalisé qu'avec le consentement des salariés. Ils peuvent disposer, à leur demande, d'un congé de bilan de compétences dans le cadre des dispositions légales et selon les modalités prévues par l'AGECIF-CAMA.

La Caisse régionale peut aussi proposer, sur la base du volontariat, des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer des parcours de formation individualisés assurant la meilleure synthèse possible entre le projet professionnel des salariés, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

6.5

La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour permettre l'accès aux diplômes nationaux (CETCA, licence professionnelle...).

Dans cet esprit, les Caisses régionales informeront leurs salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience en leur rappelant les possibilités offertes par l'AGECIF-CAMA dans ce domaine. Elles aideront les salariés intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

En outre, dans le prolongement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la valorisation des acquis de l'expérience représente un dispositif pouvant permettre d'assurer une similitude d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, tant en termes de pré-requis que de formations suivies. Les parties signataires indiquent que cette opportunité doit notamment permettre d'apporter des réponses personnalisées aux salariés moins qualifiés dont le projet professionnel a pu être ralenti du fait d'absences de longue durée.

Les salariés participant à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficieront d'un congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 3142-3-1 Avenant 6 nov. 2017, non étendu : le terme «L. 3142-3-1» est remplacé par le terme «L. 3142-42» et suivants du Code du travail.

6.6

Transmission des savoirs et des compétences

Destiné à l'origine à accompagner les formations en alternance, le tutorat, avait été encadré par l'accord du 4 février 2004 sur «les missions et moyens du tutorat dans les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole». Dans le prolongement, les accords portant sur la gestion des Ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, ont complété ce dispositif, qui est désormais repris dans le présent texte.

6.6.1

Le tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite vont se poursuivre dans les prochaines années et vont nécessiter la gestion anticipée et programmée du transfert des compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit Agricole, principalement au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés des Caisses régionales.

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

Le tutorat doit être organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation.

Il peut être considéré comme un dispositif à privilégier car il permet notamment :

- pour les salariés :

- de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
- de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
- de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission de tutorat.

- pour l'entreprise :

- d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses régionales en organisant le transfert des «savoirs» entre salariés ;

- de reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis ;
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.

Le tutorat sera d'autant plus bénéfique, que les Caisses régionales favoriseront la mixité dans les équipes (jeunes & moins jeunes - managers & experts,...) pour assurer la transmission des compétences, mais aussi pour organiser la complémentarité des connaissances et des expériences.

En fonction des missions ou des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les Caisses régionales pourront décider d'utiliser les différents types de tutorats²

² Rapport de Bernard Masingue, «Seniors tuteurs : comment faire mieux ?», Mars 2009.

suivants :

- Le tutorat «classique» :

Le salarié débutant est accompagné par un salarié expert dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi. Il s'agit de la forme la plus connue du tutorat puisque cette méthode est notamment utilisée dans le cadre de l'apprentissage.

- Le tutorat «croisé» :

Dans cette forme de tutorat, l'accent est mis sur l'enrichissement réciproque d'un binôme où chacun est à son tour tuteur et tuteur. Il permet donc de se transmettre réciproquement des savoirs et des compétences.

- Le tutorat «inversé» :

La particularité de cette forme de tutorat réside dans le fait que l'apprenant est un salarié senior et le tuteur un salarié plus jeune. Les nouveaux embauchés sont formés par des salariés plus jeunes mais bénéficiant des compétences nécessaires à l'exercice de leur nouveau métier.

- Le tutorat «d'expertise» :

Ce type de tutorat se traduit par la transmission d'une expertise ou d'un savoir technique acquis au cours d'une longue expérience et que seules quelques personnes maîtrisent.

Ces différentes formes de tutorat permettront aux Caisses régionales de confier aux salariés et en particulier aux seniors les rôles de tuteurs qui seront les plus appropriés à la conciliation entre enrichissement du salarié et besoin de l'entreprise.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- Une «formation» à la pédagogie ;
- Un accès régulier à un support de type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- Les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, guides d'entretiens formalisés, lettre de mission, charte du tutorat, etc.... ;
- Un dispositif de communication interne valorisant le tutorat.

Le guide pour la mise en place du tutorat, élaboré par l'IFCAM, pourra servir de base à la mise en œuvre effective de cet outil de transfert des compétences, en l'absence de support propre à la Caisse régionale, ou le cas échéant, en complément de celui-ci.

Ce guide sera communiqué aux entités qui le porteront à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des salariés concernés.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise. Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral dans son activité professionnelle.

Un système de reconnaissance des tuteurs sera mis en place au sein des Caisses régionales et pourra prendre les formes suivantes :

- Prise en compte, dans le processus d'attribution de RCI, de l'engagement tutoral du salarié pour l'évaluation des compétences ;
- Intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.

Les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés de 50 ans et plus. Des négociations en Caisse régionale porteront sur le sujet tutorat, notamment sur les métiers et les situations pour lesquelles sont mises en œuvre les missions de tutorat, ainsi que les dispositifs mis à disposition des tuteurs.

Un suivi de l'activité de tutorat sera fait annuellement en Commission Formation et en Comité d'entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions

du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017»).

Un suivi national sera également fait à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Ce suivi comprendra :

- Les modalités de recours au tutorat ;
- L'analyse de la population des tuteurs (par âge et par genre).

6.6.2

Dispositif de parrainage

Afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise, les Caisses régionales favoriseront les dispositifs de parrainage, et notamment au travers d'échanges intergénérationnels.

Un «binôme» intergénérationnel, mixant les niveaux d'expériences professionnelles, permet de découvrir l'entreprise dans le cadre d'une relation privilégiée.

Le «parrain» sera un salarié volontaire chargé d'aider le nouveau salarié dans son intégration et dans ses démarches, mais il pourra également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un bilan sera présenté une fois par an à la Commission Formation.

Article 7

Dispositions particulières

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

7.1

Clause de dédit-formation

Une Caisse régionale peut, en contrepartie du financement de certaines actions de formation, demander à un agent de rester à son service, pendant une certaine durée.

L'agent qui ne respecte pas l'engagement pris est alors tenu de rembourser à la Caisse régionale les frais de formation engagés.

Cette clause, dite de dédit-formation, est soumise aux conditions suivantes :

- l'engagement de l'agent doit être pris par écrit avant le début de la formation ;
- les frais réels de l'action de formation doivent se situer au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation ;
- la durée de l'engagement doit être limitée dans le temps (deux ans maximum) et proportionnelle au coût de la formation ;
- la clause s'applique en cas de démission de l'agent et de licenciement disciplinaire ;
- le salarié sera tenu de rembourser le montant des frais de formation engagés à due proportion des mois de présence non accomplis.

Conformément à l'article L. 6325-15 du Code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

- les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations ;
- les actions de formation relevant de l'adaptation au poste de travail, de l'évolution des emplois ou du maintien dans l'emploi des salariés.

Les remboursements effectués par l'agent, en application de cette clause seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de formation.

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du Groupe Crédit Agricole.

7.2

L'e-formation

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de forma-

tion donnant plus de souplesse et de personnalisation.

En complément aux outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. Les Caisses régionales s'assurent notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé (et le cas échéant, de manière à ne pas être vu du client) afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

Par ailleurs, les séquences de formation devront être programmées dans les agendas.

Les Caisse régionales veilleront à apporter, selon les besoins et le type d'action de formation, un soutien pédagogique complémentaire.

7.3

Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité,...).

Par ailleurs, dans le cadre du Plan de Formation, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-14 du Code du travail.

Sous certaines conditions, notamment d'ancienneté et selon les modalités prévues par la loi, ils peuvent bénéficier également d'un congé individuel de formation.

Le Compte Personnel de Formation est également ouvert aux salariés recrutés en contrat à durée déterminée.

7.4

Le congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative, et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

7.5

Reconnaissance des qualifications

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de formation, congé individuel de formation...) s'opère selon les modalités prévues par la Convention Collective Nationale.

7.6

Embauche et insertion

a) La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux recrutés.

La Commission de la Formation examine la procédure d'accueil élaborée par l'employeur pour chaque salarié embauché sous contrat à durée indéterminée. Cette procédure devra prévoir notamment de présenter le règlement intérieur, la Convention collective, les principaux accords d'entreprise, le rôle des différentes instances représentatives du personnel.

Le Comité d'Entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017») donne son avis sur la procédure d'accueil envisagée.

b) Au cours de la période de stage, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'un parcours de formation ou d'insertion personnalisé et élaboré par l'employeur en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Le Comité d'Entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017») donne son avis sur les procédures envisagées.

c) La procédure d'accueil ainsi que le parcours de formation prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes qui

bénéficient par ailleurs d'une procédure d'accueil dans le cadre d'un dispositif spécifique de formation professionnelle ou d'apprentissage.

Article 8 (d'origine)
Formation en alternance et apprentissage

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies

- par l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole, adapté en dernier lieu par l'avenant du 20 décembre 2010, reconduit par l'avenant du 16 décembre 2014,

- ainsi que par l'accord de branche en vigueur relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

Article 8 (nouveau)
Formation en alternance et apprentissage

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies

- par l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole, adapté par l'avenant du 20 décembre 2010, reconduit et adapté régulièrement par avenants ultérieurs.

- ainsi que par l'accord de branche en vigueur relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

Article 9
Rôle et moyens des instances paritaires
Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

9.1
La Commission de la Formation

9.1.1
Son rôle

La Commission de la Formation obligatoirement constituée par le Comité d'entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017») dans les entreprises de plus de 200 salariés a pour missions de préparer les délibérations du Comité d'Entreprise sur l'exécution du plan de formation, les orientations de la Formation Professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de formation à venir.

Elle s'appliquera notamment à examiner la cohérence des orientations avec les objectifs principaux de l'accord.

Dans le cas où l'entité concernée élaborerait un plan de formation pluriannuel, il serait examiné par la Commission de la Formation.

Cette commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

La Commission sera informée du nombre d'entretiens professionnels réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 du présent accord, ainsi que des actions de formation ou autres actions d'accompagnement mises en œuvre suite à ces entretiens.

Elle étudie le processus d'élaboration et de diffusion du «Passeport Orientation Formation» de la Caisse régionale. Elle examine les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. Le cas échéant, la Commission examine les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel.

Il lui sera présenté, une fois par an, un diagnostic sur les populations n'ayant bénéficié d'aucune formation prévue au plan depuis au moins trois ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Dans les Caisses régionales où il n'existe pas de Commission économique du Comité d'Entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017»), communication sera faite à la Commission de la Formation des documents relatifs à l'information économique transmis au Comité d'Entreprise.

Les membres de la Commission sont destinataires des informations provenant du FAFSEA, Acteurs des territoires (Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural») (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «(Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural»)» sont supprimés) et de l'AGECIF-CAMA nécessaires à l'information des salariés sur le congé de formation, les bilans de compétences et les autres dispositifs existants.

La Caisse régionale ou l'organisme adhérent communique aux membres de la Commission les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, et des contrats ou périodes de professionnalisation, ainsi que sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation et sur l'abondement négocié.

Les éléments d'information sur le Compte Personnel de Formation communiqués à la Commission Formation pourront être définis dans l'accord qui pourra être conclu au niveau de chaque Caisse régionale sur le financement de ce compte.

9.1.2

Ses conditions et moyens de fonctionnement

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la Commission seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales. À défaut, ils seront déterminés par accord entre le président du Comité d'Entreprise (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «comité d'entreprise» sont remplacés par les termes «comité d'entreprise ou comité social et économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017») et les représentants du personnel au Comité d'Entreprise ayant voix délibérative.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, la Commission Formation se réunira, au minimum, trois fois par an. Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la Commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

9.2

Le suivi paritaire de la Formation Professionnelle

L'accord prévoit, une fois par an, la présentation au niveau local, devant la Commission de la Formation et au niveau national, devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'un diagnostic permettant de suivre le déroulement des actions de formation, notamment l'e-formation.

Destinée à compléter l'analyse des budgets consacrés à la formation, cette présentation s'attachera plus particulièrement à l'examen des actions concernant :

- les jeunes et leur intégration ;
- la préparation et l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ;
- le respect de l'égalité hommes/femmes dans le domaine de la formation ;
- le suivi des objectifs généraux de l'accord.

Une attention particulière sera portée aux personnes n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans.

9.3.1***La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle***

Étant donné les attributions de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP) dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, déjà définies par les accords de branche, notamment l'accord sur la concertation du 10 décembre 2013, les parties conviennent d'enrichir le rôle de cette instance par les missions suivantes conférées par le Code du travail aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi.

La Commission devient ainsi la «Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle» (CPNEFP).

Ainsi, dans le domaine de la formation, conformément à l'article L. 6323-16 du Code du travail résultant de la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, la Commission recensera les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées dans la Branche.

Les formations qui seront retenues par la Commission, figureront sur la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation pour les salariés de la Branche, ainsi que le prévoient les articles L. 6323-6 et L. 6323-16 du Code du travail et dans les conditions prévues par le décret du 2 octobre 2014.

La Commission pourra également, dans le cadre de l'article L. 6314-2 du Code du travail, établir des certificats de qualification professionnelle, selon des modalités et des conditions qui seront à définir.

Afin d'exercer ces missions, la Commission dispose des informations prévues par les différents accords (accord sur la concertation, éléments de suivi de l'application de plusieurs accords de branche, en particulier le présent accord sur la formation).

Elle bénéficiera des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, qui, par une analyse prospective des évolutions des métiers, permettront de mieux anticiper les besoins de compétences et de définir les formations adaptées.

La Commission pourra également proposer des études à l'Observatoire, sur lesquelles elle pourra s'appuyer dans ses missions.

- *Composition de la Commission*

La Commission est composée, selon les termes de l'accord de branche sur la concertation précité, de représentants de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, et de représentants salariés de Caisses régionales désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord sur la concertation, à raison de deux représentants par organisation.

Lorsque le sujet à l'ordre du jour de la réunion devra donner lieu à une délibération, la Commission devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants de la FNCA.

Dans ce cas, la Commission se prononcera à la majorité des votes exprimés.

- *Fonctionnement de la Commission*

Conformément à l'accord sur la concertation, la Commission se réunit actuellement deux fois par an.

Pendant la phase de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, des réunions supplémentaires seront organisées par la FNCA autant que de besoin.

9.3.2***L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications***

Face aux enjeux, en particulier RH, des évolutions de l'environnement et des différents projets des Caisses régionales, les parties signataires du présent accord décident de faire évoluer l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de le situer dans une démarche plus prospective sur les métiers et les qualifications.

L'Observatoire a pour missions :

- d'enrichir et diffuser la méthodologie d'analyse prospective métier propre au Crédit agricole,
- de conduire des études prospectives métiers selon la méthodologie retenue,
- de diffuser les travaux aux différents acteurs, ainsi qu'il est prévu à l'article 9.3.3.

Les résultats des études et analyses prospectives conduites par l'Observatoire seront présentés à la CPNEFP, afin de lui permettre d'exercer ses missions, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle.

Les travaux de l'Observatoire 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.

L'Observatoire définira son programme de travail en lien avec les projets et les demandes des Caisses régionales

et s'appuiera sur les demandes exprimées par la CPNEFP.

L'Observatoire pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par l'organisme paritaire collectif agréé.

9.3.3

Publicité des 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 analyses prospectives des métiers et des qualifications réalisées par l'Observatoire et les études de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont destinées à alimenter les réflexions en matière d'emploi et de formation professionnelle de la branche Crédit Agricole et des entités qui la composent.

Ainsi, les dossiers élaborés seront communiqués, en fonction de leur nature et des besoins :

- à la Commission des ressources humaines ;
- aux Directions générales et Directions des ressources humaines des Caisses régionales ;
- aux dirigeants de l'Institut de Formation du Crédit Agricole ;
- aux organismes collecteurs paritaires du Crédit Agricole, FAFSEA, Acteurs des territoires (Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural») (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «(Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural»)» sont supprimés) et AGECEF-CAMA ;
- aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- aux secrétaires des Comités d'entreprise et à la Commission de formation des Caisses régionales.

Toute autre diffusion des travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de l'Observatoire suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant la commission ou l'Observatoire.

9.3.4

Suivi des dispositions de l'accord

Un bilan des négociations locales prévues par le présent accord sera communiqué à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 10

Application et durée de l'accord

Mod. par Avenant 6 nov. 2017, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO.

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 du 1^{er} mai 2015 au 31 décembre 2017. Chaque année, les parties procéderont à l'examen de son application et des impacts des nouvelles dispositions sur la structure des financements des structures paritaires (FAFSEA, Acteurs des territoires - Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural» (Avenant 6 nov. 2017, non étendu : les termes «(Section Paritaire Sectorielle «Services du Monde Rural»)» sont supprimés) - et AGECEF-CAMA).

Les parties se réuniront avant le 30 septembre 2017 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction. 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.

Accord du 21 décembre 2018

[Non étendu, applicable du 1^{er} janv. 2019 au 31 déc. 2019]

(Voir également Avenant du 4 juillet 2019)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Vu l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle, qui, dans la continuité des accords de branche précédents, a réaffirmé la place essentielle de la formation professionnelle dans le développement des compétences, enjeu majeur pour les salariés et les Caisses régionales,

Vu l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, en particulier les dispositions du chapitre V sur le fonctionnement du Comité Social et Économique,

Vu l'avenant du 6 novembre 2017 à l'accord du 6 mai 2015, qui a reconduit l'accord susvisé pour une durée d'un an, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018 au plus tard, compte tenu des projets de réforme annoncés par les Pouvoirs Publics dans ce domaine,

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Vu l'accord de branche du 25 octobre 2018, apportant sur la désignation d'un opérateur de compétences pour la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et autres organismes,

Et compte tenu des nombreux décrets d'application de la loi «avenir professionnel» annoncés dans les prochains mois,

Les parties ont convenu, dans cette attente, de reconduire les dispositions conventionnelles en les adaptant au nouveau cadre légal applicable.

Préambule

Depuis de nombreuses années déjà, les Caisses régionales⁽¹⁾

⁽¹⁾ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective accordent une grande importance à la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, et plus particulièrement à l'une de ses composantes : la formation professionnelle. Cet accord réaffirme le caractère essentiel de la formation face au défi d'évolution et de renouvellement permanent des compétences.

Se donner les moyens de garantir et d'adapter les compétences de chaque salarié, en développant son professionnalisme et son employabilité, tout au long de sa vie professionnelle, est un enjeu majeur pour toutes les Caisses régionales.

L'exposé des motifs de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel rappelle les objectifs de «transformation profonde du système de formation professionnelle initiale et continue», engagée par le Gouvernement, dans un contexte de transformations majeures impactant les organisations de travail, les métiers et donc les compétences attendues.

La politique de la Branche, au travers des nombreux accords conclus, se situe ainsi dans ces objectifs de poursuivre, voire renforcer, l'investissement des entreprises dans les compétences de leurs salariés et prendre en compte les nouveaux droits accordés aux personnes pour leur permettre de choisir leur vie professionnelle tout au long de leur carrière.

Dans un contexte social actuel en forte évolution, les Caisses régionales souhaitent poursuivre leurs efforts d'accompagnement du développement des compétences des salariés, et ce pour anticiper :

- l'allongement des carrières professionnelles en maintenant un niveau de formation élevé pour chacun des salariés, quel que soit son âge, son sexe et sa fonction ;*
- des besoins en recrutement toujours aussi importants et impliquant de former chaque nouveau salarié, lui permettant ainsi d'atteindre le niveau de compétences nécessaire à l'exercice de ses fonctions ;*
- l'accroissement des connaissances de nos clients nécessitant de professionnaliser davantage nos salariés afin de leur donner les moyens nécessaires leur permettant de faire face à toutes les situations ;*
- les rapides évolutions technologiques impliquant un accompagnement du changement exceptionnel permettant de faciliter le quotidien de nos salariés tout au long des phases de «transition».*

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, et les aspirations professionnelles des salariés et comprenant déjà un certain nombre de dispositifs et de démarches d'accompagnement des salariés dans la construction de leurs projets professionnels, prévus notamment par l'accord sur la gestion des ressources humaines, tels les entretiens de carrière, qui correspondaient à la même démarche que l'entretien professionnel créé par la loi du 5 mars

2014.

Ces dispositifs, conformément au protocole d'accord du 16 décembre 2014 sur les dispositions de l'accord du 30 mai 2012 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, ont été intégrés dans le présent accord. Les Caisses régionales s'engagent à en assurer la promotion et l'accessibilité auprès des salariés.

Dans la continuité des pratiques observées au Crédit Agricole en matière de formation professionnelle, les Caisses régionales entendent, par le présent accord, réaffirmer l'importance de la formation dans les dispositifs d'évolution et de renouvellement des compétences de leurs salariés.

La formation professionnelle est un moyen permettant de développer les compétences du salarié et de dynamiser la gestion des carrières.

Elle permet de proposer une vision renouvelée de la compétence et de la performance, de traduire l'expérience en compétences professionnelles, de valoriser de façon accrue l'expérience par rapport aux diplômes et de mieux prendre en compte l'expertise technique dans l'évolution de carrière du salarié.

Les Caisses régionales s'engagent à maintenir un niveau de formation adapté à l'ensemble des salariés.

Investissement essentiel pour se projeter sereinement dans l'avenir et répondre pleinement aux attentes sans cesse renouvelées de nos clients, la formation professionnelle, telle que décrite et définie dans le présent accord, devra permettre d'accompagner la stratégie de nos entreprises sur les prochaines années.

Les Caisses régionales de Crédit Agricole ayant fait le choix d'un investissement financier important en matière de formation, et plus particulièrement au travers du plan de développement des compétences, elles souhaitent également rappeler, par le présent accord, l'importance de l'information et de l'orientation au sein des dispositifs de formation réalisée auprès de ses salariés.

De plus, pour favoriser l'implication des salariés dans le développement de leurs compétences et pour augmenter l'efficacité des dispositifs précédemment cités, les Caisses régionales rappelleront également les dispositifs de formation tout au long de la vie professionnelle existants et étant à l'initiative des salariés.

Enfin, une attention particulière sera portée aux dispositifs de formation permettant d'accompagner les salariés à des moments clés de leur vie professionnelle, et plus particulièrement par le biais du tutorat.

Compte tenu des enjeux importants de la formation professionnelle dans le développement des Caisses régionales, les signataires du présent accord reconnaissent les rôles respectifs des parties concernées : les Caisses régionales d'une part qui s'engagent à promouvoir et à donner accès à tous les salariés, tout au long de leur vie professionnelle, aux dispositifs de formation adéquats, mais également les salariés eux-mêmes qui doivent être acteurs à part entière de leur développement professionnel et de la gestion de leurs compétences.

Article 1

Les objectifs de la formation

Le Crédit Agricole souhaite, au travers de cet accord, réaffirmer son ambition et sa volonté de développer les compétences des Hommes et des Femmes qui participent à sa réussite et à son développement, tant économique que social.

Pour répondre à ces ambitions, la formation est placée au centre de la stratégie de développement des salariés et doit :

- être un levier majeur de l'intégration des nouveaux embauchés ;*
- permettre de faire face à une nécessité croissante de professionnalisation des salariés du Crédit Agricole ;*
- permettre de maintenir dans l'emploi tout salarié tout au long de sa carrière professionnelle ;*
- permettre d'anticiper les évolutions professionnelles de chaque salarié.*

Pour traduire ses ambitions, le Crédit Agricole réaffirme sa volonté d'investir, sur la durée de l'accord, l'équivalent d'au moins 6 % en moyenne de la masse salariale pour la formation.

Cet investissement doit permettre au plus grand nombre de salariés des Caisses régionales d'accéder à des dispositifs de formation personnalisés leur permettant de développer leurs compétences, tout en assurant l'adéquation entre leurs projets professionnels et les besoins effectifs des entreprises.

À ce titre, les parties signataires tiennent à souligner que les dispositifs du présent accord et les dispositions conventionnelles et législatives existantes, tout en rappelant les obligations pesant sur les Caisses régionales en matière d'adaptation professionnelle des salariés aux évolutions des métiers, visent à rendre les salariés acteurs de leur formation et de l'évolution de leur projet professionnel.

Les politiques de formation des Caisses régionales qui seront mises en place comprendront, d'une part, des actions individuelles ou collectives rendues nécessaires par les orientations stratégiques des Caisses régionales ou par le projet de Groupe, et d'autre part, une gestion individuelle des compétences répondant aux besoins des Caisses régionales et intégrant l'initiative du salarié dans la réalisation de son projet professionnel.

L'information, la communication et les échanges ayant lieu au cours de l'entretien professionnel constitueront ainsi des moyens au service de l'identification des aspirations et des besoins en formation des salariés.

1.1

Les conditions de réussite

Pour réussir, la formation doit être la résultante d'une action concertée entre la Caisse régionale, le salarié et son manager. Dans cette démarche, les responsabilités doivent être partagées.

La Caisse régionale s'engage à :

- préparer et accompagner les salariés aux changements structurants mis en œuvre par la Direction ;*
- créer les conditions d'un dialogue sur la formation avec chaque salarié et lui donner les moyens d'organiser celle-ci dans le cadre d'un projet professionnel construit, notamment lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels prévus par le présent accord ;*
- présenter régulièrement à chaque salarié une vision claire des possibilités d'évolution et des exigences des métiers de demain, dans le cadre des perspectives offertes par la GPEC, notamment aux moments clés de la vie professionnelle ;*
- accompagner les efforts de formation des salariés en encourageant l'élaboration de leurs projets professionnels et en les aidant à préparer les mobilités, après avoir réalisé un inventaire des besoins de formation qui pourraient s'avérer nécessaires. Les entretiens professionnels aux moments clés de la vie professionnelle concourront à cet objectif.*

Le manager s'engage, en concertation avec les représentants de la DRH de la Caisse régionale, à :

- relayer et expliciter les orientations des Caisses régionales en matière d'emploi et de formation professionnelle, notamment dans le cadre des projets définis dans la GPEC ;*
- être acteur, par l'écoute et le conseil, du recueil des besoins de formation de ses salariés lors des entretiens annuels et des entretiens professionnels et à veiller à la valorisation et à la reconnaissance des ressources humaines qui lui sont confiées, notamment en informant régulièrement ses salariés des besoins des Caisses régionales et en les aidant à élaborer un projet professionnel ;*
- accompagner et aider chacun de ses salariés dans l'exercice de ses responsabilités.*

Le salarié s'engage à :

- participer aux formations lui permettant d'acquérir et renouveler les connaissances et pratiques opératoires nécessaires à la tenue de son poste de travail ;*
- se positionner comme acteur de sa formation pour :*
 - développer ses compétences personnelles afin d'accompagner les évolutions de son emploi ;*
 - saisir, dans le cadre de son projet professionnel, les opportunités de diagnostic, de formation, d'orientation professionnelle et de mobilité proposées par l'entreprise.*

1.2

Négociations locales

Dans le cadre de ces objectifs généraux et de ses propres orientations, la Caisse régionale détermine, par accord d'entreprise ou après négociation avec les représentants de l'ensemble des organisations syndicales, les objectifs prioritaires de la formation professionnelle en tenant compte de la situation actuelle et prévisionnelle de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise.

Les dispositions relatives à la formation prévues dans les autres accords nationaux, devront faire l'objet d'une négociation locale.

Ces objectifs prioritaires sont établis :

- par métier, en fonction du degré et du rythme d'évolution des emplois, au regard de l'écart entre le niveau des qualifications existantes et celles à acquérir ;*
- en tenant compte notamment des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail en lien avec les évolutions du temps de travail et leurs conséquences sur les besoins de formation ;*
- en assurant l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, quel que soit leur âge.*

La concrétisation de ces objectifs s'effectue dans le cadre des plans de développement des compétences élaborés conformément aux règles légales et conventionnelles issues des dispositions du présent accord.

Article 2 *Le plan de développement des compétences*

2.1 *Les principes du plan de développement des compétences*

Pour répondre aux objectifs de l'accord, le plan de développement des compétences élaboré au niveau de chaque Caisse régionale devra s'inspirer des principes suivants :

- *s'efforcer de faire converger les orientations de l'entreprise, les besoins individuels de formation des salariés et les souhaits qu'ils auront exprimés ;*
- *s'appuyer sur des outils de diagnostic, notamment l'évaluation annuelle et l'entretien professionnel prévu par le présent accord ;*
- *s'inscrire dans une présentation globale de la gestion des Ressources Humaines permettant l'identification des métiers et des compétences requises ;*
- *anticiper les évolutions par une démarche d'élaboration pluriannuelle et de préparation des mobilités.*

2.2 *Le contenu du plan*

Le contenu du Plan devra avant tout répondre à la préoccupation de «formation pour tous, tout au long de la vie professionnelle». Pour cela, il convient après avoir analysé les populations à former, d'apporter des réponses différenciées en fonction des besoins de formation.

Une attention particulière sera portée, notamment dans le cadre des consultations locales du Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 :

- *aux salariés dont l'emploi ou le métier viendrait à être remis en cause par des évolutions d'organisation ou technologiques ;*
- *aux salariés nouvellement embauchés, en adaptant les dispositifs d'intégration à l'entreprise, en favorisant le transfert des savoirs en particulier par le tutorat et en développant leur expertise ;*
- *aux managers, en les préparant à leur prise de fonction et aux évolutions de leur métier et en leur proposant des moyens de formation adaptés ;*
- *aux populations qui n'ont pas suivi de formation depuis 3 années et/ou qui n'ont pas réalisé de mobilité fonctionnelle ;*
- *aux salariés en deuxième partie de carrière ;*
- *et aux formations favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.*

L'utilisation des nouvelles technologies et des outils qui les accompagnent ne devra pas faire oublier les principes essentiels pour la réussite de la formation, notamment :

- *le rôle essentiel du responsable hiérarchique dans la détection des besoins de formation de ses salariés ;*
- *la qualité des supports pédagogiques et de la préparation des formateurs, y compris dans les actions de formation démultipliée ;*
- *l'apport spécifique du «face à face» pédagogique, dans la continuité des pratiques existantes, doit trouver sa place dans l'ensemble des canaux de formation.*

Les actions de formation répondent à trois objectifs :

- *l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;*
- *le maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;*
- *le développement des compétences.*

Conformément aux dispositions du Code du travail, le plan de développement des compétences sera présenté en distinguant :

1^o) Les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires ;

2^o) Les autres actions de formation.

Le rattachement d'une formation à l'une ou l'autre de ces deux catégories doit s'appréhender au regard de l'activité ou de la fonction de la personne ou de la catégorie de salariés concernée. Ainsi, selon les publics ou les situations, une même formation peut relever de catégories différentes.

Article 3

Le compte personnel de formation

Conformément à la loi du 5 mars 2014, un Compte Personnel de Formation est ouvert pour tout salarié, à compter du 1^{er} janvier 2015 ; ce compte est fermé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Ce compte sera, selon les conditions prévues par les articles L. 6323-2 et suivants du Code du travail, et par décret, comptabilisé en euros.

Lorsque le salarié a effectué une durée de travail inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du compte s'effectue au prorata du temps de travail effectué.

Conformément aux dispositions légales (article L. 6323-12 du Code du travail), certaines périodes d'absences seront intégralement prises en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée (congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou congé parental d'éducation, ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail).

Les heures de DIF (droit individuel à la formation) acquises jusqu'au 31 décembre 2014 et non utilisées seront mobilisables dans le cadre du Compte Personnel de Formation, jusqu'au 1^{er} janvier 2021, dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation

L'exposé des motifs de la loi du 5 septembre 2018 rappelle que la réforme «pose les fondements d'un compte personnel de formation rénové et repensé». «Les règles régissant le fonctionnement du compte personnel de formation sont simplifiées (fin des différentes listes éligibles à la formation, [...]).

Conformément à l'article L. 6323-6 du Code du travail, les actions de formations éligibles au compte personnel de formation, sont les suivantes :

1^o) Les actions de formation sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;

2^o) Les actions de formation sanctionnées par une attestation de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du Code du travail ;

3^o) Les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au Compte Personnel de Formation, notamment les actions de formation permettant de faire valider les acquis de l'expérience, et les bilans de compétences, dans des conditions définies par décret.

L'abondement du Compte Personnel de Formation

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte personnel du salarié, la Caisse régionale pourra décider d'abondements en droits complémentaires pour certaines actions et publics prioritaires ; cet abondement sera mobilisé au moment de la réalisation de l'action.

Cet abondement pourra être accordé, en priorité, notamment aux salariés dont la qualification est inadaptée ou insuffisante, aux salariés occupant des emplois menacés par des évolutions économiques ou d'organisation.

Article 4

Le temps de travail

Le Code du travail dispose :

- dans le cadre du plan de développement des compétences, les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constituent un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération par la Caisse régionale ;

- les autres actions de formation constituent également un temps de travail effectif et donnent lieu pendant leur déroulement au maintien de la rémunération par la Caisse régionale, à l'exception des actions suivantes, dans les conditions prévues à l'article L. 6321-6 Code du travail :

- des actions de formation déterminées par accord collectif au niveau de la Caisse régionale qui peuvent se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, dans une limite horaire par salarié ou dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours, fixées par ledit accord ;

- en l'absence d'accord collectif, des actions peuvent être, avec l'accord du salarié, réalisées hors temps de travail, dans la limite de 30 heures par an ou de 2 % du forfait pour les cadres dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours.

Article 5 **Les reconversions ou promotions par alternance («PRO-A»)**

5.1 **Objet des reconversions ou promotions par alternance**

Les parties signataires conviennent de la mise en place de reconversions ou promotions par alternance dont l'objet est, dans le cadre de l'article L. 6324-1 et suivants du Code du travail, de permettre aux salariés en contrat à durée indéterminée, dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Ces périodes doivent notamment permettre d'apporter des réponses adaptées et personnalisées, prioritairement aux salariés suivants, en fonction de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

- salariés dont les qualifications sont insuffisantes au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail ;*
- salariés dont l'emploi est appelé à être supprimé du fait d'une réorganisation de la Caisse régionale et devant, de ce fait, réaliser une mobilité fonctionnelle ;*
- salariés qui réalisent une mobilité fonctionnelle vers un emploi commercial, notamment ceux n'ayant jamais exercé d'activité de ce type ;*
- salariés reprenant leur activité professionnelle après une absence de longue durée pendant laquelle des changements significatifs impactant leur emploi sont intervenus ;*
- seniors, en particulier les salariés de 45 ans et plus dont l'évolution de l'emploi impliquerait une évolution des compétences ;*
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail (obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés).*

Dans les conditions prévues par l'article L. 6324-2 du Code du travail, ces reconversions ou promotions par alternance ont pour objectif prioritairement de permettre aux salariés d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Elles peuvent permettre également l'accès aux autres formations qualifiantes visées à l'article L. 6314-1 du Code du travail : qualifications enregistrées au Répertoire National des Certifications Professionnelles ou reconnues dans les classifications de la Convention Collective Nationale des Caisses régionales de Crédit agricole ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques, dans ou hors de la Caisse régionale, et l'exercice d'activités professionnelles cohérentes au regard des qualifications recherchées.

Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 4 du présent accord.

5.2 **Financement des reconversions ou promotions par alternance**

Les parties signataires conviennent que l'opérateur de compétences de la branche, désigné par accord du 25 octobre 2018 et qu'elles appellent provisoirement «nouveau FAFSEA», prend en charge les frais pédagogiques et les frais annexes des actions de reconversion ou de promotion par alternance, en veillant à donner une priorité aux salariés dont l'emploi est appelé à disparaître et aux salariés en deuxième partie de carrière.

Article 6 **Les démarches d'orientation et d'accompagnement des salariés**

6.1 **Le Passeport Orientation Formation du Crédit Agricole**

Pour accompagner «le droit à la formation tout au long de la vie professionnelle» et pour permettre au salarié d'être réellement «acteur de sa formation», le «Passeport Formation» du Crédit Agricole, instauré par l'accord du 21 novembre 2001 et reconduit par les accords ultérieurs, en dernier lieu par l'accord du 6 mai 2015, est un outil à privilégier.

Les signataires rappellent que la mise en place de ce document est à organiser au sein de chaque entité concernée par l'accord. Il doit être présenté, avant sa diffusion au sein de l'entreprise :

- à la Commission de la Formation ou en Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale ;*

Et

- au Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Le Passeport Orientation Formation a pour objectifs :

- d'informer sur les dispositifs de formation existant au sein de la Caisse régionale et dans l'Institution, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement des salariés prévus à l'article 6 ;
- d'enregistrer le parcours de formation, les mobilités et les expériences acquises de chaque salarié dans l'entreprise et hors de l'entreprise ;
- de formaliser les objectifs de formation de chacun.

En cas de mobilité, il est transféré d'une entité concernée par l'accord à l'autre.

6.2

L'entretien professionnel

Au-delà du passeport formation qui permet à chaque salarié d'identifier les compétences acquises tout au long de son parcours professionnel, les Caisses régionales développeront des dispositifs de conseil et de soutien animés par les responsables hiérarchiques ou par la fonction Ressources Humaines afin de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Ces dispositifs se concrétisent par la mise en place d'entretiens aux différentes étapes de la vie professionnelle, permettant d'échanger sur l'activité professionnelle, les aspirations du salarié et les opportunités offertes par l'entreprise.

Dans ces échanges et réflexions, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, telle que prévue par l'accord de branche relatif aux modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de GPEC, constituera un outil privilégié pour appréhender les évolutions, définir des orientations et des parcours de formation, auquel les Caisses régionales doivent apporter une attention particulière.

6.2.1

Objet de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel aura pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire un point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et à moyen terme (mobilité fonctionnelle, géographique ou externe) ;
- Permettre au salarié d'exprimer ses souhaits de formation. Dans cette hypothèse, définir ensemble les actions de formation ou les actions de développement à mettre en place.

Le salarié peut exprimer ses souhaits dans le cadre des différents dispositifs de formation tels le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation, le CPF de transition, ou dans le cadre de dispositifs d'accompagnement, comme le conseil en évolution professionnelle, le bilan de compétences ou la validation des acquis de l'expérience.

Ces échanges sur les perspectives d'évolution professionnelle, les compétences à acquérir, doivent permettre au salarié d'être ainsi acteur de son parcours professionnel, en lien avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mis en place dans la Caisse régionale.

Dans les cas prévus ci-dessous, en particulier de retour à l'issue de longues absences, l'entretien professionnel se situe dans une logique de maintien des compétences, afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

6.2.2

Périodicité de l'entretien professionnel

Cet entretien professionnel, dont bénéficiera tout salarié, se déroulera selon la périodicité définie par accord collectif au niveau de la Caisse régionale ou à défaut, tous les deux ans à compter de son embauche.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel d'évaluation, pourra néanmoins être réalisé à l'occasion d'une même rencontre, selon l'organisation choisie au niveau local. Dans ce cas, l'entretien d'appréciation et l'entretien professionnel devront obligatoirement être organisés en deux temps, afin de bien les distinguer.

Par ailleurs, l'entretien se déroulera aux moments clés de la vie du salarié : au retour de congé maternité ou de congé parental (ou à l'issue d'une période à temps partiel dans ce cadre) ou d'arrêt de longue durée (plus de 4 mois d'absence), au moment d'une évolution professionnelle ou d'une reconversion,....

Il se déroulera également à l'issue d'autres congés ou périodes de suspension du contrat de travail mentionnés à

l'article L. 6315-1 I du Code du travail, ou à l'issue d'un mandat syndical.

6.2.3

Modalités de l'entretien professionnel

Les parties soulignent l'importance de la préparation de cet entretien. Les Caisses régionales veilleront en ce sens à transmettre aux salariés les informations utiles, portant notamment sur la finalité, le contenu et le déroulement de l'entretien, à l'aide d'un support.

Parmi ces informations, figurera notamment la possibilité d'un entretien complémentaire, tel que prévu au présent article.

La conduite de l'entretien

Selon les cas, l'entretien professionnel sera conduit par le manager du salarié, et/ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines :

- Les entretiens réguliers :

- Tous les 2 ans, avec le manager,*
- Tous les 4 ans : avec le manager ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines,*
- Tous les 6 ans : avec le manager ou un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin de faire l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié (cf. 6.2.4 ci-dessous).*

- Les entretiens liés à certains événements (accompagnement des absences longues en particulier) :

- à l'issue d'une période de longue absence : avec le manager et un représentant de la Direction des Ressources Humaines,*
- avant l'absence ou sur demande du salarié, de façon préalable à la reprise : avec le manager pour évoquer les scénarii de reprise,*
- lors de la reprise à l'issue d'une période à temps partiel dans le cadre du congé parental : avec le manager,*
- à l'issue d'un mandat syndical : avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, et le cas échéant avec le manager.*

La formalisation de l'entretien

À l'issue de l'entretien, des propositions d'actions ou d'accompagnement, si nécessaires, seront élaborées avec le salarié (par exemple : formation, découverte professionnelle dans une autre unité, de la conduite de projet, une mobilité,...)

L'entretien et ces propositions feront l'objet d'un compte-rendu écrit, signé des deux parties ; une copie de ce compte-rendu sera communiquée au salarié (copie remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique).

Les suites de l'entretien

Afin d'assurer l'efficacité des entretiens, la Caisse régionale organisera les modalités du suivi des entretiens dans le cadre de ses dispositifs de gestion RH, afin que le salarié bénéficie d'un suivi.

Suite à l'entretien conduit par le manager, un entretien complémentaire pourra être réalisé avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines, afin d'apporter des éléments supplémentaires au salarié pour répondre à ses souhaits d'évolution ou d'élaboration de son projet professionnel.

Cette demande d'entretien pourra être formulée par le salarié, le manager ou la DRH elle-même, au vu des conclusions de l'entretien, lorsqu'un accompagnement complémentaire apparaîtra nécessaire.

En outre, un suivi global des entretiens sera assuré dans les conditions prévues au présent accord (article 9.1).

La formation des personnes conduisant l'entretien

Les personnes chargées de conduire cet entretien professionnel bénéficieront d'un accompagnement et/ou d'une formation spécifique, ainsi que d'un support d'entretien. Cet accompagnement leur permettra notamment d'informer les bénéficiaires de l'entretien sur les dispositifs d'orientation professionnelle existants pour adapter et développer leurs compétences.

Les Caisses régionales s'attacheront à ce que les managers puissent mener ces entretiens dans de bonnes conditions.

6.2.4

L'état des lieux récapitulatif

En application de l'article L. 6315-1, II, du Code du travail, tous les six ans, l'entretien professionnel sera l'occasion de réaliser un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux recensera, conformément à cet article, les entretiens professionnels réalisés au cours des six dernières années, les actions de formation suivies, les éléments de certification acquis par la formation ou par une

validation des acquis de l'expérience, ainsi que la progression salariale ou professionnelle du salarié.

Cet état des lieux fera l'objet d'un document, signé des deux parties, dont une copie sera remise au salarié ou mise à disposition par voie électronique.

Le recensement ainsi effectué permettra le cas échéant de compléter le Passeport Orientation Formation prévu ci-dessus.

6.3

Le conseil en évolution professionnelle

Au-delà des dispositifs mis en place par les Caisses régionales, les salariés pourront bénéficier du conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels.

6.4

Le bilan de compétences

La Caisse régionale peut proposer, sur la base du volontariat, des bilans de compétences aux salariés afin de déterminer des parcours de formation individualisés assurant la meilleure synthèse possible entre le projet professionnel des salariés, les besoins et les possibilités de l'entreprise.

6.5

La validation des acquis de l'expérience

Les signataires de l'accord portent une attention spécifique à l'intégration dans les parcours de formation, notamment pour les personnes les moins diplômées, de dispositifs de validation des acquis de l'expérience pour permettre l'accès aux diplômes nationaux (CETCA, licence professionnelle...).

Dans cet esprit, les Caisses régionales informeront leurs salariés sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience. Elles aideront les salariés intéressés dans la constitution de leurs dossiers se situant dans le cadre de projets professionnels validés par l'entreprise.

En outre, dans le prolongement de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la valorisation des acquis de l'expérience représente un dispositif pouvant permettre d'assurer une similitude d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, tant en termes de pré-requis que de formations suivies. Les parties signataires indiquent que cette opportunité doit notamment permettre d'apporter des réponses personnalisées aux salariés moins qualifiés dont le projet professionnel a pu être ralenti du fait d'absences de longue durée.

Les salariés participant à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficieront d'un congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 3142-42 et suivants du Code du travail.

6.6

Transmission des savoirs et des compétences

Destiné à l'origine à accompagner les formations en alternance, le tutorat, avait été encadré par l'accord du 4 février 2004 sur «les missions et moyens du tutorat dans les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole». Dans le prolongement, les accords portant sur la gestion des Ressources humaines tout au long de la vie professionnelle, ont complété ce dispositif, qui est désormais repris dans le présent texte.

6.6.1

Le tutorat

Les mobilités internes et les départs à la retraite vont se poursuivre dans les prochaines années et vont nécessiter la gestion anticipée et programmée du transfert des compétences pour garantir la professionnalisation des salariés.

En contribuant à la qualité de ce transfert, le tutorat peut constituer un outil particulièrement bien adapté à la période à venir pour le Crédit Agricole, principalement au travers de la capitalisation des compétences actuellement détenues par les salariés des Caisses régionales.

Le tutorat consiste, pour un professionnel reconnu, à transmettre, en situation de travail, ses compétences à un autre salarié.

Le tutorat doit être organisé comme étant l'une des modalités pédagogiques clés des parcours de formation.

Il peut être considéré comme un dispositif à privilégier car il permet notamment :

pour les salariés

- de favoriser une intégration globale dans l'entreprise en facilitant la transmission des compétences opérationnelles ;
- de clarifier de nouvelles perspectives professionnelles, sources de motivation ;
- de développer l'employabilité du tuteur par l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'exercice de la mission

de tutorat.

pour l'entreprise

- d'éviter la perte des connaissances et des compétences détenues au sein des Caisses régionales en organisant le transfert des «savoirs» entre salariés ;
- de reconnaître et de valoriser les savoir-faire acquis ;
- de fidéliser les salariés par la reconnaissance de leurs compétences.

Le tutorat sera d'autant plus bénéfique, que les Caisses régionales favoriseront la mixité dans les équipes (jeunes & moins jeunes - managers & experts,...) pour assurer la transmission des compétences, mais aussi pour organiser la complémentarité des connaissances et des expériences.

En fonction des missions ou des situations impliquant un transfert de savoirs et de compétences, les Caisses régionales pourront décider d'utiliser les différents types de tutorats⁽²⁾

⁽²⁾ Rapport de Bernard Masingue, «Seniors tuteurs : comment faire mieux ?», Mars 2009.

suivants :

- Le tutorat «classique» :

Le salarié débutant est accompagné par un salarié expert dans le but d'acquérir les compétences dont il a besoin pour exercer son emploi. Il s'agit de la forme la plus connue du tutorat puisque cette méthode est notamment utilisée dans le cadre de l'apprentissage.

- Le tutorat «croisé» :

Dans cette forme de tutorat, l'accent est mis sur l'enrichissement réciproque d'un binôme où chacun est à son tour tuteur et tuteur. Il permet donc de se transmettre réciproquement des savoirs et des compétences.

- Le tutorat «inversé» :

La particularité de cette forme de tutorat réside dans le fait que l'apprenant est un salarié senior et le tuteur un salarié plus jeune. Les nouveaux embauchés sont formés par des salariés plus jeunes mais bénéficiant des compétences nécessaires à l'exercice de leur nouveau métier.

- Le tutorat «d'expertise» :

Ce type de tutorat se traduit par la transmission d'une expertise ou d'un savoir technique acquis au cours d'une longue expérience et que seules quelques personnes maîtrisent.

Ces différentes formes de tutorat permettront aux Caisses régionales de confier aux salariés et en particulier aux seniors les rôles de tuteurs qui seront les plus appropriés à la conciliation entre enrichissement du salarié et besoin de l'entreprise.

Les Caisses régionales s'engagent à mettre à disposition des tuteurs les moyens suivants :

- Une «formation» à la pédagogie ;
- Un accès régulier à un support de type SVP et/ou un dispositif d'échange entre tuteurs ;
- Les supports nécessaires à l'exercice de la mission de tutorat : guide du tutorat, guides d'entretiens formalisés, lettre de mission, charte du tutorat, etc.... ;
- Un dispositif de communication interne valorisant le tutorat.

Le guide pour la mise en place du tutorat, élaboré par l'IFCAM, pourra servir de base à la mise en œuvre effective de cet outil de transfert des compétences, en l'absence de support propre à la Caisse régionale, ou le cas échéant, en complément de celui-ci.

Ce guide sera communiqué aux entités qui le porteront à la connaissance des institutions représentatives du personnel et des salariés concernés.

Le tutorat est basé sur le volontariat du salarié et sur sa volonté de participer au développement des compétences dans l'entreprise. Afin de pouvoir assurer sa mission de tutorat dans de bonnes conditions, le salarié tuteur échangera avec son responsable hiérarchique, notamment au début de la mission et à l'occasion de l'entretien annuel, sur la prise en compte de son rôle tutoral dans son activité professionnelle.

Un système de reconnaissance des tuteurs sera mis en place au sein des Caisses régionales et pourra prendre les formes suivantes :

- Prise en compte, dans le processus d'attribution de RCI, de l'engagement tutoral du salarié pour l'évaluation des compétences ;
- Intégration des missions de tutorat, dès lors que celles-ci se prolongent dans la durée, dans le processus de reconnaissance (RCP) de l'expertise.

Les Caisses régionales s'engagent à favoriser l'accès à la fonction de tuteur pour les salariés de 50 ans et plus.

Des négociations en Caisse régionale porteront sur le sujet tutorat, notamment sur les métiers et les situations pour lesquelles sont mises en œuvre les missions de tutorat, ainsi que les dispositifs mis à disposition des tuteurs.

Un suivi de l'activité de tutorat sera fait annuellement :

- *en Commission Formation ou en Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale ;*

Et

- *en Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.*

Un suivi national sera également fait à la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle. Ce suivi comprendra :

- *Les modalités de recours au tutorat ;*
- *L'analyse de la population des tuteurs (par âge et par genre).*

6.6.2

Dispositif de parrainage

Afin de faciliter l'intégration dans l'entreprise, les Caisses régionales favoriseront les dispositifs de parrainage, et notamment au travers d'échanges intergénérationnels.

Un «binôme» intergénérationnel, mixant les niveaux d'expériences professionnelles, permet de découvrir l'entreprise dans le cadre d'une relation privilégiée.

Le «parrain» sera un salarié volontaire chargé d'aider le nouveau salarié dans son intégration et dans ses démarches, mais il pourra également le conseiller ou le guider dans l'élaboration de son projet professionnel.

Un bilan sera présenté une fois par an à la Commission Formation ou à la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale.

Article 7

Dispositions particulières

7.1

Clause de dédit-formation

Une Caisse régionale peut, en contrepartie du financement de certaines actions de formation, demander à un agent de rester à son service, pendant une certaine durée.

L'agent qui ne respecte pas l'engagement pris est alors tenu de rembourser à la Caisse régionale les frais de formation engagés.

Cette clause, dite de dédit-formation, est soumise aux conditions suivantes :

- *l'engagement de l'agent doit être pris par écrit avant le début de la formation ;*
- *les frais réels de l'action de formation doivent se situer au-delà de l'obligation légale de participation au financement de la formation ;*
- *la durée de l'engagement doit être limitée dans le temps (deux ans maximum) proportionnelle au coût de la formation ;*
- *la clause s'applique en cas de démission de l'agent et de licenciement disciplinaire ;*
- *le salarié sera tenu de rembourser le montant des frais de formation engagés due proportion des mois de présence non accomplis.*

Conformément à l'article L. 6325-15 du Code du travail, cet engagement ne peut pas être demandé au bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Les parties signataires conviennent également que cet engagement ne peut être demandé pour :

- *les formations d'accompagnement de mobilités fonctionnelles initiées du fait de restructurations ;*
- *les actions de formation qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.*

Les remboursements effectués par l'agent, en application de cette clause seront affectés au financement d'actions dans le cadre du plan de développement des compétences.

Conformément à l'article 11 de la Convention Collective, ces clauses de dédit-formation ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité vers une entité du Groupe Crédit Agricole.

7.2

L'e-formation

Les évolutions de l'organisation du travail invitent à rechercher continuellement de nouvelles techniques de formation donnant plus de souplesse et de personnalisation.

En complément aux outils pédagogiques traditionnels, l'e-formation répond aux nécessités de développement des connaissances et des compétences.

Elle permet à chaque salarié d'utiliser, à son rythme, les outils mis à sa disposition par des parcours personnalisés, avec des méthodes d'entraînement et de simulation qui facilitent l'apprentissage.

Ces outils ont vocation à être utilisés sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. Leur utilisation doit s'accompagner de principes d'utilisation et de conditions d'accès à ces technologies. Les Caisses régionales s'assurent notamment que le salarié soit mis dans des conditions matérielles favorables à l'apprentissage. Ainsi, pendant la formation, le salarié sera isolé (et le cas échéant, de manière à ne pas être vu du client) afin que la séquence de formation ne soit pas interrompue par l'activité.

Par ailleurs, les séquences de formation devront être programmées dans les agendas.

Les Caisse régionales veilleront à apporter, selon les besoins et le type d'action de formation, un soutien pédagogique complémentaire.

7.3

Cas particulier des contrats de travail à durée déterminée

Il est essentiel de veiller à la formation indispensable à la tenue du poste confié aux salariés recrutés sous contrat à durée déterminée, ainsi que celle concernant les règles de base du fonctionnement de l'entreprise (sécurité, confidentialité,...).

Par ailleurs, dans le cadre du plan de développement des compétences, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée disposent des mêmes droits à la formation que les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée conformément aux dispositions de l'article L. 1242-14 du Code du travail.

Le Compte Personnel de Formation est également ouvert aux salariés recrutés en contrat à durée déterminée.

7.4

Le CPF de transition

Le CPF de transition a pour objet de permettre à tout salarié de mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

7.5

Reconnaissance des qualifications

La reconnaissance des qualifications acquises du fait des actions de formation (plan de développement des compétences, CPF de transition,...) s'opère selon les modalités prévues par la Convention Collective Nationale.

7.6

Embauche et insertion

a) La réussite du renouvellement des effectifs suppose de porter une attention particulière à l'accueil et à l'insertion des nouveaux recrutés.

La Commission de la Formation ou la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale, examine la procédure d'accueil élaborée par l'employeur pour chaque salarié embauché sous contrat à durée indéterminée. Cette procédure devra prévoir notamment de présenter le règlement intérieur, la Convention collective, les principaux accords d'entreprise, le rôle des différentes instances représentatives du personnel.

Le Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 donne son avis sur la procédure d'accueil envisagée.

b) Au cours de la période de stage, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée bénéficient d'un parcours de formation ou d'insertion personnalisé et élaboré par l'employeur en vue de faciliter leur intégration dans l'entreprise.

Le Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 donne son avis sur les procédures envisagées.

c) La procédure d'accueil ainsi que le parcours de formation prévus ci-dessus ne s'appliquent pas aux jeunes qui

bénéficient par ailleurs d'une procédure d'accueil dans le cadre d'un dispositif spécifique de formation professionnelle ou d'apprentissage.

Article 8

Formation en alternance et apprentissage

Les modalités relatives à la formation en alternance et à l'apprentissage sont régies

- par l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit agricole, adapté par l'avenant du 20 décembre 2010, reconduit et adapté régulièrement par avenants ultérieurs.
- ainsi que par l'accord de branche en vigueur relatif aux modalités d'application de la convention collective du Crédit Agricole aux apprentis.

Article 9

Rôle et moyens des instances paritaires

9.1

La Commission de la Formation ou la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale

9.1.1

Son rôle

Les délibérations du Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 sur l'exécution du plan de développement des compétences, les orientations de la Formation Professionnelle, les possibilités existantes et les conditions de mise en œuvre des formations en alternance et de l'apprentissage ainsi que sur le projet de plan de développement des compétences à venir sont préparées :

- Soit par la Commission de la Formation, obligatoirement constituée par le Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 200 salariés ;
- Soit par la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 ;
- Soit par la Commission de la Formation, obligatoirement créée au sein du Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, à défaut d'accord et dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Elle s'appliquera notamment à examiner la cohérence des orientations avec les objectifs principaux de l'accord.

Dans le cas où l'entité concernée élaborerait un plan de développement des compétences pluriannuel, il serait examiné par la Commission.

Cette commission est également chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce même domaine.

La Commission sera informée du nombre d'entretiens professionnels réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 6.2 du présent accord, ainsi que des actions de formation ou autres actions d'accompagnement mises en œuvre suite à ces entretiens.

Elle étudie le processus d'élaboration et de diffusion du «Passport Orientation Formation» de la Caisse régionale.

Elle examine les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

Le cas échéant, la Commission examine les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel.

Il lui sera présenté, une fois par an, un diagnostic sur les populations n'ayant bénéficié d'aucune formation prévue au plan depuis au moins trois ans. Les mesures spécifiques de formation pour ces populations feront l'objet d'une présentation particulière.

Dans les Caisses régionales où il n'existe pas de Commission économique du Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, communication sera faite à la Commission des documents relatifs à l'information économique transmis au Comité d'entreprise ou Comité Social et Économique.

Les membres de la Commission sont destinataires des informations provenant de l'opérateur de compétences de la

branche, que les signataires appellent provisoirement «nouveau FAFSEA».

La Caisse régionale ou l'organisme adhérent communique aux membres de la Commission les informations relatives aux modalités de mise en œuvre des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance, ainsi que sur la mise en œuvre du Compte Personnel de Formation.

Les éléments d'information sur le Compte Personnel de Formation communiqués à la Commission pourront être définis dans l'accord qui pourra être conclu au niveau de chaque Caisse régionale.

9.1.2

Ses conditions et moyens de fonctionnement

Dispositions transitoires applicables aux comités d'entreprise

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la Commission seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales. À défaut, ils seront déterminés par accord entre le président du Comité d'entreprise et les représentants du personnel au Comité d'entreprise ayant voix délibérative.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Dans tous les cas, la Commission Formation se réunira, au minimum, trois fois par an. Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la Commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

Dispositions applicables aux Comités Sociaux et Économiques

Au niveau de chaque entité, les conditions et moyens de fonctionnement de la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, seront déterminés par accord entre l'employeur et les représentants des organisations syndicales, ou à défaut, par les dispositions supplétives du Code du travail.

Le nombre de salariés pouvant bénéficier des dispositions précisées ci-après ainsi que le nombre et les modalités des réunions sont fixés dans le cadre de l'accord prévu au paragraphe précédent.

Le temps passé en séance sera considéré, pour l'ensemble des membres de la Commission, comme du temps travaillé sans répercussion sur le crédit d'heures, en application des articles L. 2315-11 et R. 2315-7 du Code du travail. De plus, chacun des membres bénéficiera d'un crédit annuel d'au moins 12 heures, pour étudier les documents qui lui sont communiqués dans le cadre de sa mission.

9.2

Le suivi paritaire de la Formation Professionnelle

L'accord prévoit, une fois par an, la présentation au niveau local, devant la Commission de la Formation ou la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale et au niveau national, devant la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, d'un diagnostic permettant de suivre le déroulement des actions de formation, notamment l'e-formation.

Destinée à compléter l'analyse des budgets consacrés à la formation, cette présentation s'attachera plus particulièrement à l'examen des actions concernant :

- les jeunes et leur intégration ;
- la préparation et l'accompagnement des mobilités fonctionnelles ;
- le respect de l'égalité hommes/femmes dans le domaine de la formation ;
- le suivi des objectifs généraux de l'accord.

Une attention particulière sera portée aux personnes n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans.

9.3

Rôle de la Branche en matière d'emploi, de qualifications et de formation professionnelle

9.3.1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Étant donné les attributions de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CNEFP) dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle, déjà définies par les accords de branche, notamment l'accord sur la concertation du 10 décembre 2013, reconduit par avenant, les parties conviennent d'enrichir le rôle de cette instance par les missions suivantes conférées par le Code du travail aux Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi.

La Commission devient ainsi la «Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle» (CPNEFP).

Afin d'exercer ces missions, la Commission dispose des informations prévues par les différents accords (accord sur la concertation, éléments de suivi de l'application de plusieurs accords de branche, en particulier le présent accord sur la formation).

Elle bénéficiera des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, qui, par une analyse prospective des évolutions des métiers, permettront de mieux anticiper les besoins de compétences et de définir les formations adaptées.

La Commission pourra également proposer des études à l'Observatoire, sur lesquelles elle pourra s'appuyer dans ses missions.

Composition de la Commission

La Commission est composée, selon les termes de l'accord de branche sur la concertation précité, de représentants de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, et de représentants salariés de Caisses régionales désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord sur la concertation, à raison de deux représentants par organisation.

Lorsque le sujet à l'ordre du jour de la réunion devra donner lieu à une délibération, la Commission devra être composée d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales et de représentants de la FNCA.

Dans ce cas, la Commission se prononcera à la majorité des votes exprimés.

Fonctionnement de la Commission

Conformément à l'accord sur la concertation, la Commission se réunit actuellement deux fois par an.

Pendant la phase de mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, des réunions supplémentaires seront organisées par la FNCA autant que de besoin.

9.3.2

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Face aux enjeux, en particulier RH, des évolutions de l'environnement et des différents projets des Caisses régionales, les parties signataires du présent accord ont décidé de faire évoluer l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et de le situer dans une démarche plus prospective sur les métiers et les qualifications.

L'Observatoire a pour missions :

- d'enrichir et diffuser la méthodologie d'analyse prospective métier propre au Crédit agricole,
- de conduire des études prospectives métiers selon la méthodologie retenue,
- de diffuser les travaux aux différents acteurs, ainsi qu'il est prévu à l'article 9.3.3.

Les résultats des études et analyses prospectives conduites par l'Observatoire seront présentés à la CPNEFP, afin de lui permettre d'exercer ses missions, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle.

Les travaux de l'Observatoire 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.

L'Observatoire définira son programme de travail en lien avec les projets et les demandes des Caisses régionales et s'appuiera sur les demandes exprimées par la CPNEFP.

L'Observatoire pourra compléter ses analyses par l'apport d'études spécifiques initiées par l'opérateur de compétences de la branche, que les signataires appellent provisoirement «nouveau FAFSEA».

9.3.3

Publicité des 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 analyses prospectives des métiers et des qualifications réalisées par l'Observatoire et les études de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont destinées à alimenter les réflexions en matière d'emploi et de formation professionnelle de la branche Crédit Agricole et des entités qui la composent.

Ainsi, les dossiers élaborés seront communiqués, en fonction de leur nature et des besoins :

- à la Commission des ressources humaines ;
- aux Directions générales et Directions des ressources humaines des Caisses régionales ;
- aux dirigeants de l'Institut de Formation du Crédit Agricole ;
- à l'opérateur de compétences de la branche, que les signataires appellent provisoirement «nouveau FAFSEA» ;

- aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- aux secrétaires des Comités d'entreprise ou Comité Social et Économique, lorsque cette instance aura été mise en place dans le cadre des nouvelles dispositions du Code du travail, selon leur date d'entrée en vigueur définie par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et à la Commission de formation des Caisses régionales ou à la Commission du Comité Social et Économique, en charge de la formation professionnelle, mise en place par les dispositions définies au niveau de la Caisse régionale.

Toute autre diffusion des travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et de l'Observatoire suppose l'accord préalable des représentants de la FNCA et de la majorité des représentants des organisations syndicales composant la commission ou l'Observatoire.

9.3.4

Suivi des dispositions de l'accord

Un bilan des négociations locales prévues par le présent accord sera communiqué à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 10

Application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019. Chaque année, les parties procéderont à l'examen de son application et des impacts des nouvelles dispositions sur la structure des financements des structures paritaires (opérateur de compétences de la branche, que les signataires appellent provisoirement «nouveau FAFSEA»).

Les parties se réuniront avant le 30 septembre 2019 pour décider des conditions de son éventuelle reconduction. 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.

Avenant du 4 juillet 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Le dialogue social au cours de l'année 2018 a été très riche puisque 12 accords ont été conclus sur des thèmes aussi variés que structurants pour la branche des Caisses régionales pendant cette période, marquée par deux réformes d'ampleur introduites par les ordonnances «travail» et la loi «avenir professionnel».

C'est dans ce cadre qu'a été conclu l'accord du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit agricole.

Cet accord reconduit les dispositions conventionnelles de l'accord du 6 mai 2015 sur ce thème (lui-même reconduit par avenant du 6 novembre 2017), en les adaptant au nouveau cadre légal issu de la loi «avenir professionnel», pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2019.

Dans la continuité de 2018, l'agenda de l'année 2019 se révèle être également étoffé et la négociation annuelle salariale, qui s'est soldée par un désaccord, a conduit les partenaires sociaux de la branche pendant plusieurs séances à rechercher des solutions, formalisées par une délibération du 4 juillet 2019.

Par cette dernière, et au regard de l'ensemble des thèmes et accords de branche inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social 2019 de la CPPNI, les négociateurs ont acté la nécessité de reconduire certains accords de branche dans la durée.

Ces reconductions n'excluent pas que ces accords puissent être renégociés avant leur terme, le cas échéant.

Ainsi, il est convenu,

- De reconduire les dispositions de l'accord du 21 décembre 2018, pour une durée de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale de l'accord pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

- De se réunir au plus tard avant le 31 décembre 2020, pour examiner les modalités de reconduction de ces dispositions.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que les dispositions reconduites par le présent avenant en matière de formation professionnelle s'adaptent aux besoins de l'ensemble des entités de la branche, quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle
Accord du 28 juillet 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

FO ;

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

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

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue,

Considérant que le GDFPE-Crédit et Mutualité agricoles/Organismes familiaux et services ruraux, a contribué depuis son agrément en 1995 au développement de la formation professionnelle et de la formation en alternance, dans les «organismes de services, partenaires du développement du monde rural, et associés dans le domaine de la formation professionnelle», conformément aux engagements des parties signataires de l'accord de création du 14 décembre 1994 et de son avenant du 14 juin 1995,

Considérant ces mêmes objectifs réaffirmés dans l'accord du 15 février 2011 sur la formation professionnelle et dans l'avenant du 20 décembre 2010 à l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole,

Les parties ont, dans le nouveau cadre législatif qui ne permet plus la poursuite de l'activité du GDFPE à compter du 1^{er} janvier 2012, en raison du seuil de collecte exigé par les textes, recherché avec les instances paritaires du GDFPE, les possibilités de rapprochement avec un autre organisme.

Cette recherche avec les partenaires réunis au sein du GDFPE s'est effectuée avec la volonté de préserver les intérêts des salariés, de maintenir l'unité des «5 familles», et de pouvoir définir les orientations, notamment dans le cadre des accords de branche, et en réaffirmant leur situation hors champ des accords interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle, et leur place spécifique dans le secteur agricole et rural.

Dans la suite du choix des instances paritaires du GDFPE et dans le cadre de ces principes, les parties au présent accord, conviennent de rejoindre OPCALIA à compter du 1^{er} janvier 2012 et déclarent leur intention d'adhérer à l'accord constitutif de cet organisme, sous réserve du respect des principes énoncés.

L'organisation d'OPCALIA, qui constitue également un OPCA interbranches, peut permettre de répondre aux conditions énoncées ci-dessus, avec la constitution de sections paritaires professionnelles et de délégués de branches prévus par l'accord constitutif de cet organisme, en date du 11 juillet 2011.

Ainsi, dans l'objectif de poursuivre la mise en œuvre de leurs orientations visant au développement de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes par la voie de l'alternance, les travaux vont se poursuivre entre les «5 familles» pour pouvoir constituer, dans le respect de la réglementation, en particulier l'article R. 6332-17 du Code du Travail, un opérateur délégué et préciser dans une convention de délégation les modalités de gestion.

Les parties conviennent, en cas de mise en cause des principes figurant au présent accord, de se réunir immédiatement pour réexaminer la situation.

Accord du 7 novembre 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

CGT FO.

Vu la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Vu le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes paritaires collecteurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue,

Vu l'accord du 28 juillet 2011 désignant un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle, dans lequel les parties ont convenu de rejoindre Opcalia à compter du 1^{er} janvier 2012,

Ce choix, avec les partenaires réunis au sein du GDFPE, avait été effectué avec la volonté notamment de «maintenir l'unité des «5 familles», et de pouvoir définir les orientations, notamment dans le cadre des accords de branche, et en réaffirmant leur situation hors champ des accords interprofessionnels relatifs à la formation professionnelle, et leur place spécifique dans le secteur agricole et rural.»

Dans le prolongement de ces objectifs, ces partenaires, qui n'avaient pu constituer tous ensemble la Section Professionnelle paritaire «Services du Monde Rural» au sein d'OPCALIA, ont engagé des négociations en vue d'un rapprochement avec d'autres acteurs du monde rural.

C'est ainsi qu'a été conclu l'accord du 17 septembre 2013 rassemblant dans un même OPCA, de nombreux secteurs d'activité du monde agricole et rural, dans une finalité commune de développement de la formation au service des entreprises et des salariés.

Suite à la signature de l'accord susvisé («avenant n° 24 du 17 septembre 2013 à l'accord du 23 novembre 1972, créant un fonds d'assurance formation des salariés d'exploitations et entreprises agricoles»), l'OPCA compétent à compter du 1^{er} janvier 2014, sera le «FAFSEA, acteurs des territoires», sous réserve de son agrément par le Ministère du travail, conformément à la réglementation.

Les entreprises du Secteur des «Services du monde rural», tel que défini dans cet accord, ont prévu de constituer une section paritaire sectorielle au sein de cet OPCA, afin de poursuivre la mise en œuvre de leurs orientations visant au développement de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes par la voie de l'alternance, dans le cadre de leurs accords nationaux.

Les parties conviennent en cas de mise en cause des principes figurant au présent accord, ou d'événement ayant un impact important sur sa mise en œuvre, de se réunir immédiatement pour réexaminer la situation, et le cas échéant, procéder à sa révision.

Parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus

Accord du 1^{er} décembre 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} déc. 2017, pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 30 nov. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SUD-CAM ;

FO.

Préambule

Dans un contexte de changement du monde bancaire toujours plus rapide, la qualité des relations et des engagements professionnels auxquels le dialogue social contribue, est essentielle au succès des transformations

indispensables : dans un modèle coopératif et mutualiste au service des territoires, la qualité des relations sociales de proximité concourt à l'amélioration conjointe de la performance économique et sociale des entreprises au service des intérêts collectifs des acteurs économiques locaux, des clients sociétaires, des entreprises, des salariés, des managers et des dirigeants.

Les réformes du droit du travail récentes renforcent pour tous la nécessité de se comprendre et de s'entendre pour atteindre les résultats attendus : en modifiant le cadre législatif et réglementaire devenu le plus souvent supplétif, les acteurs locaux peuvent désormais convenir du cadre juridique (contenu, périodicité...) du dialogue social relatif à la plupart des sujets décidés en proximité concernant le travail : à sa rémunération et à son organisation, à l'emploi et à la formation des salariés...

Pour choisir de sortir du cadre supplétif prévu par la loi, les acteurs plus responsables ont désormais besoin de se comprendre encore mieux, de s'entendre plus fréquemment notamment sur les orientations et les objectifs à atteindre, les changements à réaliser au plus près des lieux de travail. Les représentants du personnel doivent donc mieux connaître les réalités du travail, l'exercice des métiers et les mécanismes économiques. À ce titre, ils doivent être accompagnés par l'entreprise en tant qu'acteur majeur de leur parcours professionnel.

De même, les engagements dans la représentation du personnel au service de l'intérêt collectif doivent être mieux compris par toutes les composantes des entreprises. En effet, au-delà des structures du dialogue social, de ses instances, les représentations et les pratiques de ses acteurs participent à son efficacité en lien étroit avec les parties prenantes des entreprises de la branche du Crédit Agricole.

La promotion du dialogue social constructif et sincère tant au niveau de la branche du Crédit Agricole qu'au sein des entreprises fait partie du modèle social du Crédit Agricole.

Pour accompagner les acteurs du dialogue social local, les partenaires sociaux de la branche ont prévu par l'accord du 4 juin 1997 des dispositions relatives à l'accompagnement des parcours professionnels des titulaires de mandats représentatifs intégrées à l'article 5 de la Convention Collective et qui avaient pour objectif de :

- «concilier l'exercice d'un emploi avec l'exercice d'un mandat représentatif,
- concilier l'évolution de la carrière professionnelle avec l'exercice d'un mandat représentatif».

Concernant le dialogue de branche, les modalités de son exercice ainsi que les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales, adaptées à la représentativité syndicale telle qu'issue de la loi du 20 août 2008 ont été récapitulées et précisées dans l'accord de branche du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche. Dans la continuité de cet accord, le Vademecum des permanents syndicaux de la branche du 9 mai 2018 élaboré au sein de la Conférence des permanents est venu préciser le statut du permanent.

En anticipation des réformes récentes, soucieux de l'importance pour les acteurs du dialogue social d'être conscients du contexte bancaire en forte mutation, des nouvelles technologies et du digital et proches de terrain, les partenaires sociaux de la branche du Crédit Agricole ont confié à la Conférence des permanents syndicaux des réflexions sur les parcours professionnels des titulaires de mandats afin de les inscrire dans une carrière professionnelle. Ces réflexions se sont déroulées dans le cadre de 9 réunions de la Conférence des permanents (entre le 30 mars 2016 et le 21 novembre 2017), dont l'avant-dernière avec la participation de Directeurs des Ressources Humaines des Caisses Régionales.

Dans ce cadre, 10 thèmes relatifs aux parcours professionnels des titulaires de mandats ont été identifiés :

1. Prise de mandat et entretien de début de mandat,
2. Communication et sensibilisation des managers et des équipes,
3. Objectifs professionnels de l'unité et du salarié,
4. Maintien des compétences et formation continue,
5. Évaluation professionnelle/Entretien d'évaluation/Critères d'évaluation,
6. Progression de carrière/Entretien professionnel,
7. Évolution salariale,
8. Valorisation de l'expérience acquise,
9. Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle,
10. Égal accès des femmes et des hommes.

Pour chacun de ces thèmes ont été définis un ou plusieurs «Grand Principe Partagé» (GPP) traduisant une vision commune des parcours professionnels des titulaires de mandats dans la branche du Crédit Agricole. Ces principes s'accompagnent d'illustrations concrètes pour permettre leur mise en œuvre opérationnelle dans les entreprises.

Il a été décidé in fine, suite à une demande de certaines Organisations Syndicales Représentatives, de formaliser les travaux de la Conférence des permanents syndicaux dans un accord de branche pour :

- affirmer l'enjeu d'un dialogue social de qualité, facteur déterminant de la compétitivité des entreprises de la

branche,

- et accompagner la mise en œuvre de la réforme du dialogue social et économique dans l'entreprise, réalisée par les ordonnances du 22 septembre 2017 avec l'objectif de le rendre plus stratégique et plus proche du terrain.

Article 1

Guide de branche sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus

Dans le cadre de leurs négociations locales sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus, les entreprises de la branche du Crédit Agricole s'appuieront sur le Guide annexé au présent accord élaboré au sein de la Conférence des permanents

Article 2

Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} décembre 2017 pour une durée de trois années, soit jusqu'au 30 novembre 2020, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit, de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

À cet effet, six mois avant son expiration, soit avant le 1^{er} juin 2020, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Pendant la durée d'application de l'accord, sa révision totale ou partielle pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels la révision est demandée.

Annexe : Guide de branche sur les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux et des élus

I) Les titulaires de mandats électifs et syndicaux : Leur rôle

I.1- Aujourd'hui

Avant la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule réalisée par les ordonnances «Travail» de septembre 2017 :

Délégué syndical (DS)

Les Délégués syndicaux représentent leur syndicat auprès de l'employeur.

Ils disposent à ce titre d'attributions spécifiques, en particulier de négocier et conclure des accords collectifs. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats des dernières élections professionnelles.

Comité d'entreprise (CE)

Le Comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle...

À ce titre, il est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et sa politique sociale. Il est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise. En outre, il gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise. Les membres du Comité d'entreprise sont élus par les salariés.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est une instance représentative du personnel ayant pour but d'associer celui-ci aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Les membres du CHSCT sont désignés par le Comité d'entreprise.

Délégués du personnel (DP)

Les Délégués du Personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. Les Délégués du Personnel sont élus par les salariés.

I.2- Demain

Après la fusion des trois instances d'information et de consultation en une seule réalisée par les ordonnances «Travail» de septembre 2017 :

Délégué syndical (DS)

Les Délégués syndicaux représentent leur syndicat auprès de l'employeur.

Ils disposent à ce titre d'attributions spécifiques, en particulier de négocier et conclure des accords collectifs. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations syndicales représentatives sur la base des résultats des dernières élections professionnelles.

Comité social et économique (CSE)

Le Comité Social et Économique, qui regroupe les attributions générales des trois instances antérieures (Comité d'entreprise, CHSCT, Délégués du personnel) :

- Il assure une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives notamment à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle... À ce titre, il est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et sa politique sociale. Il est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.
- Il formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise.
- Il intervient dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (dans le cadre des consultations, d'analyses de risques, d'enquêtes et inspections et de propositions).
- Il présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Il gère les activités sociales et culturelles de l'entreprise.

Les membres du Comité Social et Économique sont élus par les salariés.

II) Les 10 thèmes prioritaires

1. Prise de mandat et entretien de début de mandat,
2. Communication et sensibilisation des managers et des équipes,
3. Objectifs professionnels de l'unité et du salarié,
4. Maintien des compétences et formation continue,
5. Évaluation professionnelle/Entretien d'évaluation/Critères d'évaluation,
6. Progression de carrière/Entretien professionnel,
7. Évolution salariale,
8. Valorisation de l'expérience acquise,
9. Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle,
10. Égal accès des femmes et des hommes.

III) Les Grands Principes Partagés et leur déclinaison

Thème 1 : Prise de mandat / Entretien de début de mandat

GPP 1

Impliquer tous les acteurs concernés (le titulaire de mandat électif ou syndical, le manager, la Direction des Ressources Humaines), en tenant compte des spécificités locales et de celles du mandat pour faire vivre une représentation du personnel efficace et constructive.

GPP 2

Faire de l'engagement dans un mandat une composante de la vie professionnelle : l'entretien de début de mandat pose les principes fondamentaux permettant le bon déroulement de mandat.

Déclinaison GPP 2

L'entretien de début de mandat posera les bases de l'articulation entre la vie professionnelle et l'engagement syndical, il sera fondamental pour le bon déroulement de mandat.

Cet entretien poursuit donc un double objectif :

1. Rappeler la situation professionnelle du salarié sur la base d'une «fiche de situation» précisant sa fonction, son poste, son service, sa rémunération, qualification etc... ;
2. Trouver un *modus vivendi* optimal pour permettre une articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement électif/syndical du titulaire de mandat d'une part, et le maintien du bon fonctionnement de l'équipe, d'autre part.

Ce *modus vivendi* portera notamment sur les règles relatives à l'utilisation des heures de délégation et des absences

applicables dans chaque entité, utilisation des outils NTIC, les conditions matérielles de l'exercice de mandat, le cas échéant.

a. Organiser un entretien de début de mandat à chaque prise de mandat, selon les modalités à définir localement dans chaque entreprise de la branche.

b. Impliquer des équipes RH dans la préparation et la tenue des entretiens, selon les spécificités et l'intensité du mandat. Par exemple, dans certaines situations, les équipes RH peuvent contribuer à la préparation de l'entretien ou en réaliser une partie, dans d'autres l'entretien pourrait être réalisé par un représentant de l'équipe RH, voire le Directeur des Ressources Humaines.

c. Établir un compte rendu d'entretien écrit et signé par les parties.

Illustrations concrètes GPP 1 et 2

Lors de l'entretien de début de mandat peuvent être évoqués les sujets suivants :

- Rappel, sur la base d'une «fiche de situation», de la situation du salarié au moment de la prise de mandat (appartenance à une catégorie de personnel (classe), niveau et position de classification, rémunération, rattachement hiérarchique, formations métier suivies...);
- Mandats détenus par le salarié et le nombre d'heures de délégation dont il bénéficie à ce titre;
- Principes et règles relatives au déroulement de mandat (code du travail, Convention et accords de branche, accord d'entreprise...)
- Modalités d'information sur les outils mis en place par l'entreprise en matière d'évolution professionnelle : entretien professionnel, formations, processus de recrutement interne, validation des acquis de l'expérience...
- Heures de délégation et volume d'heures de réunions prévisible, règles relatives à l'utilisation des heures de délégation et l'information de l'employeur ;
- Organisation de l'équipe,
- Utilisation des outils NTIC, conditions matérielles de l'exercice du mandat.

Thème 2 : Communication / Sensibilisation des managers et des équipes

GPP 3

Développer le dialogue dans l'entreprise sur les parcours des titulaires de mandats électifs et syndicaux.

Déclinaison GPP 3

Pour assurer une articulation efficace entre la vie professionnelle et l'engagement syndical, et construire un *modus vivendi* qui tiendra compte des enjeux et des contraintes du titulaire de mandat, de son manager et de son équipe, il est important que le rôle des institutions représentatives du personnel soit connu et compris par les managers de proximité et plus largement l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Illustrations concrètes GPP 3

Cette sensibilisation des salariés de l'entreprise et en particulier des managers des titulaires de mandats peut prendre plusieurs formes, au choix de la Caisse régionale. En tout état de cause, l'ensemble des managers ayant des élus dans leurs équipes doivent être sensibilisés aux spécificités des différents mandats et le rôle des élus. En voici quelques exemples :

- Communications sur le rôle et les attributions des IRP à l'ensemble des salariés ;
- Modules de formation sur les conditions d'exercice de mandats pour les managers : différents mandats, leurs spécificités et règles applicables, modalités de tenue des différents entretiens (entretien de début de mandat, entretien d'appréciation, entretien professionnel) ;
- Réunion d'information pour les nouveaux titulaires de mandats et leurs managers à l'issue des élections professionnelles ;
- Aide à la préparation des entretiens de début de mandat ;
- Réunion d'information au sein de l'équipe du titulaire de mandat...

Thème 3 : Objectifs professionnels de l'unité et du salarié

GPP 4-1

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : veiller à garder une activité professionnelle.

Déclinaison GPP 4-1

Pour mémoire, l'article 5.1.2 de la CCN des CRCA prévoit que «La Caisse régionale doit tenir compte des absences dans l'emploi dues aux représentations et mandats syndicaux ou de représentants du personnel qui peuvent avoir des répercussions au niveau de l'activité de l'unité.

Il convient alors d'adapter la charge de travail et la détermination des objectifs de l'intéressé et de l'unité.»

Un échange sur ce sujet, avec l'interlocuteur désigné par la Caisse Régionale (responsable hiérarchique, représentant de la Direction des Ressources Humaines....) doit donc être organisé lors de chaque prise de mandat.

Cet échange vise à organiser le cas échéant une articulation adaptée entre l'engagement syndical et l'activité professionnelle.

À ce titre, il est tout aussi important pour un titulaire de mandat de garder une activité professionnelle car c'est elle notamment qui permet au titulaire de mandat de garder un lien avec la collectivité des salariés, de comprendre leurs préoccupations et donc être au service du collectif. Le maintien de l'activité professionnelle facilitera la sortie du mandat le moment venu, et contribuera à la réalisation du projet professionnel du titulaire de mandat.

Thème 4 : Maintien des compétences / Formation Continue

GPP 4-2

Inscrire les mandats électifs et syndicaux dans une carrière professionnelle : suivre les formations métier tout au long de son mandat.

Déclinaison GPP 4-2

Pour mémoire, l'article 5.1.2 de la CCN des Caisses Régionales de Crédit Agricole «Exercice d'un mandat syndical ou de représentant du personnel et activité professionnelle» prévoit qu'un titulaire de mandat électif ou syndical «doit avoir accès, dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de la Caisse régionale. Ces actions de formation peuvent toutefois être adaptées, dans la mesure du possible, aux contraintes liées au mandat.

Comme tout agent, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit s'efforcer de maintenir son niveau de compétence professionnelle.»

Conformément aux dispositions de l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les CR CA, les salariés des CR s'engagent à positionner comme acteurs de leur formation.

Comme pour tout salarié, le maintien de ses compétences professionnelles est indispensable à la sécurisation de l'emploi du titulaire de mandat, mais aussi pour garder un lien fort avec ses collègues dans l'entreprise, puis pour faciliter son retour à une activité professionnelle à temps plein, à l'issue de son mandat.

Par ailleurs, sont rappelées les dispositions des accords de branche du 24 juillet 2015 sur les conditions de travail et du 6 avril 2016 sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de GPEC. Dans cet esprit, les Caisses régionales, à travers les échanges au sein des instances de la branche (Commission Plénière de Concertation, Conférence des permanents...) et de l'entreprise (Comité d'entreprise, CHSCT... et à l'avenir le Comité social et économique), concourent à la compréhension par les représentants du personnel de la stratégie des entreprises, de leurs ambitions et des opportunités qu'elles souhaitent saisir, ainsi que de leurs contraintes.

Il s'agit plus particulièrement du contexte bancaire en forte mutation, des nouvelles technologies et du digital, susceptibles d'engendrer des évolutions d'organisations et des modalités d'exercice de certains métiers.

Illustrations concrètes GPP 4-2

- Pour l'employeur, prévoir des formations métier et notamment les formations réglementaires des titulaires de mandat dans le plan de formation de l'entreprise.
- Pour le titulaire de mandat, répondre aux convocations aux formations prévues dans le plan de formation, et s'efforcer à mettre les connaissances acquises en pratique.
- Lors de l'entretien de prise de mandat faire ensemble un état des lieux des formations métiers obligatoires suivis/à suivre.
- Lors de l'entretien professionnel, réaliser ensemble un bilan des formations suivies/à suivre.
- Évoquer ensemble en amont la question d'une éventuelle reprise d'activité professionnelle à temps plein, pour envisager des formations nécessaires à cette reprise.

Thème 5 : Évaluation professionnelle/Entretien d'évaluation/Critères d'évaluation

GPP 5

Assurer un suivi de la situation du titulaire de mandat lors d'un entretien professionnel annuel, préparé par les deux parties.

Déclinaison GPP 5

Les titulaires de mandat doivent bénéficier d'un entretien d'évaluation, au même titre que les autres salariés de l'entreprise. Lors de cet entretien, seule l'activité professionnelle des titulaires de mandats est abordée.

Toutefois, pour certains titulaires de mandat, l'activité professionnelle est tellement réduite qu'elle ne permet pas d'effectuer une évaluation professionnelle.

Par ailleurs, pour que l'articulation entre l'engagement syndical et l'activité professionnelle soit efficace et constructive, il est important de faire périodiquement un point d'étape des réalités du mandat. L'entretien professionnel prévu à l'article 6.2 de l'accord de branche du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle dans les Caisses Régionales de Crédit Agricole offre un cadre adapté pour un tel échange.

Pour permettre un dialogue qualitatif, il est important que cet entretien soit préparé par le manager et le salarié titulaire du mandat

Illustrations concrètes GPP 5

- Les titulaires de mandats qui ont une activité professionnelle dans leur métier d'origine bénéficient d'un entretien d'évaluation selon les mêmes conditions et sur la base du même support que les autres salariés de l'entreprise, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Les Caisses régionales déterminent l'interlocuteur adapté pour la réalisation de cet entretien au regard de l'intensité du mandat (manager de proximité, la Direction des Ressources Humaines, évaluation croisée par la Direction des Ressources Humaines et le manager de proximité...).
- L'entretien professionnel annuel d'un titulaire de mandat a notamment pour objet de faire un point sur :
 - niveau et position de classification,
 - appartenance à une catégorie de personnel (classe I/classe II/classe III),
 - Rémunération
 - formations métier suivis/ à suivre,
 - projet de carrière du titulaire de mandat, en anticipant une éventuelle fin de mandat,
 - application du *modus vivendi* trouvé lors de l'entretien de début de mandat.

Thème 6 : Progression de carrière/Entretien professionnel

GPP 6

Conforter le titulaire de mandat en tant qu'acteur de son parcours professionnel.

Déclinaison GPP 6

L'article 5 de la CCN des CRCA prévoit que «La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.

Comme tout agent de la Caisse régionale, le délégué syndical ou le représentant du personnel doit donc progresser en fonction de ses compétences.»

C'est donc le titulaire de mandat qui reste l'acteur majeur de son parcours professionnel, au regard de son projet de carrière et plus largement projet de vie. Il peut s'appuyer dans ce cadre sur les dispositifs de validation des acquis de l'expérience et à l'accompagnement de la fin de mandat, ainsi que sur les informations fournies par l'employeur concernant le recrutement interne dans l'entreprise

Illustrations concrètes GPP 6

Rappeler au salarié, lors de son entretien de prise de mandat les modalités d'information mises en place par l'entreprise sur les offres d'emploi disponibles ;

- Évoquer ensemble les souhaits de progression de carrière lors de l'entretien professionnel annuel, pour anticiper la fin de mandat dans les meilleures conditions (voir thème 9) ;

Organiser, à la demande du titulaire de mandat, et selon les modalités définies dans l'entreprise, des moments d'échange sur son évolution professionnelle.

Thème 7 : Évolution salariale

GPP 7

Attribuer aux titulaires de mandats électifs et syndicaux une évolution de salaire comparable à celle de leurs collègues dans l'entreprise.

Déclinaison GPP 7

L'article 5 de la CCN des CRCA prévoit que «La situation individuelle d'un délégué syndical ou d'un représentant du personnel doit être déterminée en tenant compte de ses compétences professionnelles et de l'activité qu'il a déployée dans le temps qu'il consacre à son emploi, sans que l'exercice de son mandat ne constitue un obstacle à l'égard de son évolution professionnelle et salariale.»

Les titulaires de mandats doivent donc être traités comme les autres salariés et bénéficier d'une évolution salariale comparable à celle de leurs collègues. Toutefois pour certains titulaires de mandat, visés à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, il convient d'appliquer des règles spécifiques.

Illustrations concrètes GPP 7

- Les titulaires de mandat bénéficient de l'évolution salariale dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise dans le respect des dispositions légales et conventionnelles.

- Les titulaires de mandat visés à l'article L. 2141-5-1 du Code du travail, dont les heures de délégation représentent plus de 30 % de leur temps de travail, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Pour s'assurer du respect de ce principe, il convient donc d'établir une comparaison sur la base d'un panel des salariés

a. «relevant de la même catégorie professionnelle que le titulaire de mandat», la notion de catégorie professionnelle s'entend comme le même niveau de classification au sens de la CCN de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole. Le panel est considéré comme significatif à partir de dix salariés, les Caisses régionales pouvant déterminer un panel différent.

b. ayant l'ancienneté comparable (établir une comparaison par tranche de 5 ans d'ancienneté).

La revalorisation salariale appliquée le cas échéant doit être communiquée au titulaire de mandat par écrit, être contresignée par le salarié. Le document doit faire état des modalités de calcul appliqué et de la date de mise en œuvre.

Thème 8 : Valorisation de l'expérience acquise

GPP 8

Soutenir et structurer la démarche de valorisation de l'expérience acquise du titulaire de mandat syndical

Déclinaison GPP 8

Le titulaire d'un mandat électif ou syndical peut acquérir de nouvelles compétences dans l'exercice de ce mandat. Pour inscrire ces compétences dans son projet professionnel, le titulaire de mandat peut réaliser une valorisation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP). Ainsi, la VAE n'est ni une conversion automatique de l'expérience en certification, ni de la formation. La VAE n'est donc pas automatique et résulte d'une démarche volontaire du titulaire de mandat.

Les titulaires de mandats électifs et syndicaux doivent être informés de la possibilité de mettre en place une VAE. C'est au titulaire de mandat de se renseigner sur la démarche, d'identifier la certification qui l'intéresse et d'établir son dossier (<http://www.vae.gouv.fr/>). Il est soutenu par l'entreprise lorsqu'il s'engage dans cette démarche.

Par ailleurs et pour mémoire, la loi du 17 août 2015 dite «loi Rebsamen» a prévu qu'une liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical sera établie par le ministre du travail et le ministre de l'éducation nationale. Une nouvelle certification inscrite à l'inventaire de la CNCP sera mise en place sur cette base.

Illustrations concrètes GPP 8

- Informer le titulaire de mandat, lors de son entretien professionnel sur le dispositif de la VAE et ses modalités de sa mise en place, le cadre juridique de cette démarche (la VAE n'est pas automatique et résulte d'une démarche volontaire du salarié).

- Dans ce cadre, évoquer ensemble la possibilité de mettre en place une démarche de VAE, notamment, lorsqu'une fin de mandat pourrait être envisagée quel que soit le motif...

- Un bilan de compétences peut être réalisé dans ce cadre.

Thème 9 : Fin de mandat/retour dans l'activité professionnelle

GPP 9

Identifier des leviers d'anticipation et d'accompagnement des titulaires de mandats pour favoriser leur évolution professionnelle et préparer la sortie du mandat, en s'appuyant sur les actions mises en place tout au long du mandat (entretien professionnel, VAE...)

Déclinaison GPP 9

L'article 5.1.2 de la CCN des CRCA prévoit qu'«à l'issue de mandats qui comportaient une absence importante au poste de travail, le délégué syndical ou le représentant du personnel peut bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences intégrant l'activité professionnelle et les mandats exercés, établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.»

Il est rappelé que la fin de mandat peut résulter d'une décision du titulaire de mandat et donc être volontaire et prévisible. Elle peut aussi être contrainte et ne pas être connue suffisamment à l'avance, lorsqu'elle est une conséquence des résultats des élections professionnelles dans l'entreprise, par exemple.

Au-delà de l'entretien professionnel réalisé à l'issue de mandat, la fin de mandat doit être anticipée pratiquement dès son début, notamment dans le cadre des échanges menés lors de l'entretien professionnel annuel. Le maintien des compétences métier et de l'activité professionnelle contribuent également à cette anticipation.

Illustrations concrètes GPP 9

- Pour préparer ces sorties de mandats et promouvoir le maintien de l'activité professionnelle à côté de l'engagement syndical, il pourrait être intéressant de se doter des outils spécifiques.

- Il pourrait être intéressant de mettre en place un retour à l'activité professionnelle à temps plein dans le poste d'origine ou, le cas échéant, un autre poste (au regard de la possibilité d'évolution et de la volonté du salarié d'effectuer une mobilité géographique et/ou fonctionnelle et des opportunités qui se présentent dans l'entreprise). Ce parcours est composé de 3 étapes, à adapter selon l'intensité et la durée du mandat :

a. Pour les titulaires de mandats visés à l'article L. 2141-5 du Code du travail, recensement des compétences sur la base de la liste des compétences correspondant à l'exercice d'un mandat de représentant de personnel ou d'un mandat syndical qui sera établie par le ministre du travail et le ministre de l'éducation nationale en application de la loi du 17 août 2015 dite «loi Rebsamen». En attendant l'établissement de ce référentiel, les Caisses régionales s'appuieront sur leurs référentiels des compétences métier ;

b. Pour les mandats ayant entraîné une absence importante du poste de travail, évaluation des prérequis au regard des exigences professionnelles du poste de travail (poste d'origine ou nouveau poste) ;

c. Élaboration le cas échéant d'un plan d'accompagnement personnalisé (formations, rencontres, mises en situation...) et de son calendrier.

Thème 10 : Égal accès des femmes et des hommes

GPP 10

Rendre les mandats accessibles aux salariés femmes et hommes.

Déclinaison GPP 10

Les partenaires sociaux de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole ont rappelé dans le préambule de l'accord du 2 juin 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que «l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années».

Les actions engagées dans le cadre de cet accord et des accords conclus dans les Caisses Régionales en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'entreprise contribueront à l'objectif de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électifs et syndicaux.

L'attractivité des mandats passe aussi par la communication sur le rôle des élus et l'image du syndicalisme dans l'entreprise.

Annexe du guide. Le contexte : des réformes successives depuis 2008

Interdiction de discrimination syndicale - Principe en droit du travail

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération, d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline

et de rupture du contrat de travail.

Ce principe a été complété par plusieurs mesures relatives aux parcours professionnels des titulaires de mandats

- La loi du 20 août 2008 : les parcours professionnels des titulaires de mandats syndicaux font l'objet de négociation collective :

- la négociation triennale sur la GPEC dans les entreprises, porte sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

- Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise. Selon le rapport de la Commission des affaires sociales rendu dans le cadre des travaux préparatoires de la loi du 17 août 2015 dite loi Rebsamen, il s'agit d'un accord d'entreprise.

- Pas d'obligation de négocier au niveau de la branche.

- La loi «Rebsamen» du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et les ordonnances travail publiées le 22 septembre 2017 ;

- Renforcement de la négociation collective sur l'articulation entre la vie professionnelle, la vie personnelle et l'exercice de mandats de représentants de personnel et de mandats syndicaux, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle ;

- Mise en place d'un entretien de début de mandat ;

- Mesures spécifiques pour les titulaires de mandat dont les heures de délégation représentent plus de 30 % du temps de travail.

Désignation d'un opérateur de compétences Accord du 25 octobre 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale Agro-Alimentaire CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

Fédération des Employés et Cadres FO.

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Vu les avenants n° 24, du 17 septembre 2013, et n° 25 du 3 février 2016, à l'accord du 23 novembre 1972, créant un fond d'assurance formation des salariés des exploitations et entreprises agricoles (FAFSEA),

Vu l'accord du 7 novembre 2013 portant sur un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle, dans lequel les parties ont convenu de rejoindre le FAFSEA à compter du 1^{er} janvier 2014,

Vu la déclaration commune des signataires de l'accord constitutif du FAFSEA du 24 juillet 2018, affirmant leur volonté de maintenir leur adhésion à cet organisme dans le cadre de son prochain ré-agrément en qualité d'opérateur de compétences,

Les parties rappellent que le choix du FAFSEA avait été effectué dans une démarche visant à rassembler tous les Acteurs des Services du Monde Rural, fondée sur une finalité commune : la mission de services dans une logique de dynamisation de la rurale, en cohérence avec notre champ professionnel.

Le nouveau cadre législatif prévoit la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en opérateurs de compétences (OPCO), agréés en fonction de la cohérence et de la pertinence économique de leur champ d'intervention.

Dans le prolongement de la déclaration commune du 24 juillet 2018, et à l'issue des CPPNI de branche des 27 juin (point sur la réforme avant ouverture des négociations), 3 octobre et 25 octobre 2018, les parties réaffirment leur volonté de maintenir leur adhésion au FAFSEA, amené à devenir un OPCO interbranches, qu'elles appellent provisoirement «nouveau FAFSEA». Les travaux et les négociations interbranches sont en cours pour constituer cet OPCO dans le respect de la réglementation, en particulier, l'article L. 6332-1-1 du Code du travail.

«Depuis plus de 45 ans, le FAFSEA, est agréé par l'État pour l'accompagnement des entreprises et des salariés relevant de son champ de compétences, qui, au fil des ans, s'est élargi pour s'étendre au-delà de la production agricole à celui des services et commerces du monde rural».

En tant qu'OPCA professionnel, le FAFSEA constitue le «vecteur privilégié d'une politique de formation profession-

nelle» à destination des «branches professionnelles attachées à l'idée de développement local et à la valorisation des territoires, avec ses entreprises et des salariés».

«C'est également un lieu d'articulation avec les politiques publiques et les enjeux de filières.

Enfin, c'est un vecteur d'échange entre les organisations patronales et syndicales sur le sujet de la formation professionnelle s'appuyant, notamment, sur une logique prospective et transversale».

L'organisation du «nouveau FAFSEA», qui constituerait un OPCO interbranches, «est en mesure d'apporter de la proximité et des services «cœur de métier» des entreprises et des salariés, notamment dans le cadre d'une offre collective et mutualisée, avec un objectif de cohérence visant le maintien et le développement de l'emploi ainsi que l'organisation des parcours professionnels des salariés».

En tant que signataires de l'accord créant le FAFSEA, les parties affirment leur volonté de maintenir la cohérence entre filières s'appuyant sur la notion de développement du territoire.

Les parties conviennent, en cas de mise en cause des principes figurant au présent accord, ou d'événement ayant un impact important sur sa mise en œuvre, de se réunir immédiatement pour réexaminer la situation, et le cas échéant, procéder à sa révision.

Classification

Avenant du 4 juillet 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Le dialogue social au cours de l'année 2018 a été très riche puisque 12 accords ont été conclus sur des thèmes aussi variés que structurants pour la branche des Caisses régionales pendant cette période, marquée par deux réformes d'ampleur introduites par les ordonnances «travail» et la loi «avenir professionnel».

Dans la continuité de 2018, l'agenda de l'année 2019 se révèle être également étoffé et la négociation annuelle salariale, qui s'est soldée par un désaccord, a conduit les partenaires sociaux de la branche pendant plusieurs séances à rechercher des solutions, formalisées par une délibération du 4 juillet 2019.

Par cette dernière, et au regard de l'ensemble des thèmes et accords de branche inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social 2019 de la CPPNI, les négociateurs ont acté la nécessité de reconduire certains accords de branche dans la durée.

Ces reconductions n'excluent pas que ces accords puissent être renégociés avant leur terme, le cas échéant.

Ainsi,

Vu l'accord du 4 avril 2007 portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et sur l'Annexe 1, qui contient les règles d'application relatives à la classification et à la rémunération,

Vu l'avenant du 3 juillet 2012 portant modification de l'article 33 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole et de l'annexe 1,

Vu en dernier lieu l'avenant du 29 janvier 2015 portant modification de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole,

Il est convenu les dispositions suivantes :

L'annexe 1 à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole est reconduite, dans la rédaction issue de l'avenant du 29 janvier 2019 susvisé, pour une durée de 3 ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022, date à laquelle elle cessera de plein droit de produire tous ses effets, sauf reconduction expresse.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Afin d'examiner les modalités d'une reconduction, les parties conviennent de se réunir avant le 30 juin 2022.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que les dispositions reconduites par le présent avenant en matière de classification et de rémunération s'adaptent aux besoins de l'ensemble des entités de la branche, quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Modalités d'application de la convention collective aux apprentis

Accord du 8 juillet 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM ;

CGT ;

SUD CAM.

Le Crédit Agricole et les organisations syndicales ont souhaité, par la signature de nombreux accords de branche, souligner l'importance qu'ils ont toujours attachée à la formation et au développement des compétences des collaborateurs :

- accords sur la formation professionnelle, en dernier lieu accord du 30 novembre 2007,

- accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel, modifié par avenants, notamment du 1^{er} novembre 2004 et en dernier lieu du 7 novembre 2007,

- accord sur l'emploi des travailleurs handicapés du 2 novembre 2005.

L'ensemble de ces dispositifs a permis un développement important de l'apprentissage.

Les parties au présent accord entendent préciser :

- les relations contractuelles qui lient les Caisses régionales aux apprentis, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, notamment les modalités d'application de la Convention collective aux apprentis, en l'état actuel de la réglementation.

- les modalités de la transformation des contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée, à l'expiration du contrat d'apprentissage.

I. Les relations contractuelles pendant la durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel la Caisse régionale s'engage à assurer, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie par la Caisse régionale et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis.

1) Les engagements des parties

1-1- Engagements de la Caisse régionale

La Caisse régionale est tenue de faire suivre à l'apprenti les enseignements et activités pédagogiques organisés par le Centre de Formation d'Apprentis.

Elle doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves conduisant au diplôme ou au titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

En outre, la Caisse régionale s'engage à assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant notamment des activités en relation avec la formation prévue et permettant de réaliser des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression, définie par accord entre le Centre de Formation d'Apprentis et la Caisse régionale, fera l'objet d'un suivi régulier.

1-2- Engagements de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour la Caisse régionale, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée au Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise. Il est également tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

L'apprenti est tenu, comme les autres salariés, au secret professionnel.

2) Les dispositions régissant le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée et de type particulier.

L'apprenti bénéficie des dispositions de la Convention collective applicables aux contrats à durée déterminée dans les conditions fixées à l'article 10 de la Convention collective, sous réserve des adaptations prévues ci-après, liées à son statut de salarié en première formation et aux règles particulières prévues par le Code du travail.

2-1- Principes généraux de l'application de la Convention collective

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables aux autres salariés, selon les mêmes conditions d'ancienneté, à savoir :

- droits du personnel stagiaire pendant un délai de 6 mois (emplois relevant des classes I et II) ;
- droits du personnel titulaire, passé ce délai.

Toutefois, en ce qui concerne la période d'essai, le salaire et la rupture du contrat d'apprentissage, il est fait référence aux règles définies par le Code du travail, sous réserve des règles particulières plus favorables prévues par le présent accord.

Le salaire maintenu pendant une suspension du contrat de travail, en application de dispositions conventionnelles, est déterminé d'après les règles légales et le présent accord.

L'attribution des droits du personnel titulaire n'a pas pour effet de modifier la nature juridique du contrat.

2-2- Dispositions particulières à certains articles de la Convention collective

Article4 : Clause de non-concurrence.

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne peut être prévu de clause de non-concurrence.

Article7 (délégués du personnel) et article18 (Comité d'entreprise).

Dès lors qu'ils justifient des conditions d'âge et d'ancienneté requises, les apprentis sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Article10 : Période d'essai

Les dispositions de l'article10 de la Convention collective ne sont pas applicables ; conformément à la réglementation, l'apprenti est soumis à une période d'essai de deux mois, pendant laquelle contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation doit être constatée par écrit. Elle doit être précédée d'une convocation à un entretien permettant d'exposer les motifs de la résiliation du contrat.

Article11 : Mobilité

Le changement de poste de l'apprenti, dû à des raisons d'organisation de l'entreprise, doit permettre le bon déroulement de la formation prévue dans le contrat d'apprentissage ainsi que le suivi par un maître d'apprentissage.

Cette possibilité doit être prévue dans le contrat d'apprentissage.

Article12 : Discipline.

En cas d'agissement considéré comme fautif au sens de l'article12 de la Convention collective, l'apprenti peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En raison des dispositions particulières du Code du travail régissant le contrat d'apprentissage, les mesures suivantes pourront être prises :

- avertissement,
- blâme,
- rupture du contrat d'apprentissage, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti à ses obligations.

Les deux premières sanctions sont prises par la Direction, après avis du responsable hiérarchique de l'intéressé ; ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la Caisse régionale.

La rupture du contrat d'apprentissage doit être prononcée par le Conseil de Prud'hommes, en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail (ancien article L. 117-17 du Code du travail).

Cette demande doit être préalablement soumise à l'avis du Conseil de discipline, conformément à la procédure prévue par l'article13 de la Convention collective.

Si la gravité de la faute commise le justifie, la Direction peut suspendre l'apprenti dans l'attente de la décision judiciaire.

Article14 : Rupture du contrat d'apprentissage.

Passé le délai de deux mois (article 10), la résiliation du contrat d'apprentissage peut intervenir sur accord exprès des deux parties, constaté par écrit.

Elle peut également être prononcée par le Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L. 6222-18 du Code du travail (ancien article L. 117-17 du Code du travail), en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, notamment en cas de non admission dans l'année d'études supérieure.

Article 19 : Congés annuels.

Les congés prévus par l'article 19 de la Convention collective sont accordés aux apprentis.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est pris en compte pour la détermination du droit au congé.

Article 20 : Congés spéciaux.

Les congés spéciaux prévus par l'article 20 de la Convention collective sont accordés selon les mêmes modalités aux apprentis.

Pour la préparation des épreuves de l'examen prévu dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables, rémunéré, en application et selon les modalités de l'article L. 6222-35 du Code du travail (ancien article L. 117 bis-5 du Code du travail). Pendant ce congé, il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans les Centres de Formation d'Apprentis.

Ce congé, qui se substitue au congé de veille d'examen, prévu par l'article 20 de la Convention collective, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

La Caisse régionale est tenue de laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour se présenter aux épreuves de l'examen préparé.

En outre, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix selon les modalités définies par l'article L. 6322-3 du Code du travail et suivants (ancien article L. 931-1 et suivants du Code du travail) relatifs au congé pour examen (sans condition d'ancienneté conformément à l'article R. 6222-41 du Code du travail).

Article 23 : Maladie.

En cas de maladie, l'apprenti bénéficie des dispositions de la Convention collective relatives au maintien du salaire, selon les mêmes conditions d'ancienneté.

Ainsi qu'il l'est précisé ci-dessus (§ 2-1), le salaire maintenu est celui déterminé par la réglementation et le présent accord.

Article 26 : Rémunération.

En raison de son statut de salarié en première formation alternée, l'apprenti bénéficie d'un régime particulier en matière de rémunération, défini par la réglementation.

En principe, les dispositions conventionnelles relatives à la détermination du salaire ne sont pas applicables.

Toutefois, il est convenu de déterminer le salaire forfaitaire de l'apprenti, quel que soit son âge, par référence à la position de classification de l'emploi occupé.

Le pourcentage retenu pour tous les apprentis, quel que soit leur âge, est celui fixé par l'article D. 6222-26 du Code du travail (ancien article D. 117-1 du Code du travail) pour les apprentis de 21 ans et plus.

Ce pourcentage s'applique alors à la rémunération de la classification de l'emploi.

En outre, le salaire différé défini à l'article 28 de la Convention collective, est versé aux apprentis selon les modalités de calcul prévues au présent article.

Article 35 : Accident du travail.

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou de la fréquentation du Centre de Formation d'Apprentis, l'apprenti perçoit son salaire conformément aux dispositions de l'article 35 de la Convention collective.

2-3- Annexe 2 à la Convention Collective «Durée et Organisation du temps de Travail»

Les apprentis bénéficient de l'annexe 2 à la Convention Collective, sous réserve des modalités prévues ci-dessous, qui prennent en considération l'organisation de leur formation.

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, prévue par ce texte, s'applique aux apprentis.

La durée de la formation dispensée dans le Centre de formation d'apprentis est comprise dans la durée annuelle de travail définie par l'annexe 2 (compte tenu d'un droit à congé payé complet).

En conséquence, le nombre de jours de repos, fixé en application de l'article 2-1 B du Chapitre II de l'annexe précitée, doit être adapté par rapport à l'horaire effectué dans le CFA. Il est alors déterminé en prenant en compte l'horaire en CFA s'il excède 35 heures par semaine.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés en contrat de professionnalisation pour les

périodes de formation.

II. Le recrutement définitif à l'issue d'un contrat d'apprentissage

L'apprenti est recruté par une Caisse régionale à l'issue d'un contrat d'apprentissage, sous contrat à durée indéterminée, à condition qu'il réponde aux critères de qualification requis par son futur emploi et désire poursuivre sa carrière au Crédit Agricole.

1) Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai.

Toutefois, lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans la Caisse régionale, la période d'essai est supprimée afin de prendre en considération la période pendant laquelle l'emploi a été effectivement tenu par l'apprenti.

Lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans une autre Caisse régionale, celle-ci peut réduire la durée de la période d'essai.

Lorsque le recrutement est effectué pour un emploi différent, dans la même Caisse régionale ou dans une autre, une période d'essai complète peut être stipulée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention collective.

2) Ancienneté

Pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, la durée du contrat d'apprentissage est intégralement prise en compte.

III. Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 22 juin 2009 pour une durée de trois ans.

Il prend fin à l'expiration de ce délai.

Deux mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

Avenant du 30 mai 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC CFE ;

UNSA/CA ;

FO ;

SNIACAM ;

SUD CAM.

L'accord du 8 juillet 2009 relatif aux modalités d'application de la convention collective nationale du Crédit Agricole avait été conclu pour une durée déterminée de 3 ans allant du 22 juin 2009 jusqu'au 21 juin 2012.

Il a été convenu de reconduire cet accord pour une durée de trois ans, soit du 22 juin 2012 jusqu'au 21 juin 2015, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tous ses effets.

Accord du 19 mai 2015

[Non étendu, applicable à compter du 22 juin 2015 pour une durée de trois ans. Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit au 21 juin 2018, sauf reconduction expresse]

(Dispositions reconduites par Avenant du 29 mai 2018, jusqu'au 31 déc. 2018, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

SUD CAM.

Mod. par Avenant 29 mai 2018, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

SUD CAM.

Le Crédit Agricole et les organisations syndicales ont souhaité, par la signature de nombreux accords de branche, souligner l'importance qu'ils ont toujours attachée à la formation et au développement des compétences des collaborateurs :

- accords sur la formation professionnelle, en dernier lieu accord du 6 mai 2015, négocié dans le cadre de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale,
 - accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel, modifié par avenants, reconduits le 16 décembre 2014,
 - accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, du 21 décembre 2010, modifié par avenant du 28 juillet 2011.
- L'ensemble de ces dispositifs a permis un développement important de l'apprentissage.*

Vu l'accord du 8 juillet 2009 relatif aux modalités d'application de la Convention collective nationale du Crédit Agricole aux apprentis, reconduit par avenant du 30 mai 2012 jusqu'au 21 juin 2015.

Dans la continuité, il est convenu de reconduire ces dispositions par le présent accord, en y intégrant une adaptation résultant de la loi du 5 mars 2014 précitée.

Les parties au présent accord entendent préciser :

- les relations contractuelles qui lient les Caisses régionales aux apprentis, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, notamment les modalités d'application de la Convention collective aux apprentis, en l'état actuel de la réglementation.
- les modalités de la transformation des contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée, à l'expiration du contrat d'apprentissage.

I. Les relations contractuelles pendant la durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel la Caisse régionale s'engage à assurer, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie par la Caisse régionale et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis.

1) Les engagements des parties

1-1- Engagements de la Caisse régionale

La Caisse régionale est tenue de faire suivre à l'apprenti les enseignements et activités pédagogiques organisés par le Centre de Formation d'Apprentis.

Elle doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves conduisant au diplôme ou au titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

En outre, la Caisse régionale s'engage à assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant notamment des activités en relation avec la formation prévue et permettant de réaliser des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression, définie par accord entre le Centre de Formation d'Apprentis et la Caisse régionale, fera l'objet d'un suivi régulier.

1-2- Engagements de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour la Caisse régionale, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée au Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise. Il est également

tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

L'apprenti est tenu, comme les autres salariés, au secret professionnel.

2) Les dispositions régissant le contrat d'apprentissage

2-1- Durée du contrat et principes généraux de l'application de la Convention collective

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage pendant laquelle il est régi par les dispositions du Code du travail relatives au contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6222-7 de ce code, et par les dispositions spécifiques du présent accord.

L'apprenti, pendant le contrat d'apprentissage à durée déterminée ou pendant la période d'apprentissage du contrat conclu pour une durée indéterminée, bénéficie des dispositions applicables aux autres salariés, selon les mêmes conditions d'ancienneté, sous réserve des adaptations prévues ci-après, liées à son statut de salarié en première formation et aux règles particulières prévues par le Code du travail.

En ce qui concerne la période d'essai, le salaire et la rupture du contrat d'apprentissage, il est fait référence aux règles définies par le Code du travail, sous réserve des règles particulières plus favorables prévues par le présent accord.

Le salaire maintenu pendant une suspension du contrat de travail, en application de dispositions conventionnelles, est déterminé d'après les règles légales et le présent accord.

L'attribution des droits du personnel titulaire n'a pas pour effet de modifier la nature juridique du contrat.

2-2) Dispositions particulières à certains articles de la Convention collective

Article 4 : Clause de non-concurrence

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne peut être prévu de clause de non-concurrence.

Article 7 (délégués du personnel) et article 18 (Comité d'entreprise)

Dès lors qu'ils justifient des conditions d'âge et d'ancienneté requises, les apprentis sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Article 10 : Période d'essai

Mod. par Avenant 29 mai 2018, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

SUD CAM.

(Avenant 29 mai 2018, non étendu) Les dispositions de l'article 10 de la Convention collective ne sont pas applicables ; conformément à la réglementation, l'apprenti est soumis à une période d'essai dont la durée est définie par l'article L. 6222-18 du Code du travail, pendant laquelle le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation doit être constatée par écrit. Elle doit être précédée d'une convocation à un entretien permettant d'exposer les motifs de la résiliation du contrat.

Article 11 : Mobilité

Le changement de poste de l'apprenti, dû à des raisons d'organisation de l'entreprise, doit permettre le bon déroulement de la formation prévue dans le contrat d'apprentissage ainsi que le suivi par un maître d'apprentissage.

Cette possibilité doit être prévue dans le contrat d'apprentissage.

Article 12 : Discipline

En cas d'agissement considéré comme fautif au sens de l'article 12 de la Convention collective, l'apprenti peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En raison des dispositions particulières du Code du travail régissant le contrat d'apprentissage, les mesures suivantes pourront être prises :

- avertissement,
- blâme,
- rupture du contrat d'apprentissage, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti à ses obliga-

tions.

Les deux premières sanctions sont prises par la Direction, après avis du responsable hiérarchique de l'intéressé ; ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la Caisse régionale.

La rupture du contrat d'apprentissage doit être prononcée par le Conseil de Prud'hommes, en application de l'article L. 6222-18 du Code du travail.

Cette demande doit être préalablement soumise à l'avis du Conseil de discipline, conformément à la procédure prévue par l'article 13 de la Convention collective.

Si la gravité de la faute commise le justifie, la Direction peut suspendre l'apprenti dans l'attente de la décision judiciaire.

Article 14 : Rupture du contrat d'apprentissage

Mod. par Avenant 29 mai 2018, non étendu ⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

SUD CAM.

(Avenant 29 mai 2018, non étendu) Passé le délai prévu ci-dessus dans les conditions du Code du travail (article 10), la résiliation du contrat d'apprentissage peut intervenir sur accord exprès des deux parties, constaté par écrit. Elle peut également être prononcée par le Conseil de Prud'hommes dans les conditions prévues par l'article L. 6222-18 du Code du travail, en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, notamment en cas de non admission dans l'année d'études supérieure.

Article 19 : Congés annuels

Les congés prévus par l'article 19 de la Convention collective sont accordés aux apprentis.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est pris en compte pour la détermination du droit au congé.

Article 20 : Congés spéciaux

Les congés spéciaux prévus par l'article 20 de la Convention collective sont accordés selon les mêmes modalités aux apprentis.

Pour la préparation des épreuves de l'examen prévu dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables, rémunéré, en application et selon les modalités de l'article L. 6222-35 du Code du travail. Pendant ce congé, il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans les Centres de Formation d'Apprentis.

Ce congé, qui se substitue au congé de veille d'examen, prévu par l'article 20 de la Convention collective, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

La Caisse régionale est tenue de laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour se présenter aux épreuves de l'examen préparé.

En outre, l'apprenti a le droit de se présenter aux examens de son choix selon les modalités définies par l'article L. 6322-3 du Code du travail et suivants relatifs au congé pour examen (sans condition d'ancienneté conformément à l'article R. 6222-41 du Code du travail).

Article 23 : Maladie

En cas de maladie, l'apprenti bénéficie des dispositions de la Convention collective relatives au maintien du salaire, selon les mêmes conditions d'ancienneté.

Ainsi qu'il l'est précisé ci-dessus (§ 2-1), le salaire maintenu est celui déterminé par la réglementation et le présent accord.

Article 26 : Rémunération

En raison de son statut de salarié en première formation alternée, l'apprenti bénéficie d'un régime particulier en matière de rémunération, défini par la réglementation.

En principe, les dispositions conventionnelles relatives à la détermination du salaire ne sont pas applicables.

Toutefois, il est convenu de déterminer le salaire forfaitaire de l'apprenti, quel que soit son âge, par référence à la position de classification de l'emploi occupé.

Le pourcentage retenu pour tous les apprentis, quel que soit leur âge, est celui fixé par l'article D. 6222-26 du Code

du travail pour les apprentis de 21 ans et plus.

Ce pourcentage s'applique alors à la rémunération de la classification de l'emploi.

En outre, le salaire différé défini à l'article 28 de la Convention collective, est versé aux apprentis selon les modalités de calcul prévues au présent article.

Article 35 : Accident du travail

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou de la fréquentation du Centre de Formation d'Apprentis, l'apprenti perçoit son salaire conformément aux dispositions de l'article 35 de la Convention collective.

2-3) Annexe 2 à la Convention Collective «Durée et Organisation du temps de Travail»

Les apprentis bénéficient de l'annexe 2 à la Convention Collective, sous réserve des modalités prévues ci-dessous, qui prennent en considération l'organisation de leur formation.

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, prévue par ce texte, s'applique aux apprentis.

La durée de la formation dispensée dans le Centre de Formation d'Apprentis est comprise dans la durée annuelle de travail définie par l'annexe 2 (compte tenu d'un droit à congé payé complet).

En conséquence, le nombre de jours de repos, fixé en application de l'article 2-1 B du Chapitre II de l'annexe précitée, doit être adapté par rapport à l'horaire effectué dans le CFA. Il est alors déterminé en prenant en compte l'horaire en CFA s'il excède 35 heures par semaine.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés en contrat de professionnalisation pour les périodes de formation.

II. Le recrutement définitif à l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée

L'apprenti est recruté par une Caisse régionale sous contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée, à condition qu'il réponde aux critères de qualification requis par son futur emploi et désire poursuivre sa carrière au Crédit Agricole.

1) Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai.

Toutefois, lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans la Caisse régionale, la période d'essai est supprimée afin de prendre en considération la période pendant laquelle l'emploi a été effectivement tenu par l'apprenti.

Lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans une autre Caisse régionale, celle-ci peut réduire la durée de la période d'essai.

Lorsque le recrutement est effectué pour un emploi différent, dans la même Caisse régionale ou dans une autre, une période d'essai complète peut être stipulée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention collective.

2) Ancienneté

Pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, la durée du contrat d'apprentissage est intégralement prise en compte.

III. Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 22 juin 2015 pour une durée de trois ans.

Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit au 21 juin 2018, sauf reconduction expresse.

Deux mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

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.

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

Accord du 21 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

SUD CAM.

Le Crédit Agricole et les organisations syndicales ont souhaité, par la signature de nombreux accords de branche, souligner l'importance qu'ils ont toujours attachée à la formation et au développement des compétences des collaborateurs :

- accords sur la formation professionnelle, en dernier lieu accord du 29 novembre 2018, renégocié dans le cadre de la loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 ;
- accord relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel, signé en dernier lieu le 29 novembre 2018, dans le cadre de la réforme du financement de l'alternance et notamment de l'apprentissage, issue de la même loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 ;
- accord sur l'emploi des travailleurs handicapés, en dernier lieu du 17 décembre 2015 modifié par avenant du 29 novembre 2018

L'ensemble de ces dispositifs a permis un développement important de l'apprentissage.

Vu l'accord du 8 juillet 2009 relatif aux modalités d'application de la Convention collective nationale du Crédit Agricole aux apprentis, reconduit en dernier lieu par avenant du 29 mai 2018 jusqu'au 31 décembre 2018 en tenant compte des évolutions législatives intervenus durant son application.

Dans la continuité, il est convenu de reconduire ces dispositions par le présent accord, en y intégrant les adaptations résultant :

- De la loi du 29 mars 2018 ratifiant l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative «à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales» ;
- De la loi du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» ;

Les parties au présent accord entendent préciser :

- les relations contractuelles qui lient les Caisses régionales aux apprentis, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, notamment les modalités d'application de la Convention collective aux apprentis, en l'état actuel de la réglementation.
- les modalités de la transformation des contrats d'apprentissage en contrats à durée indéterminée, à l'expiration du contrat d'apprentissage.

I. Les relations contractuelles pendant la durée du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, par lequel la Caisse régionale s'engage à assurer, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle méthodique et complète, dispensée pour partie par la Caisse régionale et pour partie dans un Centre de Formation d'Apprentis.

1) Les engagements des parties

1-1- Engagements de la Caisse régionale

La Caisse régionale est tenue de faire suivre à l'apprenti les enseignements et activités pédagogiques organisés par le Centre de Formation d'Apprentis.

Elle doit inscrire et faire participer l'apprenti aux épreuves conduisant au diplôme ou au titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

En outre, la Caisse régionale s'engage à assurer la formation pratique de l'apprenti, en lui confiant notamment des activités en relation avec la formation prévue et permettant de réaliser des travaux conformes à une progression annuelle.

Cette progression, définie par accord entre le Centre de Formation d'Apprentis et la Caisse régionale, fera l'objet d'un suivi régulier.

1-2- Engagements de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour la Caisse régionale, pendant la durée du contrat, et à suivre la formation dispensée au Centre de Formation d'Apprentis et en entreprise. Il est également tenu de se présenter aux épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage.

L'apprenti est tenu, comme les autres salariés, au secret professionnel.

2) *Les dispositions régissant le contrat d'apprentissage*

2-1- *Durée du contrat et principes généraux de l'application de la Convention collective*

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier.

Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage pendant laquelle il est régi par les dispositions du Code du travail relatives au contrat d'apprentissage, en application de l'article L. 6222-7 de ce code, et par les dispositions spécifiques du présent accord.

L'apprenti, pendant le contrat d'apprentissage à durée déterminée ou pendant la période d'apprentissage du contrat conclu pour une durée indéterminée, bénéficie des dispositions applicables aux autres salariés, selon les mêmes conditions d'ancienneté, sous réserve des adaptations prévues ci-après, liées à son statut de salarié en première formation et aux règles particulières prévues par le Code du travail.

En ce qui concerne la période d'essai, le salaire et la rupture du contrat d'apprentissage, il est fait référence aux règles définies par le Code du travail, sous réserve des règles particulières plus favorables prévues par le présent accord.

Le salaire maintenu pendant une suspension du contrat de travail, en application de dispositions conventionnelles, est déterminé d'après les règles légales et le présent accord.

L'attribution des droits du personnel titulaire n'a pas pour effet de modifier la nature juridique du contrat.

2-2- *Dispositions particulières à certains articles de la Convention collective*

Article 4

Clause de non-concurrence

Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, il ne peut être prévu de clause de non-concurrence.

Article 7

(délégués du personnel) et article 18 (Comité d'entreprise)

Dès lors qu'ils justifient des conditions d'âge et d'ancienneté requises, les apprentis sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles.

Ces droits sont applicables, dans les mêmes conditions, à l'occasion des élections professionnelles du Comité Social et Économique.

Article 10

Période d'essai

Les dispositions de l'article 10 de la Convention collective ne sont pas applicables ; conformément à la réglementation, l'apprenti est soumis à une période d'essai dont la durée est définie par l'article L. 6222-18 du Code du travail, pendant laquelle le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties.

La résiliation doit être constatée par écrit. Elle doit être précédée d'une convocation à un entretien permettant d'exposer les motifs de la résiliation du contrat.

Article 11

Mobilité

Le changement de poste de l'apprenti, dû à des raisons d'organisation de l'entreprise, doit permettre le bon déroulement de la formation prévue dans le contrat d'apprentissage ainsi que le suivi par un maître d'apprentissage.

Cette possibilité doit être prévue dans le contrat d'apprentissage.

Article 12

Discipline

En cas d'agissement considéré comme fautif au sens de l'article 12 de la Convention collective, l'apprenti peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

En raison des dispositions particulières du Code du travail régissant le contrat d'apprentissage, les mesures suivantes pourront être prises :

- avertissement,*
- blâme,*
- rupture du contrat d'apprentissage, en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'apprenti à ses obligations.*

Les deux premières sanctions sont prises par la Direction, après avis du responsable hiérarchique de l'intéressé ; ce dernier ayant été entendu par la Direction, en présence, s'il le désire, d'un salarié de la Caisse régionale.

En cas de procédure disciplinaire susceptible d'entraîner la rupture du contrat d'apprentissage, le Conseil de discipline est préalablement consulté, conformément à la procédure prévue par l'article 13 de la Convention collective. Si la gravité de la faute commise le justifie, la Direction peut suspendre l'apprenti dans l'attente de la notification de la décision à l'issue de la procédure disciplinaire.

Article 14

Rupture du contrat d'apprentissage

Passé le délai prévu ci-dessus dans les conditions du Code du travail (article 10) la résiliation du contrat d'apprentissage peut intervenir sur accord exprès des deux parties, constaté par écrit.

Elle peut également intervenir dans les conditions prévues par l'article L. 6222-18 du Code du travail, en particulier en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, notamment en cas de non admission dans l'année d'études supérieure.

Article 19

Congés annuels

Les congés prévus par l'article 19 de la Convention collective sont accordés aux apprentis.

Le temps consacré par l'apprenti aux enseignements et activités pédagogiques est pris en compte pour la détermination du droit au congé.

Article 20

Congés spéciaux

Les congés spéciaux prévus par l'article 20 de la Convention collective sont accordés selon les mêmes modalités aux apprentis.

Pour la préparation des épreuves de l'examen prévu dans le cadre du contrat d'apprentissage, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables, rémunéré, en application et selon les modalités de l'article L. 6222-35 du Code du travail. Pendant ce congé, il doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans les Centres de Formation d'Apprentis.

Ce congé, qui se substitue au congé de veille d'examen, prévu par l'article 20 de la Convention collective, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

La Caisse régionale est tenue de laisser à l'apprenti le temps nécessaire pour se présenter aux épreuves de l'examen préparé.

Article 23

Maladie

En cas de maladie, l'apprenti bénéficie des dispositions de la Convention collective relatives au maintien du salaire, selon les mêmes conditions d'ancienneté.

Ainsi qu'il l'est précisé ci-dessus (§ 2-1), le salaire maintenu est celui déterminé par la réglementation et le présent accord.

Article 26

Rémunération

En raison de son statut de salarié en première formation alternée, l'apprenti bénéficie d'un régime particulier en matière de rémunération, défini par la réglementation.

En principe, les dispositions conventionnelles relatives à la détermination du salaire ne sont pas applicables.

Toutefois, il est convenu de déterminer le salaire forfaitaire de l'apprenti, quel que soit son âge, par référence à la position de classification de l'emploi occupé.

Le pourcentage retenu pour tous les apprentis, quel que soit leur âge, est celui fixé par l'article D. 6222-26 du Code du travail pour les apprentis de 21 ans et plus.

Ce pourcentage s'applique alors à la rémunération de la classification de l'emploi.

En outre, le salaire différé défini à l'article 28 de la Convention collective, est versé aux apprentis selon les modalités de calcul prévues au présent article.

Article 35

Accident du travail

En cas d'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ou de la fréquentation du Centre de Formation d'Apprentis, l'apprenti perçoit son salaire conformément aux dispositions de l'article 35 de la Convention collective.

2-3- Annexe 2 à la Convention Collective «Durée et Organisation du temps de Travail»

Les apprentis bénéficient de l'annexe 2 à la Convention Collective, sous réserve des modalités prévues ci-dessous, qui prennent en considération l'organisation de leur formation.

La durée conventionnelle du travail de 35 heures en moyenne sur l'année, prévue par ce texte, s'applique aux apprentis.

La durée de la formation dispensée dans le Centre de Formation d'Apprentis est comprise dans la durée annuelle de travail définie par l'annexe 2 (compte tenu d'un droit à congé payé complet).

En conséquence, le nombre de jours de repos, fixé en application de l'article 2-1-B du Chapitre II de l'annexe précitée, doit être adapté par rapport à l'horaire effectué dans le CFA. Il est alors déterminé en prenant en compte l'horaire en CFA s'il excède 35 heures par semaine.

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux salariés en contrat de professionnalisation pour les périodes de formation.

II. Le recrutement définitif à l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée

L'apprenti est recruté par une Caisse régionale sous contrat à durée indéterminée à l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée, à condition qu'il réponde aux critères de qualification requis par son futur emploi et désire poursuivre sa carrière au Crédit Agricole.

1) Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai.

Toutefois, lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans la Caisse régionale, la période d'essai est supprimée afin de prendre en considération la période pendant laquelle l'emploi a été effectivement tenu par l'apprenti.

Lorsque le recrutement est effectué pour le même emploi dans une autre Caisse régionale, celle-ci peut réduire la durée de la période d'essai.

Lorsque le recrutement est effectué pour un emploi différent, dans la même Caisse régionale ou dans une autre, une période d'essai complète peut être stipulée, conformément aux dispositions de l'article 10 de la Convention collective.

2) Ancienneté

Pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté, la durée du contrat d'apprentissage est intégralement prise en compte.

III. Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2019 pour une durée d'un an,

Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit au 31 décembre 2019, sauf reconduction expresse.

Deux mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction.

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.

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

Avenant du 4 juillet 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

FO ;

SUD CAM.

Le dialogue social au cours de l'année 2018 a été très riche puisque 12 accords ont été conclus sur des thèmes aussi variés que structurants pour la branche des Caisses régionales pendant cette période, marquée par deux

réformes d'ampleur introduites par les ordonnances «travail» et la loi «avenir professionnel».

C'est dans ce cadre qu'a été conclu l'accord du 21 décembre 2018 relatif aux modalités d'application de la Convention collective nationale du Crédit Agricole aux apprentis.

Cet accord reconduit les dispositions conventionnelles de l'accord du 8 juillet 2009 sur ce thème (reconduit en dernier lieu par avenant du 29 mai 2018), en les adaptant au nouveau cadre légal issu de la loi «avenir professionnel», pour une durée d'un an, jusqu'au 31 décembre 2019.

Dans la continuité de 2018, l'agenda de l'année 2019 se révèle être également étoffé et la négociation annuelle salariale, qui s'est soldée par un désaccord, a conduit les partenaires sociaux de la branche pendant plusieurs séances à rechercher des solutions, formalisées par une délibération du 4 juillet 2019.

Par cette dernière, et au regard de l'ensemble des thèmes et accords de branche inscrits à l'ordre du jour de l'agenda social 2019 de la CPPNI, les négociateurs ont acté la nécessité de reconduire certains accords de branche dans la durée.

Ces reconductions n'excluent pas que ces accords puissent être renégociés avant leur terme, le cas échéant.

Ainsi, il est convenu,

- De reconduire les dispositions de l'accord du 21 décembre 2018 pour une durée de 2 ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2021, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf reconduction expresse.

Pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale de l'accord pourra être demandée. La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

- De se réunir au plus tard avant le 31 octobre 2021, pour examiner les modalités de reconduction de ces dispositions.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que les dispositions reconduites par le présent avenant en matière de relations contractuelles pendant la durée du contrat d'apprentissage et de recrutement à l'issue d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée s'adaptent aux besoins de l'ensemble des entités de la branche, quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Aspects sociaux des restructurations et regroupements de moyens

Accord du 15 novembre 2006

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2007 pour une durée de trois ans reconduite au 31 déc. 2011]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC-AGRI ;

SNECA CGC ;

CGT ;

UNSA-CA ;

FO ;

SNIACAM ;

SUD-CAM.

Mod. par Avenant 15 déc. 2009, non étendu

Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC-AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA-CA ;

FO ;

SNIACAM ;

SUD-CAM.

Mod. par Avenant 28 juill. 2010, non étendu

Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC-AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA-CA ;

FO ;

SNIACAM.

Les dispositions prévues au présent accord constituent un cadre pour traiter les aspects sociaux des opérations de restructuration, notamment les fusions et regroupements de moyens, et également les processus de réorganisation. Elles encadrent les opérations lourdes de restructuration (Annexes 1 et 2) ainsi que les opérations moins importantes de réorganisation (Annexe 3).

Elles organisent au niveau local, la mise en œuvre de procédures applicables aux opérations de rapprochement ou de réorganisation de Caisses régionales :

(Par Caisse régionale on entend, les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective)

- La consultation du Comité d'entreprise,

- La négociation sur le nouveau statut social local.

Elles organisent l'association étroite des titulaires de mandats électifs et syndicaux à la mise en œuvre du projet par une consultation régulière des Comités d'entreprise, et par une négociation soutenue avec les représentants des organisations syndicales.

Elles proposent un schéma type de consultation du Comité d'entreprise (annexe 1) avec les points obligatoires de la consultation, et permettent aux membres des Comités d'entreprise de prendre la mesure de l'opération envisagée. Le présent accord porte également sur le fonctionnement de ces instances lors d'une fusion.

Ainsi, les parties conviennent de reprendre le contenu des dispositions de l'accord du 14 octobre 2003 qui sont reconduites selon les modalités ci-après.

I. - Le comité d'entreprise

Toute décision importante pouvant avoir une incidence sur l'emploi, telle qu'une fusion, cession d'activité, mutation technologique, un regroupement de moyens ou d'activités entre des Caisses régionales, nécessite, préalablement, la consultation du comité d'entreprise.

Les modalités de la consultation prévues à l'annexe I doivent tenir compte de la nature de la modification projetée et des délais imposés par la législation pour accomplir les formalités légales et réglementaires.

En cas de fusion ou de regroupements de moyens ou d'activités entre des Caisses régionales, 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.

Dans le cadre de cette consultation, le Comité d'entreprise doit disposer des informations visées en annexe 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.

II. - Les organisations syndicales

2.1. Négociation d'un statut social unique

Certaines opérations, telles qu'une fusion de Caisses régionales ou un regroupement de moyens, nécessitent, pour aboutir à un statut social local unique dans la nouvelle entité, la mise en place de nouvelles règles.

Le statut social local unique doit être déterminé après négociations avec les organisations syndicales concernées.

Les points à aborder au cours de cette négociation sont définis en annexe.

La négociation de ce statut doit être précédée par la définition négociée :

- des moyens dont disposeront les organisations syndicales en vue de cette négociation,
- des modalités de la négociation.

Les modalités des négociations ainsi arrêtées, qui comprendront notamment un calendrier indicatif de négociation, sont communiquées au Comité d'entreprise.

La négociation doit être engagée à partir de la décision officielle de réaliser l'opération, (c'est-à-dire la date d'adoption du protocole d'accord par les Conseils d'administration), et au plus tard, dans les trois mois qui suivent la mise en place de la nouvelle entité, (c'est-à-dire la date d'adoption du traité de fusion par les Assemblées Générales extraordinaires).

2.2. Modalités de négociation sur les nouvelles instances représentatives lors d'une fusion de Caisses régionales

2.2.1. Cadre des instances au niveau des Caisses régionales

Les parties au présent accord estiment que le cadre le mieux adapté pour la mise en place et le fonctionnement des instances représentatives est un établissement unique au niveau de la nouvelle Caisse régionale.

2.2.1.1. Pour le Comité d'entreprise

Le Comité d'entreprise remplit sa mission dans le domaine économique et social au sein d'une unité économique et sociale qui ne peut être que l'entreprise tout entière.

En effet, les critères retenus par la jurisprudence pour définir l'établissement, à savoir l'autonomie de gestion du personnel et l'autonomie comptable, entraînent au niveau de la nouvelle Caisse régionale la constitution d'un seul Comité d'entreprise.

2.2.1.2. Pour les délégués syndicaux

L'unité économique et sociale implique une communauté d'intérêts représentée par les mêmes délégués qui sont les interlocuteurs d'une seule Direction.

Des négociations distinctes, dans des établissements distincts ne sont pas, en effet, de nature à créer un statut unique qui permette de bâtir une véritable communauté fondée sur des règles communes.

2.2.1.3. Pour les délégués du personnel et le CHSCT

Le cadre le mieux adapté pour la mise en place de ces instances dépend des situations locales et ne peut être défini que par accord entre la Caisse régionale et :

- toutes les organisations syndicales, pour les délégués du personnel,
- le Comité d'entreprise, pour le CHSCT.

2.2.2. Moyens applicables au niveau des Caisses régionales

Bâtir cette nouvelle communauté exige des démarches et des contacts fréquents avec les salariés et les responsables de la nouvelle Caisse régionale.

Les parties au présent accord ont décidé d'appliquer les dispositions qui suivent dans les Caisses régionales qui sont concernées par une opération de fusion et qui auront décidé de mettre en place une instance unique de représentation.

Ces dispositions s'appliquent pour une durée de cinq ans à compter de la fusion juridique.

2.2.2.1. 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 calculé en fonction du nombre de délégués déterminé :

- par l'article R. 433-1 du Code du travail pour le Comité d'entreprise,
- par l'article R. 423-1 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.

2.2.2.2. Les délégués syndicaux

Le nombre de délégués syndicaux désignés au titre des articles R. 412-2 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 une durée de 5 ans à compter de l'adoption du traité de fusion par les Assemblées Générales Extraordinaires.

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.

2.2.2.3. Dispositions communes

Les parties au présent accord conviennent que la mise en place du nouveau cadre de la représentation du personnel soit portée à l'ordre du jour des négociations prévues par le présent accord, qui ont pour objet de définir le nouveau statut social local.

Cette 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.

III. - Application de l'accord

Mod. par Avenant 15 déc. 2009, non étendu

Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC-AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA-CA ;

FO ;

SNIACAM ;

SUD-CAM.

Mod. par Avenant 28 juill. 2010, non étendu

Signataires :

Organisations patronales :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC-AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA-CA ;

FO ;

SNIACAM.

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2007 jusqu'au 31 décembre 2011, 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.

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

Annexe 1 - Les modifications dans la structure juridique (Fusions, cession d'activité)

Consultation du comité d'entreprise

Les informations préalables à la consultation

- les motifs des modifications projetées (économiques, financiers et techniques),
- le nombre de salariés, les emplois concernés (pour les regroupements de moyens),
- les conséquences en matière de conditions d'emploi et de travail des salariés concernés, notamment sur l'organisation du temps de travail,
- les modalités des négociations sur le statut social local de la nouvelle entité.

Points de la consultation

- les modalités techniques, économiques et financières du projet,
- les modalités des opérations concernant les salariés, et en particulier :
 - . leur contrat de travail,
 - . leur statut collectif,
 - . le bénéfice des activités sociales et culturelles,
- . les conséquences sur l'organisation du travail et le contenu des emplois,
- . la formation prévue,
 - . action de reconversion,
 - . action d'adaptation,
 - . mise en œuvre de dispositifs ou démarches prévus par l'accord du 14 mars 2005 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales.
- . les conséquences sur les conditions de travail, notamment l'organisation du temps de travail, les mobilités géographiques et fonctionnelles,
- . le planning des réalisations,
- . les mesures d'accompagnement,
- . 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.

Modalités d'application de la consultation

L'annexe 1 du présent accord détermine les informations préalables à la consultation ainsi que les points de la consultation, qui concernent les regroupements de moyens et les fusions.

Pour les fusions, qui sont des opérations longues et complexes, il est convenu d'appliquer les modalités suivantes :

1. Le moment de la consultation

Le principe posé par le Code du travail est que le Comité d'entreprise doit être consulté avant qu'une décision ait été arrêtée.

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.

2. Les informations préalables à la consultation

L'indicateur relatif au nombre de salariés et les emplois concernés vise les regroupements de moyens car, dans une opération de fusion, tous les salariés et tous les emplois sont concernés.

Les conséquences en matière de conditions d'emploi et de travail des salariés concernés visent le niveau de l'emploi (le nombre et les principes de classification des emplois) et les mesures qui sont envisagées sur ce point.

Les modalités de la négociation sur le statut social local de la nouvelle entité concernent principalement :

- les délais d'engagement de la négociation,
- les points qui doivent être abordés,

lors de la négociation.

3. Les points de la consultation

Sur les modalités des opérations concernant les salariés :

. Leur contrat de travail

Il s'agit de montrer quels mécanismes la Caisse régionale entend appliquer dans l'opération de fusion et les conséquences au regard de l'article L. 122-12 du Code du travail qui prévoit la poursuite du contrat de travail dans la nouvelle entité. Ce sera le cas lorsqu'une procédure de postulation faisant appel au volontariat aura été prévue.

D'autre part, il convient de faire ressortir tous les cas possibles de mobilité et leurs conséquences sur le contrat de travail.

. Leur statut collectif

Le statut collectif provient de différentes sources :

- la Convention collective nationale qui continue à s'appliquer dans la nouvelle Caisse régionale.
- les accords collectifs locaux qui, en principe, demeurent applicables 15 mois à compter de la fusion.

Il convient de préciser les mesures que compte prendre la Caisse régionale, le devenir des accords devant être réglé après la négociation prévue par le présent accord.

Les conséquences sur l'organisation du travail et le contenu des emplois

L'organisation du travail est affectée par la mise en place d'un nouvel organigramme définitif ou indicatif, selon l'état d'avancement de la fusion.

Le Comité d'entreprise doit recevoir communication du nouvel organigramme, 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 doit être 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).

Annexe 2 - Points à aborder au cours de la négociation sur le statut collectif de la nouvelle entité

(regroupement de moyens, fusions)

- accords collectifs ou avenants locaux des Caisses régionales concernées,

-
- usages et accords atypiques en vigueur dans les Caisses régionales concernées,
 - les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques,

Par exemple :

- . conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
- . frais de déménagement,
- . mesures d'incitation à la mobilité,
- . cellules d'aide à la mobilité (démarches administratives, recherche de logement, inscriptions scolaires, cas du conjoint salarié de la Caisse régionale, etc.),
- les mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle.

Précisions sur les points à aborder au cours de la négociation sur le statut collectif

L'annexe 2 du présent accord énumère les points à aborder au cours de la négociation sur le statut collectif.

Il est possible d'aborder ces points selon l'énumération et avec le contenu suivants :

- les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques, par exemple :
 - . conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
 - . frais de déménagement,
 - . mesures d'incitation à la mobilité,
 - . cellules d'aide à la mobilité (démarches administratives, recherches de logement, inscriptions scolaires, recherche d'un emploi pour le conjoint, aides aux opérations de vente-achat de logements, etc...).
- les mesures d'aide à la mobilité fonctionnelle, par exemple :
 - . bilan de qualification,
 - . actions de formation 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 précisée.

À 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. 122-12 du Code du travail,

par exemple :

- . désignation,
- . candidature.
- les mesures destinées à maintenir l'emploi
- accords collectifs ou avenants locaux des Caisses régionales concernées
- usages en vigueur dans les Caisses régionales
- instances représentatives du personnel et droit syndical.

Annexe 3 - Les mutations d'organisation

Consultation du comité d'entreprise

Points de la consultation et informations préalables

- le projet, sa nature, ses aspects économiques et commerciaux,
- ses conséquences sociales prévisibles, et, en particulier, sur les conditions de travail, la nature, la structure, l'estimation du nombre des emplois et des qualifications nécessaires,
- les conditions de réalisation et, notamment sur la formation du personnel,
- les délais de mise en œuvre du projet.

Translation

Accord du 4 avril 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CGC ;

UNSA/CA ;

FO.

Préambule

Vu l'accord du 4 avril 2007 portant sur la modification de certaines dispositions de la Convention Collective Nationale du Crédit agricole et sur l'Annexe1,

considérant que les modifications de la convention collective doivent s'effectuer en assurant aux salariés un niveau identique de garanties sociales lorsque le cadre des relations contractuelles n'est pas modifié,

les parties conviennent, conformément à l'article1 de la Convention collective nationale du Crédit agricole, d'appliquer, lors de l'entrée en vigueur de ces modifications, les règles suivantes aux salariés dont le contrat de travail était régi par les dispositions antérieures.

Le présent accord de translation se substitue à l'accord de translation du 18 juillet 2002, confirmé par l'accord du 13 juin 2006.

Article 1

Composantes de la rémunération conventionnelle

L'accord du 4 avril 2007 actualise la définition des composantes de la rémunération conventionnelle selon les modalités suivantes :

- La rémunération de la classification, qui rétribue :

- la Position de classification de l'emploi, exprimant le niveau des responsabilités confiées et des compétences à mettre en œuvre a priori pour accomplir la prestation demandée dans l'emploi.

- ou une Position de classification personnelle supérieure lorsque le salarié a, dans son métier et conformément au chapitreIII, paragraphe II-B-3, de l'annexe 1 à la Convention Collective, développé des expertises supplémentaires reconnues et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

- La rémunération des compétences individuelles, qui rétribue le surplus des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi, ou dans les emplois précédemment occupés, en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale, notamment au regard du référentiel décrit au chapitreIV de l'annexe 1 à la Convention Collective.

Cette rémunération des compétences individuelles sera majorée, le cas échéant, de l'équivalent en euros des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article32 de la Convention Collective Nationale.

- La rémunération conventionnelle complémentaire, incluant le supplément familial de salaire tel que défini à l'article 31 de la Convention collective nationale et l'équivalent en euros de points spécifiques nationaux acquis au titre de mesures nationales spécifiques.

Article 2

Rattachement aux fonctions repère et familles professionnelles

Lors de l'application des nouvelles dispositions de l'annexe1 relatives aux familles professionnelles et aux fonctions repère, le rattachement des emplois aux nouvelles fonction repère se fait selon des modalités de raccordement qui seront présentées par la Caisse régionale aux correspondants désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord en application du chapitreVI de l'annexe, sans que cette opération donne lieu à une nouvelle pesée d'emploi, ni à un changement de niveau ou de classification de l'emploi.

Article 3

Positions de classification des emplois

Les nouvelles positions de la classification de l'emploi sont appliquées selon le système de raccordement ci-dessous, sans que cette opération de «translation» donne lieu à une nouvelle pesée des emplois, ni à un changement de classification.

Niveaux	Points de qualification de l'emploi	Position de classification de l'emploi	Niveaux
Opérateur	285	1	A
Agent	300	2	B
Assistant	330	3	C
	340	4	
	350	4	
	-	5	D
Technicien-Coordinateur	375	6	E
	390	7	
	400	7	
Analyste - Animateur	420	8	F
	440	9	
	460	9	
Chargé d'activités	485	10	G
	515	11	
	540	11	
Responsable de domaine d'activités	585	12	H
	630	13	
	645	13	
Responsable de secteur d'activités	700	14	I
	755	15	
Responsable de pôle d'activités	820	16	J
	900	17	

Article 4 Positions de classification personnelles

Dans l'esprit des accords du 18 juillet 2002 et du 4 avril 2007, la position de classification des salariés rémunérés sur la base de 350, 400, 460, 540 et 645 points de qualification de l'emploi évoluera a minima dans les conditions suivantes :

Niveaux	Points de qualification de l'emploi	Position de classification personnelle
C	350	5
E	400	8
F	460	10
G	540	12
H	645	14

Par ailleurs, les Caisses régionales examineront la situation de chaque salarié concerné pour vérifier si, au regard des dispositions du paragraphe «Reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de l'équipe» du chapitre III de l'annexe 1 de la Convention collective, la position de classification personnelle de certains desdits salariés ne doit pas être valorisée dans des proportions supérieures.

Ces dispositions confirment, par une position de classification personnelle supérieure à la position de classification

de l'emploi, la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service de la performance de l'équipe par les salariés concernés.

Article 5 **Évolution des composantes de la rémunération conventionnelle**

Au 1^{er} juillet 2007, les éléments de rémunération en vigueur au 30 juin 2007 évolueront dans les conditions suivantes :

- La rémunération des compétences individuelles mensuelle correspond au produit entre la valeur du point en vigueur au 30 juin 2007 et la somme, au 30 juin 2007, des Points de Qualification Individuelle du salarié, majorés le cas échéant des points de diplôme obtenus en application des précédentes dispositions de l'article 32 de la Convention Collective Nationale.

- La rémunération conventionnelle complémentaire mensuelle correspond au produit entre la valeur du point en vigueur au 30 juin 2007 et la somme, au 30 juin 2007, des points dont bénéficie le salarié au titre des dispositions de l'article 31 de la Convention collective nationale, majorés le cas échéant des points spécifiques nationaux dont bénéficie le salarié au titre de mesures nationales spécifiques.

- La rémunération de la classification mensuelle du salarié correspond à la rémunération associée à la position de classification de l'emploi, ou position de classification personnelle du salarié lorsque celle-ci est supérieure.

La correspondance entre position de classification et rémunération de la classification mensuelle au 1^{er} juillet 2007 est la suivante :

Position de classification	Rémunération de la classification mensuelle
17	3 950 €
16	3 570 €
15	3 247 €
14	3 000 €
13	2 725 €
12	2 490 €
11	2 210 €
10	2 063 €
9	1 920 €
8	1 805 €
7	1 695 €
6	1 610 €
5	1 537 €
4	1 485 €
3	1 444 €
2	1 349 €
1	1 298 €

La revalorisation de la rémunération de la classification mensuelle de chaque salarié est accompagnée d'une absorption :

- de la rémunération des compétences individuelles mensuelle,

- d'éléments de rémunération accordés par les Caisses régionales pour prendre en compte une situation particulière, telle qu'une réorganisation (notamment une fusion) ou le coût de la vie (notamment points de marché, indemnité de résidence), et plus généralement toute rémunération issue des points spécifiques prévus absorbables ou amortissables par une disposition locale.

Les modalités d'absorption d'éléments de rémunération accordés par les Caisses régionales sont arrêtées après négociation avec les organisations syndicales.

Lors de l'application des nouvelles positions de rémunération de la classification, au 1^{er} juillet 2007, la rémunération conventionnelle mensuelle de chaque salarié sera majorée au minimum de 36 euros bruts, la rémunération annuelle brute théorique du salarié étant ainsi majorée de 468 euros (sur 13 mois pour un salarié évoluant à temps plein).

La revalorisation de la rémunération de la classification et le versement du différentiel résultant de la mise en œuvre des dispositions du présent accord seront effectués avec le salaire du mois de septembre 2007, avec rappel au 1^{er} juillet 2007, aux salariés inscrits à l'effectif au moment dupayement.

Article 6

Mise en œuvre des nouvelles dispositions de l'Annexe I de la Convention Collective

Examen de la position de classification de certains emplois

L'accord du 4 avril 2007 instaure une position de classification de l'emploi supplémentaire (5^{ème} position de classification de l'emploi) à laquelle n'est associée aucune position de qualification de l'emploi (PQE) actuelle).

Dès lors, les Caisses régionales examineront, avant le 31 décembre 2007, les situations de travail rattachées automatiquement à la 4^{ème} position de classification de l'emploi mais devant, au regard des dispositions des chapitres I et II de la nouvelle annexe 1 de la Convention Collective Nationale, être rattachées à la 5^{ème} position de classification de l'emploi.

Cet examen des situations de travail sera présenté, pour concertation, aux correspondants des organisations syndicales signataires désignés conformément aux dispositions du chapitre VI de l'annexe 1 à la Convention Collective.

Les salariés dont les situations de travail, au regard des dispositions des chapitres I et II de la nouvelle annexe 1 de la Convention Collective Nationale, seront rattachées à la 5^{ème} position de classification de l'emploi avant le 31 décembre 2007, bénéficieront d'un gain minimum de 70 euros bruts incluant la majoration de la rémunération conventionnelle mensuelle de 36 euros bruts définie à l'article 5 du présent accord.

Mise en œuvre des dispositions relatives à la reconnaissance des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe

L'accord du 4 avril 2007 instaure des dispositions permettant de reconnaître les expertises supplémentaires développées par les salariés et mises en œuvre au service des performances de l'équipe.

Afin de mettre en œuvre dans des délais favorables ces nouvelles dispositions, l'ensemble des Caisses régionales examinera, conformément aux dispositions du chapitre III de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale, la situation des salariés afin que, avant le 31 mars 2008, 13 % d'entre eux, salariés concernés par l'article 4 du présent accord inclus, aient une position de classification personnelle supérieure à la position de classification de leur emploi.

Le respect de cet engagement s'appréciera au niveau de la branche, chaque Caisse régionale ne pouvant, d'ici le 31 mars 2008, compter moins de 10 % de salariés reconnus au titre des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe, salariés concernés par l'article 4 du présent accord inclus.

Les salariés ayant bénéficié d'une reconnaissance au titre des expertises supplémentaires mises en œuvre au service des performances de l'équipe avant le 31 mars 2008 bénéficieront d'un gain minimum de 50 euros bruts incluant la majoration de la rémunération conventionnelle mensuelle de 36 euros bruts définie à l'article 5 du présent accord.

Mise en œuvre des dispositions relatives à la reconnaissance des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi

L'accord du 4 avril 2007 précise les conditions pour une reconnaissance personnalisée des compétences individuelles mises en œuvre dans l'emploi. Dans cet esprit, cet accord prévoit des adaptations des garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle, notamment :

- la réduction de 5 à 4 ans de la période de référence retenue pour apprécier le respect desdites garanties.
- la majoration du montant total desdites garanties.

Aussi, les Caisses régionales prendront toutes les dispositions nécessaires pour que le respect des garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle (garanties de 1^{er} et de 2nd niveau) soit pleinement vérifié au 31 décembre 2007, conformément aux dispositions du chapitre III de la nouvelle annexe 1 de la Convention Collective Nationale.

Article 7

Garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle

Les garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle prévues au chapitre III de l'annexe 1 à la Convention collective commenceront à s'appliquer dès le 31 décembre 2007.

Les valorisations de la rémunération conventionnelle survenues lors de la translation sont prises en compte dans

la vérification du respect des garanties d'évolution de la rémunération conventionnelle telles que définies au chapitre III de l'annexe 1 à la Convention collective.

La référence aux garanties conventionnelles retenue dans le cadre de la négociation annuelle de branche sur les salaires est majorée de 0,32 points à compter du 1^{er} janvier 2008.

Article 8 **Primes de diplôme**

Les salariés qui, au 30 juin 2007, étaient inscrits dans un parcours de formation donnant lieu au versement d'une prime au titre des dispositions de l'article 32 de la Convention collective en vigueur à cette date, continueront à en bénéficier selon les mêmes modalités qu'antérieurement.

Article 9 **Statuts et statut «cadre»**

Les statuts sont associés à la position de classification de l'emploi telle que déterminée en application des chapitres I et II de l'annexe 1 à la Convention Collective Nationale.

Le statut cadre est associé aux emplois rattachés aux niveaux de classification G à J.

Les salariés dont les emplois relevaient de la classification des emplois du personnel d'encadrement de la Convention collective de travail à adhésions multiples, et dont l'emploi appartenait à une autre catégorie que celle du personnel «cadre» (F, G, H) lors de la transposition du 1^{er} avril 1988, continueront de bénéficier de leur statut antérieur.

De même, dans le respect des pratiques et accords locaux, la mise en œuvre des dispositions du présent accord ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réviser le statut cadre des salariés qui en bénéficient au 30 juin 2007.

Par ailleurs, dans le cas de la mise en œuvre des dispositions relatives à la reconnaissance des expertises supplémentaires au service de la performance de l'équipe, les parties conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2007 pour examiner l'opportunité de modifier les termes du premier paragraphe du présent article.

Article 10 **Information des salariés**

Chaque salarié sera informé des nouvelles dispositions de l'annexe 1 de la Convention Collective et des dispositions du présent accord avant le 30 juin 2007.

Par ailleurs, au plus tard le 30 septembre 2007, chaque salarié sera individuellement informé par écrit, des éléments suivants :

- fonction repère ou, le cas échéant, fonction spécifique, à laquelle est rattachée son emploi,
- intitulé de l'emploi,
- niveau, position et rémunération de la classification de l'emploi,
- statut,
- niveau, position et rémunération de la classification personnelle
- composition de la rémunération conventionnelle au 01 juillet 2007.

Article 11 **Logement des chefs d'agence**

Les chefs d'agence qui, compte-tenu des contraintes inhérentes à leurs fonctions, bénéficiaient, en application du C de l'article 1 de la section 2 (Chapitre II, Titre I) de l'annexe à la Convention collective nationale, de l'avantage en nature logement au 31 décembre 1996, continueront à en bénéficier à compter de l'entrée en vigueur de l'accord du 4 avril 2007, dans les mêmes conditions qu'antérieurement.

Toutefois, le maintien de cet avantage cessera dès que les fonctions actuelles de chef d'agence prendront fin (fonctions couvertes dans la rédaction antérieure à l'accord du 18 juillet 2002 par les fonctions de chargé d'équipe commerciale, responsable de domaine d'activités commerciales, responsable de secteur commercial et dans les nouvelles dispositions par les fonctions repère de gestion d'équipe commerciale, management de domaine commercial, management de secteur commercial).

Les chefs d'agence qui, à la date du 31 décembre 1996, avaient renoncé à la mise à disposition d'un logement par la Caisse régionale, mais qui avaient respecté l'obligation de résidence sur les lieux, pourront à nouveau bénéficier de l'avantage visé ci-dessus en cas de mobilité dans une fonction équivalente.

Article 12 **Avantages locaux**

Les dispositions de l'accord du 4 avril 2007 ne peuvent avoir pour effet de modifier, sinon dans le cadre des dis-

positions de l'article 5 du présent accord, le niveau des avantages propres à chaque Caisse régionale, notamment ceux liés à la rémunération extra-conventionnelle qui avaient été déterminés en application de l'article 26 de la Convention collective dans sa rédaction antérieure.

Ainsi, pour les avantages locaux exprimés en points, la conversion en euros sera réalisée en tenant compte de la valeur du point applicable au 30 juin 2007.

Par ailleurs, si la mise en œuvre des dispositions du présent accord et de celles de l'accord du 4 avril 2007 devait rendre impossible ou inadéquate l'application d'accords locaux, une adaptation desdits accords serait nécessaire après négociation avec l'ensemble des organisations syndicales.

Article 13 **Clause de réexamen**

En cas de revalorisation significative du SMIC d'ici le 31 décembre 2007, une réunion sera organisée dans les meilleurs délais afin d'examiner les conséquences de cette revalorisation sur le niveau de la rémunération de la classification des emplois attachés aux premières positions de classification telles que mentionnées à l'article 5 du présent accord et à l'article 26 de la Convention Collective.

Article 14 **Modalités d'application de l'accord**

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

Travail à temps partiel **Accord du 8 novembre 2021**

[Étendu par arr. 24 févr. 2022, JO 8 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 au 31 déc. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

Sud CAM.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'une politique sociale volontariste, le travail à temps partiel vise à concilier les aspirations professionnelles et personnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle, avec les exigences de développement de l'entreprise et la satisfaction des attentes des clients.

La renégociation de l'accord de branche étendu du 13 janvier 2000 régulièrement aménagé jusqu'à ce jour et en dernier lieu le 23 novembre 2016, constitue une opportunité pour consolider le dispositif de travail à temps partiel, et en éclairer le fonctionnement dans les Caisses régionales¹.

¹ Par Caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective nationale.

Les parties signataires du présent accord, conclu dans le cadre des dispositions du Code du travail relatif aux accords de branche, considèrent que le développement du travail à temps partiel répond à trois objectifs :

— Le choix de conditions de travail par les salariés :

Les salariés optent librement pour un travail à temps partiel afin de pouvoir mener, aussi harmonieusement que possible, des parcours professionnels et des choix de vie personnelle permettant de prendre en compte l'équilibre vie privée vie professionnelle. Ce choix est offert à tous les salariés, quels que soient leur genre et le poste occupé.

— L'organisation de la Caisse régionale qui peut intégrer le temps partiel :

Il s'agit également, dans le cadre de l'organisation de la Caisse régionale, d'informer les salariés sur la possibilité de recourir au travail à temps partiel, et de contribuer à faciliter et à fluidifier le processus d'accès des salariés au travail à temps partiel dans toutes ses formes d'organisation. La Caisse régionale porte à ce titre une attention particulière aux conditions de passage et d'exercice du travail à temps partiel, notamment en ce qui concerne l'adaptation de la charge de travail et la fixation des objectifs du salarié.

— Le développement et le maintien de l'emploi :

Parallèlement, le temps partiel peut être envisagé à différentes étapes de la trajectoire professionnelle des salariés. Concernant le contenu du présent accord :

Afin de faciliter l'information immédiate et globale des salariés sur le régime applicable au travail à temps partiel, le contenu de l'accord a été enrichi par les dispositions sur le travail à temps partiel figurant dans d'autres accords de branche, comme l'accord sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018 modifié par avenant du 1^{er} décembre 2020, l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 7 juin 2021, et l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité Social et Économique sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 26 octobre 2020.

Le présent accord reprend les principales évolutions introduites par l'accord du 23 novembre 2016, concernant notamment, la création d'une durée minimale hebdomadaire de travail à temps partiel, ainsi que la possibilité pour les salariés d'opter pour une augmentation temporaire de leur travail à temps partiel, par des compléments d'heures convenus dans le cadre d'un avenant à leurs contrats de travail.

En outre, le processus de demande de passage au travail à temps partiel a été ajusté avec la volonté partagée que le suivi du process de demande, d'acceptation et de mise en œuvre du temps partiel permette d'identifier et de résoudre les freins qui pourraient encore exister. Le statut et le parcours des salariés à temps partiel, ainsi que le rôle des institutions représentatives du personnel en matière de temps partiel ont également été réaffirmés.

Le présent accord est structuré autour des six thématiques suivantes :

- L'introduction et les différentes formes d'organisation du temps partiel ;
- Le processus de demande du salarié de travail à temps partiel ;
- La durée minimale des salariés à temps partiel et les heures complémentaires ;
- Le statut du salarié à temps partiel (contrat de travail, rémunération...) ;
- Le parcours des salariés à temps partiel (formation, évolution, mobilité, priorité d'emploi) ;
- Le rôle des institutions représentatives du personnel et droits collectifs (introduction, suivi, évolution du temps partiel...).

Article 1er

Mise en œuvre du travail à temps partiel

Outre les dispositifs spécifiques de travail à temps partiel prévus par la loi (par exemple, le temps partiel dans le cadre du congé parental d'éducation), des horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la Caisse régionale peuvent être mis en œuvre.

Dans ce contexte, tous les salariés, quels que soient leur genre et l'emploi occupé, peuvent opter de manière réversible et selon les modalités prévues à l'accord entre le travail à temps plein ou le travail à temps partiel.

Article 2

Organisation du travail à temps partiel

Dès lors qu'il est décidé de les mettre en œuvre, des emplois à temps partiel sont proposés à l'ensemble des salariés.

Par ailleurs, tout salarié travaillant à temps plein, quel que soit son statut, son métier et sa classification, peut demander à bénéficier d'un emploi à temps partiel en étudiant, s'il le souhaite, une analyse de son poste en vue d'une adaptation pour qu'il puisse être compatible avec le temps partiel.

Article 3

Les différentes formes d'organisation du travail à temps partiel

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs à la durée normale du travail dans la Caisse régionale, telle que définie par l'accord sur le temps de travail au Crédit Agricole.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- Soit journalière,
- Soit hebdomadaire,
- Soit mensuelle,
- Soit annuelle :

m Avec une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année,

m Ou avec une alternance de périodes travaillées et de périodes non-travaillées.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, il est possible de conclure une telle convention pour un nombre de jours réduit par rapport au nombre de 205 jours (hors journée de solidarité) prévu par l'annexe 2 à la Convention collective nationale selon les modalités définies ci-après.

Article 4

Durée minimale de travail à temps partiel

Il est institué une durée minimale de travail à temps partiel de 15 heures hebdomadaires, à l'exception des dérogations déjà prévues à l'article L. 3123-7 du Code du travail.

Les horaires de travail des salariés effectuant une durée de travail à temps partiel de moins de 24 heures par semaine, sont regroupés :

- Soit sur des journées ou des demi-journées régulières,
- Soit sur des journées ou des demi-journées complètes. Par une journée ou demi-journée complète, on entend une journée ou demi-journée continue.

Les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée d'au moins 24 heures ou un emploi à temps complet, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

La Caisse régionale porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Par ailleurs, chaque année dans le cadre du bilan prévu à l'article 5.2, la Caisse régionale informe le Comité Social et Économique du nombre d'emplois proposés et du nombre de dérogations individuelles à la durée minimale hebdomadaire de travail prévue par le présent accord qui sont accordées à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, ainsi qu'au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Article 5

Le rôle des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales

5.1

L'introduction du travail à temps partiel

Le Comité Social et Économique est consulté lors de l'introduction du travail à temps partiel dans une Caisse régionale ou en cas de modification importante de ses modalités.

Le Comité Social et Économique formule à son initiative toute proposition susceptible d'améliorer le dispositif mis en place dans la Caisse régionale. Dans le cadre des échanges sur le travail à temps partiel, les propositions formulées par le Comité Social et Économique peuvent être inscrites dans le calendrier des négociations programmées avec les délégués syndicaux.

Lors de l'introduction d'une variation de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, le Comité Social et Économique est consulté sur les catégories de salariés concernés, sur les durées minimales de travail, hebdomadaire ou mensuelle et pendant les jours travaillés, ainsi que sur les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail peut varier, telles que définies par la Caisse régionale.

Lors de l'introduction du travail intermittent, le Comité Social et Économique est consulté sur les emplois permanents susceptibles de comporter une alternance de périodes travaillées et non travaillées et au cas où la nature des activités exercées ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures au sein de ces périodes, les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés, tels que définis par la Caisse régionale. En cas de recours au travail intermittent, un suivi local sera mis en œuvre, complémentaire à celui du temps partiel et partagé selon les mêmes modalités.

Lors de l'introduction des dispositifs visés aux deux alinéas précédents, un accord collectif complémentaire doit être conclu dans les Caisses régionales pour fixer les modalités prévues au présent article.

Par ailleurs, la mise en place du travail à temps partiel, ainsi que ses modalités d'application, seront, le cas échéant examinées dans la Caisse régionale, dans le cadre de la négociation annuelle prévue par l'article L. 2242-15 du Code du travail.

5.2

Le bilan annuel sur le travail à temps partiel

Chaque année, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, un bilan du travail à temps partiel est présenté au Comité Social et Économique. Les éléments de ce bilan sont mis à la disposition du Comité Social et Économique dans la base de données économiques et sociales. Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés, sur les horaires pratiqués et le nombre d'heures effectuées par les salariés à temps partiel, sur le nombre d'heures complémentaires ainsi que sur le nombre de demandes, le taux de réponses favorables et les raisons qui ont amené à refuser à des salariés à temps plein le bénéfice du temps partiel et à des salariés à temps partiel le bénéfice du temps plein.

À cette occasion, sont soumises à l'avis du Comité Social et Économique les perspectives de développement du tra-

vail à temps partiel en ce qui concerne, notamment, les catégories de salariés et les types d'emplois pour lesquels des aménagements d'horaires pourront intervenir en priorité.

En outre, le bilan annuel sur le travail à temps partiel est complété par un suivi national présenté chaque année en CPNEFP concernant le nombre d'aménagements de fin de carrière, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 26 octobre 2020 relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité Social et Économique sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Article 6 **La création d'emplois à temps partiel**

Les emplois à temps partiel créés par la Caisse régionale doivent être offerts, en priorité, aux salariés de la Caisse régionale, selon la procédure prévue à l'article 8 de la Convention collective.

Les candidatures doivent être envoyées dans un délai de 30 jours à compter de la publication de l'offre.

Article 7 **La demande de travail à temps partiel**

Les Caisses régionales réserveront une attention particulière à la mise en œuvre des dispositions applicables au processus de demande de passage au travail à temps partiel en veillant à diminuer les freins à l'expression de ces demandes. L'évocation du sujet dans les entretiens annuels peut constituer une aide en la matière.

Tout salarié quel que soit l'emploi occupé, désirant bénéficier du travail à temps partiel, ou à temps réduit (pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année), doit adresser sa demande par écrit concomitamment à son responsable hiérarchique et à la Direction des Ressources Humaines, deux mois à l'avance. Dans ces conditions, le manager s'engage à transmettre la demande du salarié qui souhaite occuper son poste à temps partiel. Les candidatures sont examinées par la Direction des Ressources Humaines, qui donne une suite favorable après avis du responsable hiérarchique dans les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail et les nécessités du service. La réponse doit être communiquée dans les 45 jours qui suivent la réception de la demande.

Toutefois, si les conditions de fonctionnement du service ou du bureau le permettent, ces délais peuvent être abrégés, notamment en cas d'accident, de maladie ou de handicap de l'un des membres de la famille du demandeur.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par le salarié, le travail à temps partiel est incompatible avec le fonctionnement du service, la Direction des Ressources Humaines doit, après recherche de solutions avec le responsable hiérarchique et le salarié (adaptation d'organisation, temps partagé...), proposer à ce dernier les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

Pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours, un entretien sera organisé avec la Direction des Ressources Humaines dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande pour évoquer cette possibilité en fonction notamment des nécessités de l'organisation.

En l'absence de solution et au plus tard dans un délai de trois mois à compter du refus de la demande, la Direction consulte l'émanation du collège du Comité Social et Économique telle que prévue à l'article 14, ou à défaut les membres du Comité Social et Économique du collège auquel appartient le salarié demandeur, en vue d'échanger sur des possibilités alternatives.

Article 8 **La durée de l'engagement**

Le salarié qui désire travailler à temps partiel a le choix entre deux options :

— Travail à temps partiel pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Un troisième renouvellement pourra être accordé, à titre exceptionnel, pour des raisons familiales particulières, voire au-delà en cas d'accord des deux parties.

— Travail à temps partiel pour une durée indéterminée.

Cette deuxième option peut être exercée à la suite de la première selon les règles prévues à l'article 7 du présent accord.

Les demandes de renouvellement seront effectuées selon les modalités prévues à l'article 7 du présent accord.

Par ailleurs, le salarié qui désire également augmenter temporairement sa durée de travail à temps partiel peut, en accord avec sa Direction, convenir de compléments d'heures dans le cadre d'un avenant à son contrat de travail à temps partiel.

En application de l'article L. 3123-22 du Code du travail, le nombre maximal d'avenants pouvant être conclus, est limité à 8 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les compléments d'heures peuvent être proposés aux salariés qui, tout en souhaitant rester à temps partiel, ont

besoin de travailler davantage pour une durée limitée, en raison de contraintes personnelles ou familiales.

Les contraintes ou situations particulières appréciées par les Caisses régionales, pourront les amener à proposer en priorité aux salariés concernés, les compléments d'heures à accomplir.

Article 9

L'expiration de la période de travail à temps partiel

À l'expiration de la période de travail à temps partiel à durée déterminée, le contrat de travail du salarié se poursuit sur la base de l'horaire à temps plein dans son poste. En cas d'impossibilité, il est affecté dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire de même qualification dans le respect des dispositions de l'article 12.2 et, si possible, dans la même localité ou dans une localité proche.

Article 10

L'interruption de la période de travail à temps partiel

La période de travail à temps partiel, qu'elle soit à durée déterminée ou indéterminée, pourra être interrompue ou modifiée d'un commun accord, si la situation personnelle ou familiale du salarié subit une évolution particulière (notamment décès du conjoint, d'un enfant, chômage ou maladie du conjoint, divorce).

Article 11

La priorité d'emploi

Les salariés travaillant à temps partiel pour une durée indéterminée qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les offres d'emploi à temps plein sont diffusées dans les conditions prévues par l'article 8 de la Convention collective.

Article 12

Statut des salariés à temps partiel

12-1

Le contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel, ou l'avenant au contrat de travail, précise notamment l'organisation du temps de travail du salarié et les conditions d'une modification éventuelle de la répartition de son temps de travail.

Dans ce cas, le salarié doit être informé 15 jours au moins avant la prise d'effet de cette modification et bénéficier de contreparties adaptées à l'importance du changement.

Cette répartition doit s'inscrire dans le cadre des horaires fixés pour les différentes unités de la Caisse régionale.

L'avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée du travail à temps partiel, mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat.

Pour les salariés en forfait jours, un avenant à la convention de forfait sera conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable deux fois. Il déterminera notamment le nombre de jours travaillés, le nombre de jours de repos dans l'année et la rémunération dont le montant sera calculé proportionnellement au nombre de jours travaillés.

12-2

La carrière

Le fait pour un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne doit, en aucun cas, le léser dans le déroulement de sa carrière (prise de responsabilités, rémunération des compétences individuelles, etc....). Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel s'applique aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

En outre, dans le cadre de la gestion des carrières, les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser sur des notions telles que les compétences et la motivation, et exclure des pratiques discriminatoires liées au temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche du 7 juin 2021 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Durant sa période d'activité à temps partiel, le salarié bénéficie de l'ensemble des dispositions de la Convention collective comme s'il exerçait une fonction à temps plein.

12-3

La rémunération

La rémunération servie aux salariés travaillant à temps partiel est calculée de la même manière que celle qui est servie aux salariés travaillant à temps plein.

Le montant versé est proportionnel au temps de travail effectué par référence à un horaire à temps plein, à l'exception du supplément familial de salaire, qui est versé dans son intégralité aux salariés à temps partiel qui y sont éligibles.

Les primes et indemnités contractuelles sont versées dans les conditions habituelles, mais proportionnellement au temps de travail.

Toutefois, le montant de la prime de mariage, de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole et de l'indemnité de départ à la retraite est déterminé en tenant compte des périodes de travail à temps plein et des périodes de travail à temps partiel.

Le temps partiel établi sur une base annuelle donne lieu à une rémunération lissée et versée sur une base mensuelle. En cas de rupture du contrat, une comparaison est effectuée entre le salaire versé et les heures effectivement travaillées ; le cas échéant, il est procédé à une régularisation.

Article 13

Les congés annuels et congés spéciaux

Les droits aux congés payés annuels sont acquis dans les conditions prévues pour les salariés travaillant à temps plein.

Leur durée est équivalente à celle dont bénéficient les salariés travaillant à temps plein.

De même, la durée des congés spéciaux prévue en jours ouvrés par l'article 20 - I de la Convention collective nationale est adaptée en fonction du temps de travail des salariés à temps partiel. Ainsi, par exemple, un salarié travaillant sur la base de 4/5^{ème} d'un temps plein répartis sur 4 jours de la semaine, pourra bénéficier dans les conditions de l'article 20 de la Convention collective nationale de 8 jours ouvrés au titre du congé mariage, décomptés sur ses jours travaillés, s'absentant ainsi de la Caisse régionale deux semaines comme un salarié à temps plein.

Article 14

La maternité et la maladie

Les absences pour maternité, maladie, affection de longue durée se décomptent conformément à la Convention collective.

Les rémunérations maintenues ou réduites suivant la durée de l'absence sont toujours calculées sur la base du salaire que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler conformément aux dispositions prévues.

Article 15

La formation professionnelle

Les actions de formation sont ouvertes aux salariés travaillant à temps partiel.

Ils bénéficient du droit à la formation professionnelle conformément aux textes en vigueur, notamment l'accord de branche sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales.

Lorsqu'elles se déroulent en dehors des heures de travail des salariés à temps partiel, ces actions donnent lieu à paiement ou récupération.

Les salariés à temps partiel bénéficient de l'entretien professionnel dans les conditions prévues par l'accord de branche sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018 modifié par avenant du 1^{er} décembre 2020.

Cet entretien professionnel a pour objectif de faire un bilan sur les compétences acquises et à développer, un point sur les évolutions professionnelles souhaitées, et de permettre au salarié d'exprimer ses attentes en matière de formation.

En outre, la Commission du Comité Social et Économique en charge de la formation professionnelle examine, le cas échéant, les questions particulières relatives à la formation des salariés à temps partiel, conformément aux dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018, modifié par avenant du 1^{er} décembre 2020.

Article 16

Les droits collectifs

Pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, les salariés travaillant à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles lorsqu'ils remplissent les condi-

tions d'âge et d'ancienneté. Pour exercer un mandat, ils bénéficient des mêmes crédits d'heures que les représentants du personnel travaillant à temps plein.

Toutefois, le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être diminué de plus du tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice de mandats détenus par lui au sein d'une Caisse régionale ou d'un organisme adhérent à la Convention collective. Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Les réunions mensuelles des organismes de représentation du personnel, initiées par la Direction, donnent lieu à rémunération lorsqu'elles se déroulent en dehors de l'horaire du salarié travaillant à temps partiel investi d'un mandat.

Cette rémunération se fait sur la base du tarif de l'heure normale correspondant à celle dudit salarié travaillant à temps partiel.

Article 17 **Les frais professionnels**

Les primes et indemnités ayant un caractère de remboursement de frais professionnels (primes de transport, de panier, indemnités kilométriques, etc.) sont payées au taux normal.

Article 18 **La couverture sociale et la retraite**

La couverture sociale des salariés travaillant à temps partiel est maintenue et assurée par les organismes habituels, selon la réglementation qui leur est propre.

Article 19 **Évolution de la réglementation**

Les avantages institués ci-dessus sont à valoir sur tous ceux qui pourraient résulter des textes légaux, réglementaires ou conventionnels à venir.

Article 20 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Le présent accord constitue des dispositions sociales s'agissant du travail à temps partiel dans la branche du Crédit Agricole ; il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Article 21 **Modalités d'application et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans, à compter du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2026 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 dispositif, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Aménagement des fins de carrière dans les caisses régionales du Crédit agricole et organismes adhérent à la convention collective nationale

Accord du 27 avril 2006

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 décembre 2010]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

SNECA CGC.

Préambule

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, prévoyant notamment une augmentation graduelle et constante de la durée de cotisations, devrait se traduire par une élévation progressive de l'âge moyen de cessation d'activité

effective des salariés des caisses régionales⁽¹⁾

(1) Dans le texte du présent accord, par caisse régionale, on entend les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective. Elle invite entreprises, collaborateurs et représentants du personnel à promouvoir l'actualisation et le développement des compétences tout au long et à tous les stades de la carrière, notamment par la formation régulière et l'exercice de métiers variés.

Ainsi, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- porter une attention plus grande aux conditions d'une activité et d'un développement professionnel tout au long de la vie professionnelle ;*
- s'appuyer pleinement sur l'expérience de tous les salariés, notamment pour le transfert de compétences ;*
- investir sur la formation, la professionnalisation dans les métiers et l'employabilité de tous les âges ;*
- promouvoir le développement d'entretiens professionnels, l'accès facilité et régulier de tous à la formation et la mobilité sur des emplois différents.*

Parallèlement, soucieuses d'apporter des réponses adaptées aux attentes de salariés expérimentés n'ayant pu bénéficier des dispositions relatives à la cessation d'activité telles que prévues dans l'accord du 13 janvier 2000 sur le temps de travail, les parties signataires souhaitent mettre en œuvre des solutions permettant, pour ces populations et de manière transitoire, d'aménager le temps de travail global en fin de carrière.

Dans un contexte démographique inédit pour les caisses régionales, ces solutions doivent permettre de combiner réponse aux souhaits des salariés concernés, continuité optimale du service, efficacité des organisations et apport de prestations de qualité aux clients et prospects.

Dans cet esprit, le présent accord prévoit, pour les salariés concernés, la faculté d'aménager leur temps de travail global en fin de carrière par l'utilisation combinée d'un travail à temps partiel organisé dans un cadre annuel pour raisons familiales et d'un compte épargne-temps spécifique.

Ce dispositif, accompagné par les caisses régionales, permet au salarié s'engageant sur la date de son départ en retraite :

- soit de placer un nombre significatif de jours de repos en compte épargne-temps afin, sans accroître le nombre de jours travaillés sur l'année, d'anticiper la date de cessation d'activité ;*
- soit de principalement majorer son temps libre annuel sans altérer la performance des organisations et tout en avançant légèrement la date de cessation d'activité.*

Article 1er **Salariés concernés**

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés des caisses régionales nés avant le 1^{er} janvier 1953 et comptant plus de 10 ans d'ancienneté au Crédit agricole. Ceux-ci pourront demander à bénéficier du dispositif décrit ci-après à partir de 58 ans ou dès 2006 pour les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1950.

Article 2 **Contenu du dispositif**

2.1 **Travail à temps partiel en fin de carrière**

Fonctionnement

Le salarié souhaitant un aménagement du temps de travail pendant les dernières années d'activité professionnelle peut demander à bénéficier d'une période de travail à temps partiel pour une durée minimale de 1 an et maximale de 5 ans, le temps de travail ne pouvant être inférieur à 80 % ni supérieur à 95 % d'un temps plein.

Le temps de travail est organisé sur l'année, en prévoyant une ou plusieurs périodes de repos d'au moins 1 semaine, permettant de planifier périodes de présence et périodes d'absence au regard des souhaits du salarié, de sa situation familiale et des contraintes d'activité de l'entité (service, agence, etc.) dans lequel il évolue.

Pendant la période de travail à temps partiel, afin de permettre au salarié de continuer à cotiser aux régimes de retraite sur la base d'un travail à temps plein, les cotisations vieillesse de base et complémentaires (parts patronale et salariale) sont prises en charge par la caisse régionale sur la base d'un travail à plein temps.

Conditions d'éligibilité au temps partiel fin de carrière

Tout salarié éligible peut opter pour un travail à temps partiel tel que défini ci-dessus sous réserve :

- de s'engager sur la date de son départ à la retraite et de cesser effectivement son activité à l'issue de la période de travail à temps partiel ;*
- de l'accord préalable de la caisse régionale sur la planification des périodes de présence et périodes d'absence envisagées ;*

- de s'inscrire effectivement dans le dispositif de compte épargne-temps spécifique tel que décrit au paragraphe 2.2 du présent accord.

Lorsqu'un salarié souhaite, en cas de survenance d'événements familiaux, différer la date de départ en retraite initialement convenue, il formule sa demande auprès de la direction de la caisse régionale au moins 6 mois avant la date de départ programmée.

La direction prend sa décision après entretien avec le salarié, entretien au cours duquel le salarié pourra faire valoir sa situation personnelle ou familiale. La décision est notifiée à l'intéressé dans le mois suivant la date de l'entretien.

2.2

Compte épargne-temps spécifique de fin de carrière

Fonctionnement

Le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière a pour objectif de permettre aux salariés d'anticiper la date de leur cessation d'activité.

Il est alimenté en jours de congé (congés payés ou jours de repos) dans la limite :

- de la 5^e semaine de congés payés ;
- des autres jours de congés disponibles après déduction des jours fériés et jours de fermeture collective.

Il peut aussi être alimenté par les éléments de rémunération tels que définis par l'article L. 227-1 du code du travail, notamment le salaire différé, la rémunération extra-conventionnelle variable ou les primes exceptionnelles.

Dans ce cas, la conversion des primes en jours est réalisée sur la base de la formule suivante :

- valorisation d'un jour = salaire de qualification mensuel/21,66 (nombre moyen de jours ouvrés contenu dans 1 mois).

Conditions d'accès au compte épargne-temps spécifique de fin de carrière

L'accès au compte épargne-temps spécifique de fin de carrière est réservé aux salariés éligibles ayant opté pour un travail à temps partiel tel que décrit au paragraphe 2.1 du présent accord et sous réserve :

- que le salarié place, chaque année passée à temps partiel avant l'année de départ, soit au maximum pendant 4 années, au moins 10 jours dans son compte épargne-temps spécifique de fin de carrière ;
- que le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière finance un congé de fin de carrière ou le rachat de trimestres de cotisations de retraite ;
- que l'alimentation en jours soit réalisée dans le cadre des dispositions encadrant le temps partiel de fin de carrière, notamment en termes de planification des périodes de présence et périodes d'absence du salarié ;
- de l'accord préalable de la caisse régionale.

Abondement par la caisse régionale des jours placés dans le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière

Pour les salariés ayant opté pour le temps partiel de fin de carrière tel que défini au paragraphe 2.1 la caisse régionale procédera, au moment de la prise de congé de fin de carrière, à abondement des jours de congés épargnés dans le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière selon les modalités suivantes :

- 100 % pour les salariés nés en 1948 ou avant ;
- 60 % pour les salariés nés en 1949 ;
- 40 % pour les salariés nés en 1950 ;
- 20 % pour les salariés nés en 1951 ;
- 10 % pour les salariés nés en 1952.

En cas de rupture du contrat de travail avant utilisation des jours placés dans le compte épargne-temps spécifique de fin de carrière, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis dans le cadre dudit compte épargne-temps à la date de la rupture.

Les jours acquis par l'épargne d'éléments de rémunération ne feront l'objet d'aucun abondement par la caisse régionale.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2010, date à laquelle il cessera de plein droit de produire tous ses effets.

La révision des dispositions de cet accord pourra être demandée par une partie signataire en cas de réforme de la réglementation sur les retraites.

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

Annexe I - Exemples

Salarié né en 1948 optant pour un travail à temps partiel 90 % et épargnant 20 jours par an

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Calendrier (*)	261	235	235	235	235	235
Congés payés	25	23	23	23	23	23
AJC (*)	31	28	28	28	28	28
Jours théoriques de travail (*)	205	184	184	184	184	184
Cumul des jours placés en CET	0	20	40	60	- 80	- 80
Abondement (100 %)						- 80
Jours effectivement travaillés (*)	205	204	204	204	204	24
Temps de présence (*)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	12 %
(*) Pour un salarié toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.						

Salarié né en 1948 optant pour un travail à temps partiel 80 % et épargnant 10 jours par an

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Calendrier (*)	261	209	209	209	209	209
Congés payés	25	20	20	20	20	20
AJC (*)	31	25	25	25	25	25
Jours théoriques de travail (*)	205	164	164	164	164	164
Cumul des jours placés en CET	0	10	20	30	40	- 40
Abondement (100 %)						- 40
Jours effectivement travaillés (*)	205	174	174	174	174	84
Temps de présence (*)	100 %	85 %	85 %	85 %	85 %	41 %
(*) pour un salarié toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.						

Salarié né en 1949 optant pour un travail à temps partiel 90 % et épargnant 20 jours par an

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Calendrier (*)	261	235	235	235	235	235
Congés payés	25	23	23	23	23	23
AJC (*)	31	28	28	28	28	28
Jours théoriques de travail (*)	205	184	184	184	184	184
Cumul des jours placés en CET	0	20	40	60	80	- 80

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Abondement (60 %)						- 48
Jours effectivement travaillés (*)	205	204	204	204	204	56
Temps de présence (*)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	27 %
(*) pour un salarié toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.						

Salarié né en 1949 optant pour un travail à temps partiel 90 % et épargnant 20 jours par an

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100 %	90 %	90 %	90 %	90 %	90 %
Calendrier (*)	261	235	235	235	235	235
Congés payés	25	23	23	23	23	23
AJC (*)	31	28	28	28	28	28
Jours théoriques de travail (*)	205	184	184	184	184	184
Cumul des jours placés en CET	0	20	40	60	80	- 80
Abondement (60 %)						- 48
Jours effectivement travaillés (*)	205	204	204	204	204	56
Temps de présence (*)	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	27 %
(*) pour un salarié toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.						

Salarié né en 1949 optant pour un travail à temps partiel 80 % et épargnant 10 jours par an

	Année N	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Temps de travail payé	100 %	80 %	80 %	80 %	80 %	80 %
Calendrier (*)	261	209	209	209	209	209
Congés payés	25	20	20	20	20	20
AJC (*)	31	25	25	25	25	25
Jours théoriques de travail (*)	205	164	164	164	164	164
Cumul des jours placés en CET	0	10	20	30	40	- 40
Abondement (60 %)						- 24
Jours effectivement travaillés (*)	205	174	174	174	174	100
Temps de présence (*)	100 %	85 %	85 %	85 %	85 %	49 %
(*) pour un salarié toute l'année, aux arrondis près, sous réserve des aléas du calendrier et hors impact de la journée de solidarité.						

Cessation anticipée d'activité

(Voir aussi accord du 13 janvier 2000 sur le temps de travail)

Accord du 18 avril 1996

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire (CFDT) ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA - CFTC) ;

Syndicat national de l'encadrement du Crédit Agricole (SNECA - CGC) ;

Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers (FNSF - CGT) ;

Fédération générale des syndicats de salariés des organisations professionnelles agricoles et de l'agriculture (FGSOA) ;

Fédération des Employés et Cadres (FO) ;

Syndicat national indépendant des agents du Crédit Agricole Mutuel (SNIACAM).

Préambule

L'ensemble des partenaires sociaux gestionnaires du régime UNEDIC ont signé, le 6 septembre 1995, un accord permettant aux salariés totalisant 160 trimestres au titre des régimes obligatoires d'assurance vieillesse de cesser leur activité professionnelle en contrepartie d'embauches réalisées par leur employeur.

Ces mesures ont pour objectif de favoriser l'embauche en facilitant l'offre d'emploi ; l'UNEDIC, en intervenant financièrement, contribue à la réalisation de cet objectif.

À cet effet, la loi n° 96-126 du 21 février 1996 a créé un fonds paritaire d'intervention en faveur de l'emploi et prévu l'agrément de l'accord du 6 septembre 1995.

Cet agrément, par arrêté du 18 mars 1996 (publié au Journal Officiel du 10 avril 1996) étend ainsi le bénéfice de ces dispositions aux entreprises qui ne sont pas dans le champ d'application de cet accord.

Dans l'objectif de favoriser l'emploi, les parties au présent accord affirment leur volonté d'appliquer ce dispositif et décident dans ce but, d'adopter des garanties complémentaires qui permettront aux salariés de bénéficier de ces dispositions dans les meilleures conditions possibles.

1. Indemnité de départ à la retraite

Lors de leur cessation d'activité, les salariés perçoivent l'indemnité de départ à la retraite prévue par l'article 39 de la Convention collective nationale du Crédit Agricole, calculée comme si le salarié avait travaillé jusqu'à 60 ans.

2. Retraite

(Modifié par accord du 23 avril 1997)

Afin d'assurer aux bénéficiaires de l'allocation de remplacement la même retraite que s'ils avaient constitué à travailler à temps plein, les Caisses régionales verseront à la CCPMA et à la CRCCA une cotisation correspondant à la différence entre les taux en vigueur pour les salariés en activité et les taux obligatoires des régimes complémentaires de retraite AGIRC et ARRCO retenus par le Fonds paritaire d'intervention, appliquée à l'assiette de leur rémunération antérieure.

3. Prévoyance

La couverture de la CCPMA Prévoyance est maintenue aux bénéficiaires de l'allocation de remplacement, dans les conditions prévues par le règlement intérieur de cet organisme.

4. Mise en œuvre de la cessation d'activité

Lorsque la Direction envisage de ne pas donner une suite favorable à la demande de cessation d'activité, la décision est prise après consultation des délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié.

Accord du 23 avril 1997

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération générale agroalimentaire (CFDT) ;

Fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (FSCOPA - CFTC) ;

Syndicat national de l'encadrement du Crédit Agricole (SNECA - CGC) ;

Fédération générale des syndicats de salariés des organisations professionnelles agricoles et de l'agriculture (FGSOA) ;

Fédération des Employés et Cadres (FO) ;
Syndicat national indépendant des agents du Crédit Agricole Mutuel (SNIACAM).

Préambule

Les partenaires sociaux gestionnaires du régime UNEDIC ont signé, le 19 décembre 1996, un accord relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

Cet accord, en maintenant les dispositions de l'accord du 6 septembre 1995 en vigueur, permet à de nouveaux bénéficiaires de cesser leur activité professionnelle en contrepartie d'embauches réalisées par leur employeur.

L'arrêté d'agrément du 23 février 1997 (publié au Journal Officiel du 15 mars 1997), a étendu le bénéfice de ce dispositions aux entreprises qui ne sont pas dans le champ d'application de l'accord du 19 décembre 1996.

Vu l'accord du 18 avril 1996 sur les mesures d'accompagnement de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, qui prévoit des avantages complémentaires ;

Vu l'intégration de la CCPMA à l'ARRCO et à l'AGIRC ;

Dans l'objectif de prolonger l'application de ce dispositif, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Article 1

Modifie la rédaction de l'article 2 - «Retraite» de l'accord du 18 avril 1996 précité.

Article 2

Les dispositions de l'accord du 18 avril 1996 modifié par le présent accord sont étendues aux salariés pouvant bénéficier de la prolongation du dispositif de l'allocation de remplacement pour l'emploi, prévue par l'accord du 19 décembre 1996.

Accord du 27 janvier 1999

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FGSOA ;

FO ;

SNIACAM.

Les partenaires sociaux gestionnaires du régime UNEDIC ont signé, le 22 décembre 1998, un accord relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité des salariés âgés.

Cet accord permet à de nouveaux bénéficiaires de cesser leur activité professionnelle en contrepartie d'embauches réalisées par leur employeur.

Un arrêté d'agrément doit étendre le bénéfice de ces dispositions aux entreprises qui ne sont pas dans le champ d'application de l'accord du 22 décembre 1998.

Vu les accords du 18 avril 1996 et du 23 avril 1997 sur les mesures d'accompagnement de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse, qui prévoient des avantages complémentaires ;

Dans l'objectif de prolonger l'application de ce dispositif, les parties conviennent des dispositions suivantes :

Les dispositions de l'accord du 18 avril 1996 et du 23 avril 1997 sont étendues aux salariés pouvant bénéficier de la prolongation du dispositif de l'allocation de remplacement pour l'emploi, prévue par l'accord du 22 décembre 1998.

Les embauches compensatrices ainsi effectuées seront prises en compte dans le niveau global d'embauches qui pourrait être fixé dans le cadre d'un accord sur la réduction du temps de travail.

Préretraite progressive

(Voir aussi accord du 13 janvier 2000 sur le temps de travail)

Accord du 3 novembre 1995

(Modifié par accord du 24 septembre 1997)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

FGSOA ;

SNIACAM.

Vu les textes suivants :

- l'article L. 322-4 (3°) du Code du travail, modifié par la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle,
- les décrets n° 93-450 du 24 mars 1993 et n° 94-227 du 21 mars 1994 portant modification de l'article R. 322-7 du Code du travail,
- le décret n° 93-451 du 24 mars 1993 modifié par le décret n° 93-1371 du 30 décembre 1993, portant application de l'article R. 322-7 du Code du travail,
- l'arrêté du 24 mars 1993 fixant les conditions d'adhésion et les droits des bénéficiaires des conventions de préretraite progressive, modifié par l'arrêté du 30 décembre 1993,
- les circulaires CDE n° 93/12 du 26 mars 1993, n° 93/58 du 30 décembre 1993, n° 94/36 du 12 août 1994 du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle,
- la Charte pour l'emploi entre l'État et la FNCA, en date du 19 octobre 1995,
- l'accord du 18 février 1993 sur le travail à temps partiel dans les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole,
- Considérant la volonté des parties au présent accord de développer les préretraites progressives qui permettent :
 - la mise en place d'une forme de travail à temps partiel qui correspond aux besoins des entreprises et aux aspirations des salariés,
 - l'insertion professionnelle de jeunes dans la vie professionnelle par des recrutements consécutifs,

il a été convenu ce qui suit :

1. Organisation de la durée du travail des bénéficiaires de la préretraite progressive

Un avenant écrit au contrat de travail détermine les modalités du temps partiel dans les limites prescrites par la convention de préretraite progressive.

La durée du travail à temps partiel peut être calculée sur la totalité de la période de la préretraite, entre 20 % et 80 % de la durée annuelle de travail antérieure à temps plein, à condition que la durée moyenne de travail, calculée sur l'ensemble de la période de préretraite soit égale à 50 % de la durée du travail antérieure à temps plein.

Les horaires de travail peuvent être organisés sur une base :

- soit journalière,
- soit hebdomadaire,
- soit mensuelle,
- soit annuelle, avec des périodes travaillées et des périodes non travaillées.

Lorsque la durée du travail est définie sur l'année, la caisse régionale est tenue d'indiquer dans l'avenant écrit au contrat de travail, la répartition des heures de travail, à l'intérieur des périodes annuelles de travail et les conditions dans lesquelles cette répartition pourra être modifiée.

La rémunération du salarié doit être lissée et versée sur une base mensuelle (soit la moitié du salaire correspondant au temps plein), lorsque la durée du travail est organisée sur l'année et/ou sur la totalité de la période de préretraite.

2. Les garanties complémentaires accordées aux salariés

Les salariés volontaires pour bénéficier d'une préretraite progressive bénéficieront des garanties suivantes qui

s'ajoutent à celles prévues par la Charte pour l'emploi entre l'État et la FNCA du 19 octobre 1995.

Lorsque le dispositif de préretraite progressive est mis en place dans une caisse régionale, tout salarié peut en bénéficier.

Les candidatures sont examinées par la direction qui donne une suite favorable dans les cas où elle estime la demande compatible avec l'organisation du travail, les responsabilités assurées et les nécessités du service.

Lorsque, sur l'emploi à temps plein tenu par l'agent, le travail à temps partiel dans le cadre de la préretraite progressive est incompatible avec le fonctionnement du service, la direction doit proposer à l'agent les emplois disponibles conformes à sa qualification et compatibles avec un horaire à temps partiel.

En l'absence de solution, la direction consulte les délégués du personnel du collège auquel appartient le salarié demandeur.

2.1) Indemnité de départ à la retraite

L'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 39 de la convention collective nationale du Crédit Agricole sera calculée comme si le salarié avait travaillé à temps plein jusqu'à son départ à la retraite.

En conséquence, le salaire de référence tel que défini dans la Charte pour l'emploi du 19 octobre 1995 sera reconstitué sur les bases du temps plein.

2.2) Indemnité de licenciement

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué.

2.3) Médaille d'honneur agricole

Les périodes de travail à temps partiel seront considérées comme des périodes de travail à temps plein pour la détermination de la prime attribuée pour la médaille d'honneur agricole.

2.4) Prévoyance

Les prestations servies en cas de décès seront calculées sur la base du salaire à plein temps reconstitué.

La pension d'invalidité sera calculée sur le salaire à temps plein reconstitué en cas de mise en invalidité en 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie entraînant la suppression des allocations de préretraite progressive.

À cet effet, les caisses régionales verseront à la CCPMA une cotisation différentielle dans les conditions prévues par cet organisme.

2.5) Retraite

(Modifié par accord du 24 septembre 1997)

Les salariés en préretraite progressive feront valoir leurs droits à la retraite dans les conditions prévues à l'article 38 de la convention collective.

Afin d'assurer aux salariés qui ont adhéré à la convention de préretraite progressive la même retraite que s'ils avaient continué à travailler à temps plein, les caisses régionales verseront à la CAMARCA et à la CRCCA, en plus des cotisations sur les salaires payés, une cotisation différentielle pour la partie non validée par ces régimes et dans les conditions prévues par ces organismes.

En application de l'article 63 de la loi du 1^{er} février 1995 de modernisation de l'agriculture, l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse des salariés en préretraite progressive est maintenue à hauteur de salaire correspondant à leur activité à temps plein.

La présente disposition sera applicable dès la publication du décret d'application de la loi susvisée selon les modalités prévues par ce texte.

3. Les missions de tutorat

Les salariés bénéficiaires de la préretraite progressive peuvent exercer des missions tutorales conformément aux dispositions de l'accord du 29 septembre 1993 relatif à l'organisation et au financement de la formation en alternance et de l'apprentissage au Crédit Agricole Mutuel.

Ces missions tutorales sont fondées sur le volontariat du salarié, et peuvent être exercées à titre exceptionnel sur une partie du temps libéré par la préretraite ; dans cette dernière hypothèse, cette mission est exercée à titre bénévole.

4. Le rôle des instances représentatives

4.1) La commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Un bilan quantitatif et qualitatif sur l'application de la Charte pour l'emploi entre l'État et la FNCA sera présenté à la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle à la fin de chaque période d'application.

4.2) Le comité d'entreprise

Lorsqu'une caisse régionale envisage de mettre en œuvre la préretraite progressive, le comité d'entreprise est consulté sur le projet et les modalités de mise en œuvre avant l'envoi de la demande à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi.

5. **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de 2 ans à compter du 1^{er} octobre 1995⁽¹⁾

(1) Article 1 de l'accord du 24 septembre 1997

L'application des dispositions de l'accord du 3 novembre 1995 sur la préretraite progressive est prolongée, à partir du 1^{er} octobre 1997, pour une durée correspondant à la durée de la convention de préretraite progressive conclue par chaque caisse régionale avec les services déconcentrés du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, dans le cadre de la prolongation du dispositif de préretraite progressive prévu par la Charte pour l'emploi.

Préretraite totale

(Voir le dispositif provisoire de préretraite totale institué par l'accord du 13 janvier 2000 sur le temps de travail)

Mise à la retraite

Accord du 9 janvier 2006

[Étendu par arr. 24 avr. 2006, JO 19 mai, applicable à compter du jour suivant la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Préambule

Le présent accord intervient dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail (article 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites). Il a pour objet de permettre la mise à la retraite des salariés à partir de 60 ans dès lors que ceux-ci peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale, et à la condition que soient mises en œuvre des contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle.

Les signataires du présent accord souhaitent tenir compte du contexte démographique des Caisses régionales de Crédit Agricole et organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Article 1

Condition de mise en œuvre de la retraite avant 65 ans

L'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 65 ans, sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au premier alinéa de l'article L. 351-1 du Code de la sécurité sociale, et qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la sécurité sociale. Conformément à la loi, des contreparties en termes d'emploi et de formation sont définies à l'article 3 ci-après.

Article 2

Notification de la mise à la retraite

Lorsque la Direction de la Caisse régionale⁽¹⁾ envisage une mise à la retraite dans les conditions prévues à l'article 1 du présent accord, elle informe le salarié concerné de son intention et l'invite, au moins six mois avant la date prévue de mise à la retraite, à un entretien avec un représentant de la Direction, entretien au cours duquel le salarié pourra faire valoir sa situation personnelle ou familiale.

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

La Direction prend sa décision après examen des éléments factuels présentés par le salarié, décision notifiée à l'intéressé dans le mois suivant la date de l'entretien auquel le salarié a été invité. En cas de désaccord persistant après entretien, le salarié peut, dans le mois suivant la notification, saisir la commission paritaire d'établissement telle que définie à l'article 16 de la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole. La décision finale est notifiée au plus tard un mois après la tenue de la réunion de ladite commission.

Article 3

Contreparties

3.1

Recrutements

Les parties signataires conviennent que la mise à la retraite dans les conditions prévues à l'article 2 du présent accord s'accompagne de contreparties en matière d'embauche selon les modalités suivantes :

- soit deux recrutements en contrat à durée indéterminée pour trois salariés mis à la retraite jusqu'au 31 décembre 2008 puis un recrutement en contrat à durée indéterminée pour deux salariés mis à la retraite au-delà ;

-
- soit deux embauches sous forme de contrat de formation en alternance à durée déterminée (apprentissage ou professionnalisation) pour deux salariés mis à la retraite.

Conformément aux dispositions de l'accord du 29 septembre 1993 sur ce thème, les embauches réalisées sous forme de contrat de formation en alternance ont vocation à constituer une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes au Crédit agricole.

Compte tenu de la diversité des situations démographiques des Caisses régionales, cet engagement est pris au niveau de la branche professionnelle et donnera lieu à un suivi dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

3.2

Formation et gestion des carrières

Conformément aux dispositions de l'accord du 14 mars 2005 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole, les parties signataires réaffirment que :

- la formation doit contribuer à assurer l'adéquation de chacun à son poste de travail, quels que soient son âge et sa fonction ;
- la formation doit faciliter la construction du projet professionnel de tous, dans le cadre des orientations des Caisses régionales, à tous les stades de la carrière ;
- dans le cadre du plan de formation de chaque Caisse régionale, notamment lors des consultations locales, une attention particulière sera portée aux salariés en deuxième partie de carrière.

Conformément aux dispositions de l'accord du 4 février 2004 sur la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et organismes adhérant à la Convention Collective du Crédit Agricole, les parties signataires réaffirment leur volonté de :

- porter une attention plus grande aux conditions d'une activité et d'un développement professionnel tout au long de la vie professionnelle ;
- capitaliser particulièrement sur l'expérience des salariés en deuxième partie de carrière ;
- investir sur la formation et la professionnalisation dans les métiers auprès de toutes les populations ;
- promouvoir le développement d'entretiens professionnels et l'accès facilité à la formation, en particulier pour les salariés âgés.

Article 4

Indemnité de mise à la retraite

En cas de mise à la retraite dans le cadre des dispositions visées ci-dessus, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite définie par l'article 39 de la Convention Collective du Crédit Agricole tel que modifié ci-dessous.

Article 5

Modification des articles 38 et 39 de la convention collective du crédit agricole

(Voir art. 38 et 39 des Dispositions générales de convention)

Article 6

Suivi de l'accord

Un bilan des embauches prévues à l'article 3.1 du présent accord sera effectué au plus tard 12 mois après son entrée en vigueur puis tous les ans dans le cadre de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 7

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son extension sera demandée au Ministre chargé de l'Agriculture. Il entrera en vigueur à partir du jour suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

La révision des dispositions de cet accord pourra être demandée par un écrit précisant les points sur lesquels porte cette demande. De plus, les parties conviennent de se réunir pour réexaminer les dispositions du présent accord en cas d'évènement exceptionnel inhérent à la loi sur les retraites et, dans tous les cas, avant le 31 décembre 2008.

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

Régime de retraite supplémentaire

Accord du 25 février 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI.

Préambule

Avec les conditions du travail et le développement professionnel, la politique de rétribution globale est un des leviers déterminants de l'engagement des salariés et donc de la performance globale des Caisses régionales.

Le projet Rétribution Globale a été lancé en 2010 au niveau de la Branche des Caisses régionales, avec l'ambition forte de définir, à partir du modèle social des Caisses régionales porté par la Convention collective nationale, une nouvelle politique de rétribution répondant mieux aux attentes des salariés et aux enjeux des entreprises.

Un processus de négociation ambitieux a été conduit avec les organisations syndicales au niveau de la branche. Il s'est concrétisé par la signature de 2 accords importants :

- Un accord-cadre conclu le 29 janvier avec la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC, FO et SUD CAM qui permettra, à l'issue de négociations échelonnées sur 3 ans dans toutes les entités relevant de la CCN, de modifier les équilibres de la rétribution des salariés, en redonnant notamment du poids au salaire de base.

- Un avenant, conclu à la même date avec la CFDT, la CFTC-AGRI, le SNECA-CFE-CGC et FO, modifiant l'annexe 1 de la Convention collective portant sur les évolutions de certaines règles conventionnelles afin que le système de rétribution réponde mieux aux orientations politiques définies par l'accord cadre.

Il avait été convenu que le projet porterait sur un périmètre incluant le dispositif de retraite supplémentaire des salariés relevant de la Convention collective.

En effet, l'ensemble des salariés bénéficie depuis sa mise en place par un accord collectif inter-branches en date du 31 janvier 1996, d'un régime de retraite supplémentaire (article 83 communément appelé «1,24 %»).

Il permet aux salariés la constitution de droits venant s'ajouter à ceux servis par les régimes de base et complémentaires. Le taux de cotisation, fixé à 1,24 %, est financé à parts égales par les employeurs et les salariés.

Conformément aux dispositions définissant ce régime et dans le cadre de l'accord sur la rétribution globale du 29 janvier 2015, les parties sont convenues de compléter ainsi qu'il suit les droits des salariés par une cotisation additionnelle au «1,24 %», afin de mieux contribuer à la préparation de la retraite des salariés dans un contexte d'évolution des systèmes de retraite de base et complémentaires.

Article 1

Une cotisation additionnelle est mise en place sur les bases suivantes :

- Pour les salariés occupant un emploi relevant des classes I et II, selon l'article 26 de la Convention collective Nationale (soit des niveaux de classification A à F comprenant les PCE 1 à 9), le taux de cotisation additionnelle est fixé à 0,56 % financé à hauteur de 30 % par le salarié (soit une cotisation additionnelle de 0,17 %) et de 70 % par l'employeur (soit une cotisation additionnelle de 0,39 %),

- Pour les salariés occupant un emploi relevant de la classe III, selon l'article 26 de la Convention collective Nationale (soit des niveaux de classification G à J comprenant les PCE 10 à 17), le taux de cotisation additionnelle est fixé à 0,96 % financé à hauteur de 40 % par le salarié (soit une cotisation additionnelle de 0,38 %) et de 60 % par l'employeur (soit une cotisation additionnelle de 0,58 %)

portant ainsi le taux global des cotisations cibles au régime de retraite supplémentaire Article 83 respectivement à 1,80 % pour les emplois relevant des classes I et II et à 2,20 % pour les emplois relevant de la classe III.

En cas de cotisation additionnelle au régime de «1,24 %» mise en place dans une Caisse régionale antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de ce dernier ne pourront avoir pour effet de porter le niveau des cotisations au-delà du taux global cible fixé ci-dessus (1,80 % et 2,20 %).

Si nécessaire, les règles locales, notamment en ce qui concerne la répartition de la cotisation employeur/salarié, seront adaptées.

Article 2

Application

Le présent accord est applicable à la date prévue par l'accord cadre du 29 janvier 2015 pour la finalisation des négociations locales soit le 1^{er} janvier 2018, au plus tard, sous réserve de la mise en place de la revalorisation de la grille de rémunération de la classification, selon les conditions de l'article 5 de cet accord cadre.

Les cotisations additionnelles seront prélevées à compter de la paye de janvier 2018, ou avant cette date en cas de revalorisation de la grille de façon anticipée, conformément à l'article 5 de l'accord précité.

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

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires selon les modalités fixées par les dispositions légales.

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 en cas d'évolution du régime de retraite supplémentaire de «1,24 %».

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

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 16 décembre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI.

SNECA CGC ;

FO ;

SNIACAM ;

FSPBA ;

SUD-CAM.

Préambule

Dans le cadre de la politique Ressources humaines du Crédit Agricole, le présent accord a pour ambition de garantir, au sein des Caisses régionales et des organismes adhérents^()*

() dans le texte du présent accord, par Caisse régionale. Il est entendu les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.*

, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Fidèles aux valeurs promues par le Crédit agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de promotion de la diversité. En effet, les parties réaffirment que la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur déterminant tant de la performance de l'entreprise que de la prise en compte des attentes des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années.

En effet, la présence accentuée des femmes sur le marché de l'emploi interroge les équilibres à l'embauche et les équilibres futurs des Caisses régionales. La féminisation croissante des effectifs incite ainsi l'entreprise à réinventer les processus de gestion des carrières afin de garantir les conditions nécessaires à la motivation et à l'engagement de tous les salariés.

Par ailleurs, la politique commerciale basée sur la relation durable et la proximité pousse l'entreprise à refléter la

diversité de la clientèle et de ses besoins.

Dans le cadre notamment des dispositions de la loi 2006-340 du 23 mars 2006, et dans le prolongement des orientations du précédent accord national du 27 octobre 2004, reconduit par avenant du 30 novembre 2007, les parties signataires s'engagent, par le présent accord, à mettre en œuvre une série de dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 domaines majeurs :

- le recrutement externe
- le développement des compétences et la gestion des carrières
- la rémunération.

Les démarches et les dispositions du présent accord doivent être déclinées et prolongées par des plans d'actions concrets en Caisses régionales adaptés aux diagnostics et contextes locaux. Les parties signataires soulignent que la réussite de la démarche dépend de la qualité des diagnostics effectués, ainsi que de l'appui, tant des managers que des services Ressources humaines, dans la mise en œuvre de ces plans d'actions.

Article 1

Commission de l'Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la Commission de l'Égalité Professionnelle.

Pour ce faire, les Caisses régionales détermineront, après concertation avec les Organisations syndicales, les moyens dédiés à cette Commission :

- nombre de membres
- nombre et durée des réunions.

La Commission se réunira, au minimum, deux fois par an pour :

- examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes en s'appuyant notamment sur les données issues d'un rapport enrichi présenté au Comité d'Entreprise
- effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord.

Article 2

Le processus de recrutement externe

Les Caisses régionales réaffirment leur engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés. Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

Pour répondre aux enjeux spécifiques du Crédit Agricole, les Caisses régionales s'engagent à :

- sensibiliser les acteurs du recrutement, notamment les managers, à la diversité par le biais d'une formation adaptée à ces enjeux.
- diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés, niveaux d'entrée...) en restant attentives aux points forts du modèle social existant, fondé notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés.
- gérer de façon dynamique les candidatures (aller au devant des candidats, développer l'image employeur et l'attractivité...).
- proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.

Par ailleurs, pour accélérer la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, les Caisses régionales mettront en œuvre les moyens adaptés, selon leurs contextes pour parvenir aux objectifs du Congrès de Dijon : 30 % de femmes dans les niveaux I et J en 2014. Chaque année, l'évolution de cet indicateur sera examinée avec les organisations syndicales, lors de la réunion de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 3

Gestion des carrières et développement des compétences

3.1

Gestion des carrières

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc...

Les directions s'attacheront à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés.

Pour accélérer la tendance, positive depuis quelques années, et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes dans les niveaux F à J, le Crédit Agricole s'engage dans une démarche active envers les salariées en cherchant à susciter les vocations.

Des initiatives seront prises en ce sens, par la Direction des Ressources Humaines (réunions d'information, entretiens individuels, actions de tutorat, gestion anticipée des évolutions professionnelles...) pour que chacun soit à même de gérer sa carrière.

Les parties signataires tiennent à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein du Crédit Agricole.

3.1.1

Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de quatre mois), les Caisses régionales devront mettre en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise :

- avant l'absence ou sur demande du salarié de façon préalable à la reprise :

- Entretien avec le manager pour évoquer les scénarii de reprises d'activité

- pendant l'absence :

- Possibilité de poursuivre une formation déjà engagée et / ou d'avoir accès à une formation professionnelle notamment via les cursus e-learning.

- Possibilité d'accéder à distance, via un outil en ligne, aux informations générales et aux offres d'emploi internes de la Caisse régionale.

Pour ce faire, des modalités de soutien à l'achat ou de prêts de matériels seront examinées.

- au retour de l'absence :

- Entretien avec la Direction des Ressources Humaines et le manager pour définir les actions nécessaires à la réussite de la reprise du travail.

- Mise en œuvre, en fonction de la durée de l'absence, d'un plan de formation et d'accompagnement individualisé adapté (formation théorique et pratique, mise en situation avec un tuteur, stage, coaching, temps partagé avec une personne de l'équipe...).

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales s'engagent à être particulièrement attentives aux ambitions exprimées par les salariés à leur retour.

3.1.2

Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière et à la tenue d'un poste à responsabilité.

Pour ce faire, les Caisses régionales s'engageront à :

- clarifier les règles autour du temps partiel (règles de priorité d'attribution...)

- étudier les modes d'organisation innovants à mettre en place : management en mode partagé, portefeuilles-clients partagés...

- garantir que la Direction des Ressources Humaines est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel pour la recherche de solutions en lien avec les managers.

3.1.3

Dispositions particulières relatives aux mobilités géographiques

Les Caisses régionales tiendront compte des contraintes liées aux mobilités géographiques réalisées dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Les Caisses régionales étudieront les accompagnements nécessaires comme la participation à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, etc...

3.1.4

Dispositif d'aide à la parentalité

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien-être dans l'entreprise. C'est

pourquoi les Caisses régionales étudieront, en fonction de leurs contextes locaux, la pertinence de la mise en place des dispositifs d'aides à la parentalité.

Au choix, ces dispositifs pourraient prendre la forme de partenariat avec des structures pour favoriser l'information des parents, les services à la personne, le soutien scolaire, les gardes d'enfant...

Dans le même objectif, les Caisses régionales étudieront également l'opportunité de mettre en place un financement via le CESU, en vue de rendre plus compatible l'exercice de la responsabilité familiale.

3.2

Formation

Les Caisses régionales s'assureront que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

Pour ce faire, les Caisses régionales devront :

- favoriser les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique*
- limiter les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles et pédagogiques*
- privilégier l'organisation de séances de formation décentralisées.*

Article 4

Rémunération et égalité salariale entre les hommes et les femmes

4.1

Méthodologie

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, les Caisses régionales réaliseront les analyses en définissant des panels de comparaison hommes - femmes :

- homogènes en termes de :

- fonctions repères ou métiers ;*
- niveaux de formation ;*
- expérience professionnelle dans l'emploi ;*
- compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.*

- représentatifs :

- chaque panel devra comprendre au minimum 10 hommes et 10 femmes*
- les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.*

4.2

La suppression des écarts en Caisses régionales

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (article L. 2242-7 du code du travail), les Caisses régionales établiront un diagnostic de la situation pour chaque panel.

Les écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs (> 2 %) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires au plus tard d'ici fin 2010. Selon les résultats du diagnostic établi préalablement et au regard du contexte de chaque Caisse régionale, une enveloppe budgétaire, spécifique et supplémentaire, sera mise en place.

4.3

Le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, Promotions)

4.3.1

Le processus d'attribution des augmentations

Les Caisses régionales s'engagent à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

4.3.2

Dispositions particulières lors d'un congé maternité ou d'adoption

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salariés des Caisses régionales de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est cal-

culée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la Convention Collective Nationale, avec possibilité de différenciation par métier.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre par le collaborateur dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. À défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif du niveau de classification supérieur ne permet pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé, sous réserve qu'elle n'ait pas bénéficié d'une augmentation individuelle (au moins égale à celle à laquelle elle aurait pu prétendre au titre de ce «rattrapage») dans la période considérée.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé maternité, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être mis en œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

Article 5

Dispositions locales

Les Caisses régionales examineront, avant le 30 septembre 2009, dans le cadre de la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les différents moyens susceptibles de permettre l'atteinte des objectifs déterminés au présent accord ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Sauf accord pluriannuel portant également sur ce thème, elles examineront en outre chaque année, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, les mesures permettant de supprimer, avant le 31 décembre 2010, les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Suivi de l'accord national

Il est convenu d'établir un suivi annuel au niveau de la branche qui consolidera les données recueillies au niveau local. Ce suivi sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 7

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 2011, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviendront de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2011 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Accord du 3 juillet 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC CFE ;

UNSA/CA ;

SNIACAM.

Préambule

Dans le cadre de la politique Ressources humaines du Crédit Agricole, le présent accord a pour ambition de poursuivre la dynamique engagée pour garantir, au sein des Caisses régionales et des organismes adhérents^()*

() dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, il est entendu les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.*

, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non discrimination notamment entre les femmes et les hommes.

Ainsi, fidèles aux valeurs promues par le Crédit agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de promotion de la diversité. En effet, les parties réaffirment que la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur déterminant tant de la performance de l'entreprise que de la prise en compte des attentes des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années.

En effet, la présence accentuée des femmes sur le marché de l'emploi interroge les équilibres à l'embauche et les équilibres futurs des Caisses régionales. La féminisation croissante des effectifs incite ainsi l'entreprise à réinventer les processus de gestion des carrières afin de garantir les conditions nécessaires à la motivation et à l'engagement de tous les salariés.

Par ailleurs, la politique commerciale basée sur la relation durable et la proximité pousse l'entreprise à refléter la diversité de la clientèle et de ses besoins.

Dans le cadre notamment des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 et de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 et dans le prolongement des orientations des précédents accords nationaux du 27 octobre 2004 et du 5 décembre 2008, les parties signataires s'engagent, par le présent accord, à poursuivre la mise en œuvre des dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 domaines majeurs :

- le recrutement externe*
- le développement des compétences et la gestion des carrières*
- la rémunération.*

Les démarches et les dispositions du présent accord doivent être déclinées et prolongées par des accords ou à défaut des plans d'actions concrets en Caisses régionales adaptés aux diagnostics et contextes locaux qui fixent des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre. Les parties signataires soulignent que la réussite de la démarche dépend de la qualité des diagnostics effectués, ainsi que de l'appui, tant des managers que des services Ressources humaines, dans la mise en œuvre de ces plans d'actions.

Article 1

Commission de l'Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la Commission de l'Égalité Professionnelle.

Pour ce faire, les Caisses régionales détermineront, après concertation avec les Organisations syndicales, les moyens dédiés à cette Commission :

- nombre de membres*
- nombre et durée des réunions.*

La Commission se réunira, au minimum, deux fois par an pour :

- examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes en s'appuyant notamment sur les données issues d'un rapport enrichi présenté au Comité d'Entreprise*
- effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord. Il est rappelé que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. À cet effet, le bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes réalisé chaque année dans les Caisses régionales permet d'effectuer un diagnostic préalable et partagé de la situation en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.*

Article 2

Le processus de recrutement externe

Les Caisses régionales réaffirment leur engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

Pour répondre aux enjeux spécifiques du Crédit Agricole, les Caisses régionales s'engagent à :

- sensibiliser les acteurs du recrutement, notamment les managers, à la diversité par le biais d'une formation adaptée à ces enjeux.*
- diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés, niveaux d'entrée...) en restant attentives aux points forts du modèle social existant, fondé notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés.*
- gérer de façon dynamique les candidatures (aller au devant des candidats, développer l'image employeur et l'attractivité...).*
- proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.*

Par ailleurs, pour accélérer la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, les Caisses régionales mettront en œuvre les moyens adaptés, selon leurs contextes, pour parvenir aux objectifs du Congrès de Dijon : 30 % de femmes dans les niveaux I et J en 2014. Chaque année, l'évolution de cet indicateur sera examinée avec les organisations syndicales, lors de la réunion de la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 3

Gestion des carrières et développement des compétences

3.1

Gestion des carrières

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc...

Les parties signataires rappellent également que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement professionnel dans le cadre des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Les directions s'attacheront à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés.

Pour accélérer la tendance, positive depuis quelques années, et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes dans les niveaux F à J, les Caisses Régionales :

- établiront un diagnostic de situation à partir du Rapport de Situation Comparée ;*
- le cas échéant, identifieront les causes de déséquilibre et mettront en œuvre des moyens adaptés pour réduire ce déséquilibre.*

Le Crédit Agricole s'engage dans une démarche active envers les salariées en cherchant à susciter les vocations.

Des initiatives seront prises en ce sens, par la Direction des Ressources Humaines (réunions d'information, entretiens individuels, actions de tutorat, gestion anticipée des évolutions professionnelles...) pour que chacun soit à même de gérer sa carrière.

Les parties signataires tiennent à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein du Crédit Agricole.

3.1.1

Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de quatre mois), les Caisses régionales devront mettre en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise :

- avant l'absence ou sur demande du salarié de façon préalable à la reprise :*
- entretien avec le manager pour évoquer les scénarii de reprises d'activité*
- pendant l'absence :*

-
- possibilité de poursuivre une formation déjà engagée et / ou d'avoir accès à une formation professionnelle notamment via les cursus e-learning.
 - possibilité d'accéder à distance, via un outil en ligne, aux informations générales et aux offres d'emploi internes de la Caisse régionale.

Pour ce faire, des modalités de soutien à l'achat ou de prêts de matériels seront examinées.

- au retour de l'absence :

- entretien avec la Direction des Ressources Humaines et le manager pour définir les actions nécessaires à la réussite de la reprise du travail.
- mise en œuvre, en fonction de la durée de l'absence, d'un plan de formation et d'accompagnement individualisé adapté (formation théorique et pratique, mise en situation avec un tuteur, stage, coaching, temps partagé avec une personne de l'équipe...).

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales s'engagent à être particulièrement attentives aux ambitions exprimées par les salariés à leur retour.

3.1.2

Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière et à la tenue d'un poste à responsabilité.

Pour ce faire, les Caisses régionales s'engageront à :

- clarifier les règles autour du temps partiel (règles de priorité d'attribution...)
- étudier les modes d'organisation innovants à mettre en place : management en mode partagé, portefeuilles-clients partagés
- garantir que la Direction des Ressources Humaines est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel pour la recherche de solutions en lien avec les managers.

3.1.3

Dispositions particulières relatives aux mobilités géographiques

Les Caisses régionales tiendront compte des contraintes liées aux mobilités géographiques réalisées dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Les Caisses régionales étudieront les accompagnements nécessaires comme la participation à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, etc...

3.1.4

Dispositif d'aide à la parentalité

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien-être dans l'entreprise. C'est pourquoi les Caisses régionales étudieront, en fonction de leurs contextes locaux, la pertinence de la mise en place des dispositifs d'aides à la parentalité.

Au choix, ces dispositifs pourraient prendre la forme de partenariat avec des structures pour favoriser l'information des parents, les services à la personne, le soutien scolaire, les gardes d'enfant...

Dans le même objectif, les Caisses régionales étudieront également l'opportunité de mettre en place un financement via le CESU, en vue de rendre plus compatible l'exercice de la responsabilité familiale.

3.2

Formation

Les Caisses régionales s'assureront que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

Pour ce faire, les Caisses régionales devront :

- favoriser les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique
- limiter les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles et pédagogiques
- privilégier l'organisation de séances de formation décentralisées.

Article 4 **Rémunération et égalité salariale entre les hommes et les femmes**

4.1 **Méthodologie**

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, les Caisses régionales réaliseront les analyses en définissant des panels de comparaison hommes - femmes :

- homogènes en termes de :
 - fonctions repères ou métiers ;
 - niveaux de formation ;
 - expérience professionnelle dans l'emploi ;
 - compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.
- représentatifs :
 - chaque panel devra comprendre au minimum 10 hommes et 10 femmes
 - les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.

4.2 **La suppression des écarts en Caisses régionales**

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (article L. 2242-7 du code du travail), les Caisses régionales établiront un diagnostic de la situation pour chaque panel.

Les écarts de rémunération (RCP+RCI) considérés comme significatifs (> 2 %) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi préalablement et au regard du contexte de chaque Caisse régionale, une enveloppe budgétaire, spécifique et supplémentaire, sera mise en place.

Les Caisses régionales sont invitées à échanger notamment au sein de la commission égalité Homme-Femme sur le choix de la méthode la plus adaptée.

Les Caisses régionales pourront négocier localement des critères et une méthode jugés plus pertinents et significatifs au regard de leurs contextes.

La méthode se suppléant à celle prévue par l'accord national devra figurer dans un accord local.

4.3 **Le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, Promotions)**

4.3.1 **Le processus d'attribution des augmentations**

Les Caisses régionales s'engagent à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

4.3.2 **Dispositions particulières lors d'un congé maternité ou d'adoption**

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salariés des Caisses régionales de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la Convention Collective Nationale, avec possibilité de différenciation par métier.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre par le collaborateur dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. À défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif du niveau de classification supérieur ne permet pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé, sous réserve qu'elle n'ait pas bénéficié d'une aug-

mentation individuelle (au moins égale à celle à laquelle elle aurait pu prétendre au titre de ce «rattrapage») dans la période considérée.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé maternité, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être mis en œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

Article 5 **Dispositions locales**

Les Caisses régionales examineront dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les différents moyens susceptibles de permettre l'atteinte des objectifs déterminés au présent accord ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont effectuées sur la base du diagnostic réalisé par les Caisses régionales et par les éléments figurant dans le rapport annuel du Comité d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes (pour les entreprises de plus de 300 salariés) ou du rapport unique du Comité d'entreprise (pour les entreprises de moins de 300 salariés).

En cas de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'obligation de négocier devient triennale. À défaut d'accord, un plan d'action doit être réalisé chaque année.

En cas d'accord collectif, il sera présenté au Comité d'entreprise dans le cadre de la présentation du rapport annuel ou du rapport unique, un bilan des actions de l'année écoulée et il sera fait un rappel sur les objectifs restant à réaliser.

Par ailleurs, les Caisses régionales examineront chaque année, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 **Suivi de l'accord national**

Il est convenu d'établir un suivi annuel au niveau de la branche qui consolidera les données recueillies au niveau local. Ce suivi sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 7 **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 2014, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2014 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Avenant du 16 décembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC.

Vu l'accord du 3 juillet 2012 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

Compte tenu de la négociation de reconduction ouverte le 30 septembre 2014 sur cet accord, les parties souhaitant continuer les échanges engagés ont convenu :

- de poursuivre la négociation au cours du premier semestre 2015 ;
- de reconduire les dispositions de l'accord du 3 juillet 2012 pour une durée maximale de 6 mois, soit du 1^{er} janvier 2015 au 30 juin 2015 au plus tard, date à laquelle elles cesseront de plein droit de produire tous effets, sauf recon-

duction expresse ;

- dans l'accord ainsi reconduit, les modalités relatives à l'entretien prévu par le paragraphe 3.1.1 «Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues» seront celles définies pour l'entretien professionnel par l'accord sur la formation professionnelle, dont la reconduction par avenant est en cours de renégociation.

Accord du 2 juin 2015

[Non étendu, applicable jusqu'au 31 décembre 2017, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Préambule

Dans le cadre de la politique Ressources humaines du Crédit Agricole, le présent accord a pour ambition de poursuivre la dynamique engagée pour garantir, au sein des Caisses régionales et des organismes adhérents¹

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, il est entendu les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment entre les femmes et les hommes.

Ainsi, fidèles aux valeurs promues par le Crédit agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de promotion de la diversité. En effet, les parties réaffirment que la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, est un facteur déterminant tant de la performance de l'entreprise que de la prise en compte des attentes des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années.

En effet, la présence accentuée des femmes sur le marché de l'emploi interroge les équilibres à l'embauche et les équilibres futurs des Caisses régionales. La féminisation croissante des effectifs incite ainsi l'entreprise à réinventer les processus de gestion des carrières afin de garantir les conditions nécessaires à la motivation et à l'engagement de tous les salariés.

Par ailleurs, la politique commerciale basée sur la relation durable et la proximité pousse l'entreprise à refléter la diversité de la clientèle et de ses besoins.

Dans le cadre notamment des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 et de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, ainsi que de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et dans le prolongement des orientations des précédents accords nationaux du 27 octobre 2004, du 22 décembre 2008 et du 3 juillet 2012, les parties signataires s'engagent, par le présent accord, à poursuivre la mise en œuvre des dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties signataires entendent également souligner l'attention particulière à réserver au déroulement de carrières des salariés.

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 domaines majeurs :

- le recrutement externe
- le développement des compétences et la gestion des carrières
- la rémunération.

Les démarches et les dispositions du présent accord doivent être déclinées et prolongées par des accords ou à défaut des plans d'actions concrets en Caisses régionales adaptés aux diagnostics et contextes locaux qui fixent des

objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre. Les parties signataires soulignent que la réussite de la démarche dépend de la qualité des diagnostics effectués, ainsi que de l'appui, tant des managers que des services Ressources humaines, dans la mise en œuvre de ces accords ou plans d'actions.

Article 1

Commission de l'Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la Commission de l'Égalité Professionnelle.

Pour ce faire, les Caisses régionales détermineront, après concertation avec les Organisations syndicales, les moyens dédiés à cette Commission :

- nombre de membres
- nombre et durée des réunions.

La Commission se réunira, au minimum, deux fois par an pour :

- examiner le diagnostic de la situation comparée entre les hommes et les femmes en s'appuyant notamment sur les données issues d'un rapport enrichi présenté au Comité d'Entreprise
- effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord. Il est rappelé que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. À cet effet, le bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes réalisé chaque année dans les Caisses régionales permet d'effectuer un diagnostic préalable et partagé de la situation en termes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- échanger sur les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière, dans le cadre des thèmes cités à l'article 3 du présent accord.

Article 2

Le processus de recrutement externe

Les Caisses régionales réaffirment leur engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

Pour répondre aux enjeux spécifiques du Crédit Agricole, les Caisses régionales s'engagent à :

- sensibiliser les acteurs du recrutement, notamment les managers, à la diversité par le biais d'une formation adaptée à ces enjeux. Cette formation portera sur des actions de promotion de la mixité dans les Caisses régionales, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés, niveaux d'entrée...) en restant attentives aux points forts du modèle social existant, fondé notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés.
- gérer de façon dynamique les candidatures (aller au-devant des candidats, développer l'image employeur et l'attractivité...).
- proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.

Par ailleurs, pour accélérer la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, les Caisses régionales mettront en œuvre les moyens adaptés, selon leurs contextes, pour parvenir aux objectifs du Congrès de Dijon : 30 % de femmes dans les niveaux I et J en 2014. Chaque année, l'évolution de cet indicateur sera examinée avec les organisations syndicales, lors de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Article 3

Gestion des carrières et développement des compétences

3.1

Gestion des carrières

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser plus particulièrement sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc....

Les parties signataires rappellent également que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement professionnel dans le cadre des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Les directions s'attacheront à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, et à accompagner la population féminine dans ses initiatives pour engager une démarche d'évolution professionnelle ou accéder à des responsabilités plus importantes.

Pour accélérer la tendance, positive depuis quelques années, et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes dans les niveaux F à J, les Caisses Régionales :

- établiront un diagnostic de situation à partir du Rapport de Situation Comparée ;
- le cas échéant, identifieront les causes de déséquilibre et mettront en œuvre des moyens adaptés pour réduire ce déséquilibre.

Le Crédit Agricole s'engage dans une démarche active envers les salariés en cherchant à susciter les vocations.

Des initiatives seront prises en ce sens, par la Direction des Ressources Humaines (réunions d'information, entretiens individuels, actions de tutorat, gestion anticipée des évolutions professionnelles...) pour que chacun soit à même de gérer sa carrière.

Les parties signataires tiennent à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein du Crédit Agricole.

3.1.1

Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de quatre mois), les Caisses régionales devront mettre en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise :

Les modalités relatives à l'entretien prévu dans le cas des absences longues du présent accord, sont celles définies pour l'entretien professionnel à l'article 6.2 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales s'engagent à être particulièrement attentives aux ambitions exprimées par les salariés à leur retour.

3.1.2

Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité.

Pour ce faire, les Caisses régionales s'engageront à :

- clarifier les règles autour du temps partiel (règles de priorité d'attribution...)
- étudier les modes d'organisation innovants à mettre en place : management en mode partagé, portefeuilles-clients partagés
- garantir que la Direction des Ressources Humaines est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel pour la recherche de solutions en lien avec les managers.
- faciliter, notamment à l'occasion de la tenue de l'entretien de retour d'une longue absence, l'examen des mesures susceptibles de favoriser le passage du temps partiel à un travail à plein temps en tenant compte des aspirations des salariés.

3.1.3

Dispositions particulières relatives aux mobilités géographiques

Les Caisses régionales tiendront compte des contraintes liées aux mobilités géographiques réalisées dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Les Caisses régionales étudieront les accompagnements nécessaires comme la participation à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, etc....

3.1.4

Dispositif d'aide à la parentalité

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien-être dans l'entreprise. C'est pourquoi les Caisses régionales étudieront, en fonction de leurs contextes locaux, la pertinence de la mise en place des dispositifs d'aides à la parentalité.

Au choix, ces dispositifs pourraient prendre la forme de partenariat avec des structures pour favoriser l'information

des parents, les services à la personne, le soutien scolaire, les gardes d'enfant...

Dans le même objectif, les Caisses régionales étudieront également l'opportunité de mettre en place un financement via le CESU, en vue de rendre plus compatible l'exercice de la responsabilité familiale.

3.2

Formation

Les Caisses régionales s'assureront que l'accès des hommes et des femmes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

Pour ce faire, les Caisses régionales devront :

- favoriser les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique
- limiter les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles et pédagogiques
- privilégier l'organisation de séances de formation décentralisées.

Article 4

Rémunération et égalité salariale entre les hommes et les femmes

4.1

Méthodologie

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, les Caisses régionales réaliseront les analyses en définissant des panels de comparaison hommes - femmes :

- homogènes en termes de :

m fonctions repères ou métiers ;

m niveaux de formation ;

m expérience professionnelle dans l'emploi ;

m compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.

- représentatifs :

m chaque panel devra comprendre au minimum 10 hommes et 10 femmes

m les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.

4.2

La suppression des écarts en Caisses régionales

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art.L. 2242-5 du code du travail) portant notamment sur le déroulement des carrières, les Caisses régionales établiront un diagnostic de la situation pour chaque panel.

Les écarts de rémunération (RCP + RCI) considérés comme significatifs (> 2 %) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi préalablement et au regard du contexte de chaque Caisse régionale, une enveloppe budgétaire, spécifique et supplémentaire adaptée à la situation, sera mise en place.

Les Caisses régionales sont invitées à échanger notamment au sein de la commission égalité Homme-Femme sur le choix de la méthode la plus adaptée.

Les Caisses régionales pourront négocier localement des critères et une méthode jugés plus pertinents et signifiants au regard de leurs contextes.

La méthode se suppléant à celle prévue par l'accord national devra figurer dans un accord local.

4.3

Le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, Promotions)

4.3.1

Le processus d'attribution des augmentations

Les Caisses régionales s'engagent à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

4.3.2

Dispositions particulières lors d'un congé maternité ou d'adoption

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salariés des Caisses régionales de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de

la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la Convention Collective Nationale, avec possibilité de différenciation par métier.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre par le collaborateur dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. À défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif du niveau de classification supérieur ne permet pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé, sous réserve qu'elle n'ait pas bénéficié d'une augmentation individuelle (au moins égale à celle à laquelle elle aurait pu prétendre au titre de ce «rattrapage») dans la période considérée.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé maternité, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être mis en œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

Article 5

Dispositions locales

Les Caisses régionales examineront dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les différents moyens susceptibles de permettre l'atteinte des objectifs déterminés au présent accord ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont effectuées sur la base du diagnostic réalisé par les Caisses régionales et par les éléments figurant dans le rapport annuel du Comité d'entreprise sur la situation comparée des femmes et des hommes analysant notamment les écarts de salaire et de déroulement de carrières (pour les entreprises de plus de 300 salariés) ou du rapport unique du Comité d'entreprise (pour les entreprises de moins de 300 salariés).

En cas de conclusion d'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'obligation de négocier devient triennale. À défaut d'accord, un plan d'action doit être réalisé chaque année.

En cas d'accord collectif, il sera présenté au Comité d'entreprise dans le cadre de la présentation du rapport annuel ou du rapport unique, un bilan des actions de l'année écoulée et il sera fait un rappel sur les objectifs restant à réaliser.

Par ailleurs, les Caisses régionales examineront chaque année, dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires, les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les Caisses régionales s'attacheront également à examiner les mesures susceptibles d'accélérer le rythme de réduction des éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Article 6

Suivi de l'accord national

Il est convenu d'établir un suivi annuel au niveau de la branche qui consolidera les données recueillies au niveau local. Ce suivi sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 7

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 2017, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2017 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Accord du 27 juin 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018 jusqu'au 31 déc. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

FO.

Préambule

Dans le cadre de la politique Ressources humaines du Crédit Agricole, le présent accord a pour ambition de poursuivre la dynamique engagée pour garantir, au sein des Caisses régionales et des organismes adhérents⁽¹⁾

⁽¹⁾ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, il est entendu les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale.

, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis le premier accord de branche signé le 27 octobre 2004, les négociations successives et le suivi des accords conclus ont permis d'enrichir le socle conventionnel de dispositions toujours plus efficaces dans la recherche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le partage des bonnes pratiques recensées localement dans la mise en œuvre de l'accord de branche a également contribué à la réflexion des parties signataires.

Elles réitèrent ainsi leur ambition intacte de poursuivre les actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui soient les plus pertinentes et les plus adaptées aux Caisses régionales. Elles favorisent également la diffusion à ces dernières des travaux menés au niveau de la branche, qui permettent d'enrichir leur réflexion et de diversifier les initiatives locales.

Elles soulignent l'importance de pérenniser ainsi les résultats significatifs déjà obtenus au fil des années dans ce domaine, sur la base de convictions et de principes partagés.

En particulier, chacune des parties au présent accord réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination posé par l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment entre les femmes et les hommes.

De même, elles s'inscrivent pleinement dans la lutte contre tous propos ou agissements sexistes tels que définis par l'article L. 1142-2-1 du Code du Travail, ainsi que contre toutes les formes de harcèlement moral et sexuel quelles qu'elles soient, telles que définies aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du Travail.

Ainsi, fidèles aux valeurs promues par le Crédit agricole, les parties signataires entendent situer cet accord dans une politique élargie de promotion de la diversité. En effet, les parties réaffirment que la promotion de la diversité, sous toutes ses formes, et en particulier la mixité à tous les niveaux de classification dans l'entreprise, est un facteur déterminant tant de la performance de l'entreprise que de la prise en compte des attentes des salariés.

Les parties signataires s'engagent ainsi à promouvoir la mixité dans toutes les composantes du fonctionnement des Caisses régionales, y compris au sein des groupes de travail qui sont constitués, et des instances représentatives du personnel.

Les parties signataires rappellent que l'égalité des chances et l'équité de traitement des salariés, notamment au regard de la question du genre, est un enjeu stratégique pour l'équilibre, le développement et la performance du Crédit Agricole dans les prochaines années.

En effet, la présence accentuée des femmes sur le marché de l'emploi interroge les équilibres à l'embauche et les équilibres futurs des Caisses régionales. La féminisation croissante des effectifs incite ainsi l'entreprise à réinventer les processus de gestion des carrières afin de garantir les conditions nécessaires à la motivation et à l'engagement de tous les salariés.

Par ailleurs, la politique commerciale basée sur la relation durable et la proximité pousse l'entreprise à refléter la diversité de la clientèle et de ses besoins.

Dans le cadre notamment des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, de la loi 2006-340 du 23 mars 2006 et de la loi 2010-1330 du 9 novembre 2010, ainsi que de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et dans le prolongement des orientations des précédents accords nationaux du 27 octobre 2004, du 16 décembre 2008, du 3 juillet 2012, et du 2 juin 2015, les parties signataires s'engagent, par le présent accord, à poursuivre la mise en œuvre

des dispositions et de démarches visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires entendent également souligner l'attention particulière à réserver au déroulement de carrières des salariés.

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes dépassant largement le cadre de l'entreprise et résultant de multiples facteurs historiques, sociologiques et psychologiques, les parties ont décidé de s'engager prioritairement dans 3 domaines majeurs :

- le recrutement externe
- le développement des compétences et la gestion des carrières
- la rémunération.

Elles soulignent enfin le rôle important que peuvent avoir les actions de communication, notamment dans l'évolution des cultures et la diffusion du sujet au sein de l'entreprise.

Les démarches et les dispositions du présent accord doivent être déclinées et prolongées par des accords ou à défaut des plans d'actions concrets en Caisses régionales adaptés aux diagnostics et contextes locaux qui fixent des objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés pour les suivre. Les parties signataires soulignent que la réussite de la démarche dépend de la qualité des diagnostics effectués, ainsi que de l'appui, tant des managers que des services Ressources humaines, dans la mise en œuvre de ces accords ou plans d'actions.

Article 1

Commission de l'Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la Commission de l'Égalité Professionnelle.

Pour ce faire, les Caisses régionales détermineront, après concertation avec les Organisations syndicales, les moyens dédiés à cette Commission :

- nombre de membres
- nombre et durée des réunions.

La Commission se réunira, au minimum, deux fois par an pour :

- examiner le diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes en s'appuyant notamment sur les données enrichies figurant dans la base de données économiques et sociales et présentées au Comité d'Entreprise
- effectuer un suivi et un bilan des actions menées, notamment en application de l'article 4 du présent accord. Il est rappelé que toute action visant à corriger les éventuelles disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations de l'entreprise. À cet effet, le bilan sur la situation comparée des femmes et des hommes réalisé chaque année dans les Caisses régionales permet d'effectuer un diagnostic préalable et partagé de la situation en termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- échanger sur les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière, dans le cadre des thèmes cités à l'article 3 du présent accord.

Article 2

Le processus de recrutement externe

Les Caisses régionales réaffirment leur engagement d'égalité de traitement entre femmes et hommes tout au long du processus de recrutement, quels que soient les métiers concernés, de la rédaction des offres d'emploi à la titularisation des salariés nouvellement embauchés.

Les processus de sélection (tests, entretiens...) doivent se baser sur les seules notions de compétences et de motivation et exclure toute pratique discriminatoire.

Pour répondre aux enjeux spécifiques du Crédit Agricole, les Caisses régionales s'engagent à :

- sensibiliser les acteurs du recrutement, notamment les managers, à la diversité par le biais d'une formation adaptée à ces enjeux. Cette formation portera sur des actions de promotion de la mixité dans les Caisses régionales, de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes sexistes et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'à la non-discrimination à l'embauche.
- diversifier les recrutements (formations, âges, profils recrutés, niveaux d'entrée...) en restant attentives aux points forts du modèle social existant, fondé notamment sur les perspectives professionnelles offertes aux salariés.
- gérer de façon dynamique les candidatures (aller au-devant des candidats, développer l'image employeur et l'attractivité...).
- proposer un parcours d'intégration différencié et adapté selon les profils.

Par ailleurs, pour accélérer la représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, les Caisses régionales mettront en œuvre les moyens adaptés, selon leurs contextes, pour parvenir à l'objectif de 30 % de

femmes dans les niveaux I et J.

Avec l'ambition d'une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à tous les niveaux de responsabilité, elles veilleront également à observer l'objectif fixé par le volet Ressources Humaines du Plan à Moyen Terme Ambition 2020, à savoir, en cible, tendre vers 25 % de femmes dans les instances de Direction des entités en 2020.

Chaque année, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle examinera les indicateurs de suivi de la répartition de femmes et des hommes dans les différents niveaux de classification.

Article 3

Gestion des carrières et développement des compétences

3.1

Gestion des carrières

Les parties signataires tiennent à rappeler que tous les processus de sélection (détectations, tests, entretiens...) doivent se baser plus particulièrement sur des notions telles que les compétences et la motivation et exclure des pratiques discriminatoires liées à l'âge, au genre, au temps partiel, etc...

Les parties signataires rappellent également que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité. Chaque personne doit pouvoir être acteur de son développement professionnel dans le cadre des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise.

Les critères d'évolution et d'orientation professionnelle sont de même nature pour les femmes que pour les hommes. Ils sont fondés sur la seule reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Les directions s'attacheront à ce que les processus de promotion favorisent une meilleure représentation féminine dans les niveaux de responsabilité les plus élevés, et à accompagner la population féminine dans ses initiatives pour engager une démarche d'évolution professionnelle ou accéder à des responsabilités plus importantes.

Pour accélérer la tendance, positive depuis quelques années, et réduire le déséquilibre historique de représentation des femmes dans les niveaux F à J, les Caisses Régionales :

- établiront un diagnostic de situation à partir des données figurant dans la base de données économiques et sociales ;
- le cas échéant, identifieront les causes de déséquilibre et mettront en œuvre des moyens adaptés pour réduire ce déséquilibre.

Le Crédit Agricole s'engage dans une démarche active envers les salariés en cherchant à susciter les vocations.

Des initiatives seront prises en ce sens, par la Direction des Ressources Humaines (réunions d'information, entretiens individuels, actions de tutorat, gestion anticipée des évolutions professionnelles...) pour que chacun soit à même de gérer sa carrière.

Les parties signataires tiennent à rappeler que toute démarche de la part de l'entreprise, si proactive soit-elle, reste conditionnée à la volonté, à l'engagement et à la motivation des salariés à évoluer et prendre des responsabilités au sein du Crédit Agricole.

3.1.1

Dispositions relatives à l'accompagnement des absences longues

Dans une logique de maintien des compétences suite à une absence longue (à partir de quatre mois), les Caisses régionales devront mettre en œuvre des dispositifs adaptés afin de soutenir le salarié dans sa dynamique de reprise :

Les modalités relatives à l'entretien prévu dans le cas des absences longues du présent accord, sont celles définies pour l'entretien professionnel à l'article 6.2 de l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015.

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales s'engagent à être particulièrement attentives aux ambitions exprimées par les salariés à leur retour.

3.1.2

Dispositions particulières relatives à l'organisation du travail

Les parties signataires tiennent à rappeler que le temps partiel doit pouvoir s'appliquer aussi bien aux salariés hommes que femmes et ne doit pas être un obstacle au déroulement de carrière en permettant notamment l'accès et la tenue d'un poste à responsabilité.

Pour ce faire, les Caisses régionales s'engageront à :

- clarifier les règles autour du temps partiel (règles de priorité d'attribution...)
- étudier les modes d'organisation innovants à mettre en place : management en mode partagé, portefeuilles-clients partagés
- garantir que la Direction des Ressources Humaines est un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel pour

la recherche de solutions en lien avec les managers.

- faciliter, notamment à l'occasion de la tenue de l'entretien de retour d'une longue absence, l'examen des mesures susceptibles de favoriser le passage du temps partiel à un travail à plein temps en tenant compte des aspirations des salariés.

3.1.3

Dispositions particulières relatives aux mobilités géographiques

Les Caisses régionales tiendront compte des contraintes liées aux mobilités géographiques réalisées dans le cadre d'une évolution professionnelle.

Les modalités relatives à l'accompagnement des mobilités géographiques pour le salarié, son conjoint ou sa famille sont celles définies par l'article 2.2 de l'accord de branche du 6 avril 2016 sur les modalités d'information consultation du comité d'entreprise, la stratégie de l'entreprise et la mise en place d'un dispositif de GPEC.

Au-delà de ces dispositifs, les Caisses régionales étudieront également les accompagnements nécessaires comme la participation à la prise en charge des frais supplémentaires de garde d'enfants, etc...

3.1.4

Dispositif d'aide à la parentalité

Les parties signataires considèrent que salariés et entreprise ont un intérêt commun à améliorer les conditions d'un bon équilibre vie privée - vie professionnelle pour favoriser la performance et le bien-être dans l'entreprise. C'est pourquoi les Caisses régionales étudieront, en fonction de leurs contextes locaux, la pertinence de la mise en place des dispositifs d'aides à la parentalité.

Au choix, ces dispositifs pourraient prendre la forme de partenariat avec des structures pour favoriser l'information des parents, les services à la personne, le soutien scolaire, les gardes d'enfant...

Dans le même objectif, les Caisses régionales étudieront également l'opportunité de mettre en place un financement via le CESU, en vue de rendre plus compatible l'exercice de la responsabilité familiale.

3.2

Formation

Les Caisses régionales s'assureront que l'accès des femmes et des hommes aux dispositifs de formation soit équitablement favorisé.

Pour ce faire, les Caisses régionales devront :

- favoriser les formations à distance type e-learning qui allient flexibilité et qualité pédagogique
- limiter les formations résidentielles aux nécessités organisationnelles et pédagogiques
- privilégier l'organisation de séances de formation décentralisées.

Article 4

Rémunération et égalité salariale entre les femmes et les hommes

4.1

Méthodologie

Afin de réaliser un diagnostic objectif en matière d'égalité salariale et notamment annuler les effets de structure, les Caisses régionales réaliseront les analyses en définissant des panels de comparaison femmes - hommes :

- homogènes en termes de :

- fonctions repères ou métiers ;
- niveaux de formation ;
- expérience professionnelle dans l'emploi ;
- compétences, expertise et niveaux de contribution tels que définis par la convention collective nationale.

- représentatifs :

- chaque panel devra comprendre au minimum 10 femmes et 10 hommes
- les situations particulières (absences longues...) seront à exclure.

4.2

La suppression des écarts en Caisses régionales

Chaque année, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires (art. L. 2242-5 du code du travail), portant notamment sur le déroulement des carrières, les Caisses régionales établiront un diagnostic de la situation pour chaque panel.

Les écarts de rémunération (RCP + RCI) considérés comme significatifs (> 2 %) feront l'objet de plans d'actions et de mesures en vue d'apporter les corrections nécessaires. Selon les résultats du diagnostic établi préalablement et au regard du contexte de chaque Caisse régionale, une enveloppe budgétaire, spécifique et supplémentaire adaptée à la situation, sera mise en place.

Les Caisses régionales sont invitées à échanger notamment au sein de la commission égalité Homme-Femme sur le choix de la méthode la plus adaptée.

Les Caisses régionales pourront négocier localement des critères et une méthode jugés plus pertinents et signifiants au regard de leurs contextes.

La méthode se suppléant à celle prévue par l'accord national devra figurer dans un accord local.

4.3

Le respect de l'équité dans l'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, Promotions)

4.3.1

Le processus d'attribution des augmentations

Les Caisses régionales s'engagent à mettre en œuvre le processus conventionnel d'attribution des augmentations individuelles (RCP, RCI, promotions) de manière non-discriminatoire, sans distinction de genre ou de temps de travail.

4.3.2

Dispositions particulières lors d'un congé maternité ou d'adoption

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006, les salariés des Caisses régionales de retour de congé maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales de rémunération perçues pendant leur congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de leur congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions, la moyenne des augmentations individuelles servant de référence est calculée à partir des augmentations perçues par l'ensemble des salariés du niveau de classification au sens de la Convention Collective Nationale, avec possibilité de différenciation par métier.

Les augmentations individuelles à prendre en compte en moyenne sont les augmentations liées à la reconnaissance du surplus de compétences mises en œuvre par le collaborateur dans son emploi (RCI).

Si la population de référence est inférieure à dix salariés, la moyenne de référence des augmentations individuelles sera calculée, en priorité, avec le niveau de classification supérieur. À défaut de niveau de classification supérieur, ou lorsque l'effectif du niveau de classification supérieur ne permet pas d'atteindre une population de référence d'au moins dix salariés, la moyenne de référence sera calculée avec le niveau de classification supérieur, s'il existe, et le niveau de classification inférieur.

Le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé de maternité ou d'adoption et doit être versé à la suite de ce congé, sous réserve qu'elle n'ait pas bénéficié d'une augmentation individuelle (au moins égale à celle à laquelle elle aurait pu prétendre au titre de ce "rattrapage") dans la période considérée.

Lorsqu'un congé parental ou un congé d'allaitement succède immédiatement au congé maternité, ce n'est qu'au retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être mis en œuvre, au titre des augmentations intervenues pendant le congé de maternité.

Article 5

Dispositions locales

Les Caisses régionales examineront dans le cadre de la négociation annuelle d'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les différents moyens susceptibles de permettre l'atteinte des objectifs déterminés au présent accord ainsi que les modalités de mise en œuvre de ces dispositions.

Les négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont effectuées sur la base du diagnostic réalisé par les Caisses Régionales et par les éléments figurant dans la base de données économiques et sociales sur la situation comparée des femmes et des hommes (article R. 2323-1-3 du Code du Travail pour les entreprises de 300 salariés et plus, article R. 2323-1-4 du Code du Travail pour les entreprises de moins de 300 salariés), analysant notamment les écarts de salaire et de déroulement de carrières.

À l'occasion de ce diagnostic, les Caisses régionales étudieront notamment les freins d'ordre sociologiques, culturels, comportementaux... dans la recherche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'obligation de négocier dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est annuelle, mais une périodicité différente peut être retenue en application de l'article L. 2242-20 du Code du Travail.

À défaut d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un plan d'action doit être réalisé

chaque année.

En cas d'accord collectif, il sera présenté au Comité d'entreprise, par l'intermédiaire de la base de données économiques et sociales, un bilan des actions de l'année écoulée et il sera fait un rappel sur les objectifs restant à réaliser.

Les Caisses régionales s'attacheront également à examiner les mesures susceptibles d'accélérer le rythme de réduction des éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Article 6

Suivi de l'accord national

Il est convenu d'établir un suivi annuel au niveau de la branche qui consolidera les données recueillies au niveau local. Ce suivi sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 7

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 prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018. Il est applicable jusqu'au 31 décembre 2020, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2020 pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Emploi des travailleurs handicapés

Accord du 2 décembre 2022

[Agréé par arr. 31 juill. 2023, JO 22 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération National du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECA CFE ;

CGC ;

CFDT ;

SUD CAM.

Préambule

Depuis 2006, les entreprises de la branche Crédit Agricole⁽¹⁾

¹ Les entreprises de la branche sont également désignées dans le présent accord sous le terme entité se sont engagées dans une politique active et pérenne en faveur de l'emploi de travailleurs en situation de handicap⁽²⁾

² «en situation de handicap» au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail

en signant fin 2005 un premier accord de branche avec 6 organisations syndicales. Cet accord, qui avait pour ambition de promouvoir et de développer l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole et des organismes adhérant à la convention collective du Crédit Agricole, a été agréé par le Ministère chargé de l'emploi le 20 décembre 2005.

Pour mener et coordonner cette politique, l'association HECA (Handicap et Emploi au Crédit Agricole) a été constituée le 7 mars 2006⁽³⁾

³ Publication au Journal Officiel du 27 mai 2006.

. Son action est portée par une cellule nationale et des cellules locales dans toutes les entités du périmètre de l'accord animées chacune par un correspondant HECA.

L'accord du 20 décembre 2005 a été suivi par un deuxième accord, signé le 21 décembre 2010 par les organisations syndicales CFDT, CFTC, SNECA-CFE-CGC, UNSA, FO et SNIACAM. Puis un troisième accord a été signé le 17 décembre 2015 par les organisations syndicales CFDT, CFTC AGRI, SNECA-CFE-CGC, FO et SUD-CAM,

renouvelé par avenant le 29 novembre 2018. Le quatrième accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité a été signé à l'unanimité des organisations syndicales représentatives le 22 novembre 2019, et agréé par le Ministère du travail le 12 mars 2020 comme les précédents.

Les objectifs associés à ce dernier accord de 2019 étaient de recruter initialement 450 contrats sur les années 2020-2022 (CDI, CDD de plus de 6 mois et alternance). L'objectif maintenu était d'atteindre un taux d'emploi consolidé de 6 % de travailleurs en situation de handicap sans qu'aucune entité ne puisse se situer en dessous de 5 %, pendant la période correspondant à la durée de l'accord, soit de 2019 à 2022.

De nombreuses actions ont été menées durant l'application de cet accord, tant au niveau national que local, permettant de faire connaître la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap en interne et en externe, de mieux prendre en compte le handicap dans l'entreprise et de faire évoluer sensiblement l'emploi des travailleurs en situation de handicap dans les entités. Ainsi :

— L'objectif de 450 salariés embauchés à fin 2022 est atteint et dépassé : à fin septembre 2022, 462 contrats ont été signés depuis début 2019, soit 162 contrats à durée indéterminée et 107 contrats à durée déterminée de plus de 6 mois ainsi que 193 formations en alternance mises en place pendant la durée de l'accord.

— Depuis 2006, le volume d'affaires confié au secteur du travail protégé et adapté (STPA) a été multiplié par quatre, et s'élevait à 8,38 millions d'euros à fin 2021.

— Le nombre de salariés en situation de handicap travaillant dans les Caisses régionales à fin 2021 est de 4 288 dont 3 958 en CDI (911 fin 2004).

En application de la loi du 11 février 2005 et selon le mode de calcul précisé par la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du Code du travail, le taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap consolidé au niveau national était de 1,47 % fin 2006 pour atteindre 3,70 % fin 2010, 5,27 % fin 2015 et 6,12 % fin 2021.

Pour mémoire, lors de la négociation du 4^{ème} accord fin 2019, les parties prenantes ont abordé la situation des «salariés aidants».

Elles ont notamment partagé les difficultés significatives rencontrées par les aidants qui, sans être directement touchés par une situation de handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, sont confrontés quotidiennement à un besoin d'informations, à des contraintes administratives ou de conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, s'ajoutant à l'émoi dû à la souffrance d'un proche.

Ces échanges ont conduit les négociateurs de branche à aborder la question de la solidarité dans une approche plus globale. Celle-ci a notamment permis d'envisager un nouvel accord de branche porteur, à la fois au niveau de la politique HECA mise en œuvre dans les Caisses régionales, mais également d'un chapitre spécifique relatif à «la solidarité dans la branche du Crédit Agricole».

Ce dernier a défini un cadre conventionnel que les parties ont souhaité dédier à diverses formes d'engagements solidaires, coopératifs et mutualistes, à l'image de la branche professionnelle que composent les femmes et les hommes du Crédit Agricole.

Dans le cadre des ambitions à 10 ans des Caisses régionales et cohérence avec les ambitions du Groupe Crédit Agricole, le second chapitre du présent accord permet ainsi aux entreprises de la branche de disposer d'orientations précises à même d'inciter à la mise en place de dispositifs de solidarité, en complément de la dynamique portée par la cellule HECA.

Ces derniers ont par ailleurs vocation à renforcer leur empreinte en tant qu'acteurs sociétaux sur leurs territoires, tant à l'égard de leurs salariés que du tissu social et associatif local.

Dans le cadre de leur dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront également adapter les modalités de mise en œuvre des dispositifs figurant dans le présent accord, ou les compléter.

Porteur d'une politique sociale ambitieuse, pérenne et autonome en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap, l'accord de branche relatif à l'Emploi des travailleurs en situation de handicap et à la Solidarité dans la branche du Crédit Agricole, concrétise également l'engagement responsable, mutualiste et solidaire de la branche, auquel les parties réitèrent leur fort attachement.

Lors de la négociation du présent accord, un partage du bilan détaillé du 4^{ème} accord 2020-2022 a été réalisé tant sur le plan quantitatif que qualitatif. L'ensemble des organisations syndicales de branche signataires ont souligné la qualité des orientations définies et des plans d'action à l'œuvre ainsi que des résultats obtenus sur le plan collectif. Elles ont également rappelé l'importance de poursuivre le déploiement de mesures de suivi spécifique auprès des entreprises pouvant rencontrer des difficultés pour développer leur taux d'emploi. L'ensemble des parties prenantes ont exprimé l'enjeu de continuité sur le chapitre emploi des travailleurs en situation de handicap et d'amplification de la communication sur le chapitre solidarité. C'est dans cet esprit très constructif que le présent accord a été rédigé.

Chapitre 1

L'emploi des travailleurs en situation de handicap dans la branche du crédit agricole

Article 1

Champ d'application

La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation, et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005 définit le handicap de la façon suivante :

«Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.»

Par cette définition inscrite à l'article L. 114 du code de l'action sociale et des familles, le législateur indique que le handicap recouvre une multiplicité de situations : handicap visible, physique, mental, psychique... Le handicap peut ainsi apparaître dans une situation donnée, pour une durée qui n'est pas forcément définitive, dans un environnement spécifique.

Le principe de multiplicité des situations de handicap est repris par l'article L. 5213-1 du code du travail qui dispose que la qualité de travailleur handicapé peut être reconnue à «toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique».

Les dispositions du présent chapitre sont conclues dans le cadre des articles L. 5212-1 et suivants du Code du Travail relatifs à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) et applicables dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit agricole.

Ainsi, cet accord s'applique aux salariés en situation de handicap au sens de l'article L. 5212-13 du code du travail.

Article 2

Ambitions du crédit agricole en matière d'emploi des travailleurs en situation de handicap, objectifs et moyens associés

2.1

Objectifs

Dans la continuité du précédent accord et conscientes d'être un acteur important des politiques de diversité et un employeur majeur sur les territoires, les entreprises de la branche s'engagent à continuer de participer à l'employabilité des salariés en situation de handicap et à tout mettre en œuvre, selon les modalités définies par la loi (articles L. 5212-6 à L. 5212-11 du Code du travail) pour atteindre, au terme de l'accord, la proportion de 6 % minimum de l'effectif au niveau national, sans qu'une entité ne puisse se situer en dessous d'un taux de 5 %.

Dans le prolongement des meilleurs efforts portés par l'ensemble des entreprises de la branche afin d'atteindre l'objectif fixé, des mesures d'accompagnement spécifiques et de suivi seront déployées auprès des entités pouvant rencontrer des difficultés pour développer leur taux d'emploi, en particulier celles qui se situent en-deçà du taux de 5 %.

La politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap est définie par le présent accord qui fixe les objectifs suivants :

1. Maintenir l'objectif ambitieux de recruter 470 salariés en situation de handicap sur la période 2023-2025, en visant un rythme annuel d'un tiers de cet objectif par an, compte tenu du bilan très positif du précédent accord.

Ces recrutements seront réalisés soit :

m sous la forme de contrats de travail à durée indéterminée (période de professionnalisation possible) à raison d'au moins 200.

m sous la forme de contrats à durée déterminée, principalement dans le cadre des contrats de formation en alternance (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage).

Les contrats à durée déterminée, hors alternance, seront conclus pour une durée minimale de 6 mois

2. Intégrer durablement les salariés en situation de handicap et leur garantir l'accès aux dispositifs de gestion des ressources humaines, de formation professionnelle et d'évolution de carrière existants, en prenant en compte les situations individuelles.

3. Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

4. Augmenter le volume d'affaires confié au secteur du travail protégé et adapté et permettre ainsi aux personnes

en situation de handicap ne pouvant intégrer le milieu ordinaire de travailler.

Afin de tirer pleinement profit des caractéristiques organisationnelles du Crédit Agricole qui reposent sur le mutualisme et la proximité des territoires, la mise en œuvre de ces objectifs se fera en combinant judicieusement actions au niveau de la branche et actions au niveau de chaque entité selon les mesures exposées ci-dessous. Ces mesures capitalisent sur l'expérience des entités acquise au cours des dix-sept dernières années dans le cadre des quatre précédents accords.

Chaque entité s'engage à contribuer à l'effort national d'atteinte des objectifs selon sa situation d'emploi des travailleurs en situation de handicap et selon sa réalité sociale et économique.

Si le présent accord fixe un cadre général et met en place des démarches communes, les actions à prolonger ou initier au niveau de chaque entité, pour contribuer de manière homogène à la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap définie par la branche, doivent s'inscrire dans un plan d'actions local prenant en compte la situation propre de l'entité. Ce plan sera établi sur la base d'un diagnostic conduit dans chaque entité à partir d'un modèle élaboré au niveau de la branche.

Au niveau de chaque entité, le diagnostic portera notamment sur :

- la situation d'emploi des travailleurs en situation de handicap dans l'entité,
- les résultats des actions menées en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap durant la période du 4^{ème} accord (2020-2022)
- l'analyse des réussites et des éventuels freins ou échecs observés.

Ce diagnostic sera communiqué au Comité Social et Économique ou à sa commission chargée de la formation professionnelle.

L'entité dressera à partir de ce diagnostic un plan d'actions pour la durée du présent accord lui permettant de satisfaire à son obligation d'emploi et de contribuer à son niveau à l'atteinte des objectifs du présent accord.

2.2

Le correspondant handicap

Chaque entité nomme un correspondant HECA.

Sur le périmètre de son entité, le correspondant HECA :

- structure, coordonne et met en œuvre la politique handicap,
- analyse et assure le suivi de chaque situation de handicap (accompagnement du salarié en situation de handicap, mobilisation des aides financières et des réseaux de partenaires...),
- développe et anime des partenariats pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap,
- gère les projets en lien avec la politique handicap et la politique de lutte contre les discriminations,
- participe à la sensibilisation des différentes parties prenantes sur le handicap

Une attention particulière sera portée à la bonne réalisation des missions du correspondant HECA.

Article 3

Mesures concourant à l'embauche de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire

Le marché de l'emploi des travailleurs en situation de handicap se caractérise par un niveau de formation initiale inférieur à celui de l'ensemble de la population active. Ainsi, seuls 37 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap ont un niveau au moins égal au Bac, contre plus de 54 % des demandeurs d'emploi valides ; sachant que les entités recrutent aujourd'hui des salariés titulaires d'un Bac + 2/3 (60,7 %) ou d'un Bac + 4/5 (33,6 %).

Tout en prenant en compte la situation particulière de chaque salarié en situation de handicap et par la mise en place de dispositifs adaptés, les entités réaffirment leur attachement à avoir, à l'égard des salariés en situation de handicap, les mêmes attentes en matière de compétences qu'envers les autres salariés.

Pour parvenir à l'objectif de recrutement prévu par le présent accord, plusieurs mesures devront être combinées.

3.1

Embauches à durée indéterminée

Les entités procéderont à des embauches en contrats à durée indéterminée pour les candidats disposant déjà des compétences souhaitées.

3.2

Embauches en alternance

Le recours à l'alternance constitue un levier important dans le développement des compétences ainsi que l'intégration des salariés en situation de handicap dans l'entreprise. En effet, les alternants en situation de handicap repré-

sentent près d'un quart des salariés en situation de handicap recrutés par la suite en CDI sur la période 2020-2022.

Pour les candidats dont les qualifications apparaissent insuffisantes ou inadaptées par rapport aux besoins des entités, les Caisses régionales proposeront d'intégrer et professionnaliser ce public grâce à des formations en alternance (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation).

— Les entités faciliteront ainsi l'accès des étudiants en situation de handicap titulaires du baccalauréat aux dispositifs de formation supérieure en alternance existants.

Les entités renforceront également les dispositifs de formation, créés lors du premier accord, pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap ne disposant pas d'un niveau de formation suffisant pour intégrer les métiers bancaires. Ces dispositifs préparent au métier de conseiller clientèle (formation de niveau Bac+1 ou +2).

— Les entités pourront également orienter les candidats vers des dispositifs, internes ou externes, leur permettant d'intégrer les formations en alternance proposées (pré-qualification, VAE, DAEU...).

À l'issue des formations, les entités étudieront les possibilités de recrutement sous contrat à durée indéterminée des alternants en situation de handicap dans les mêmes conditions que pour l'ensemble des alternants.

Dans le cadre du présent accord, les entreprises de la branche seront particulièrement mobilisées pour actionner les facteurs-clés de succès identifiés :

— Mise en place de partenariats locaux pour agir collectivement et rapidement

— Travail conjoint avec les écoles partenaires

— La mention d'entreprise «handi-accueillante» sur le site internet

3.3

Actions pour renforcer l'embauche des travailleurs en situation de handicap

En vue de favoriser l'embauche de personnes en situation de handicap, les entreprises de la branche souhaitent, tout en poursuivant les actions d'information sur leur politique handicap, développer les partenariats avec les acteurs de l'insertion, diversifier les modes d'entrée dans l'emploi et optimiser leur processus de recrutement. Ainsi :

3.3.1. Les actions de sensibilisation et de communication au niveau national et local seront poursuivies pour faire connaître la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap du Crédit Agricole et les opportunités de recrutement aux demandeurs d'emploi, acteurs de l'insertion, établissements scolaires et universitaires, grand public, etc.

3.3.2. Aussi bien au niveau national que dans chaque entité, des relations privilégiées avec les entités privées et publiques spécialement dédiées à l'insertion des travailleurs en situation de handicap seront entretenues (Cap Emploi, Pôle Emploi, Centres de réinsertion professionnelle...)

Ces organismes seront destinataires des offres d'emploi diffusées par les entités, avec mention de la nature du contrat, des compétences attendues (formation, expérience, etc.) et des conditions d'exercice.

Des relations avec les établissements de l'enseignement secondaire et supérieur, en particulier les universités et les grandes écoles, seront également entretenues afin de présenter les opportunités de formation en alternance et de stages des Caisses régionales.

En outre, les CFA DIFCAM veillent à faciliter l'accès physique et pédagogique aux étudiants en situation de handicap, afin de favoriser leur intégration professionnelle ultérieure et leur accès à l'emploi.

3.3.3. Les entités favoriseront la découverte de leurs métiers et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en mettant en place des dispositifs d'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ou initiale ainsi que des stages d'évaluation en milieu de travail (Périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel, PMSMP).

3.3.4. Pour les missions temporaires ou à durée déterminée, les entités examineront les candidatures de travailleurs en situation de handicap.

3.3.5. Les entités s'engagent à favoriser les modalités de travail adaptées au profil et au handicap des candidats en situation de handicap.

3.3.6. Des sessions de formation des personnes prenant en charge le recrutement des salariés en situation de handicap seront organisées.

Article 4

Mesures concourant à l'intégration durable des salariés en situation de handicap et à leur évolution professionnelle

Dans chaque entité, les salariés en situation de handicap ont accès aux mêmes dispositifs d'intégration et de gestion des ressources humaines que les autres salariés. Cependant, afin de prendre pleinement en compte les spécificités

liées au handicap et garantir l'intégration durable des salariés en situation de handicap, les mesures complémentaires suivantes seront mises en œuvre :

4.1

Intégration du nouvel embauché

4.1.1. Le correspondant HECA de l'entité assure un suivi personnalisé du salarié en situation de handicap, notamment lors d'entretiens qui ont lieu avant l'établissement du contrat de travail et avant la fin de la période d'essai. Ces entretiens ont pour but d'assurer l'efficacité des éventuels aménagements induits par le handicap du salarié, l'efficacité des dispositifs d'appropriation des connaissances proposés au salarié et sa bonne intégration dans l'équipe de travail.

Un échange tripartite entre le correspondant HECA de l'entité, le salarié en situation de handicap et son manager, permettra de veiller à la bonne adaptation de l'ensemble des conditions d'exercice du travail du salarié ainsi que des objectifs individuels du salarié.

4.1.2. Le correspondant HECA coordonne également les actions permettant la bonne intégration des salariés en situation de handicap dans l'entreprise et dans leur environnement de travail individuel.

Les parties rappellent tout d'abord les vertus attachées à ce type de situation, en terme de mobilisation du collectif de travail, d'entraide ou encore de développement de nouvelles compétences.

En outre, au niveau de chaque entité, des actions de sensibilisation de l'ensemble des salariés et managers sur le contenu de l'accord et plus généralement sur le handicap, la compensation du handicap, les compétences des salariés en situation de handicap, etc., seront menées, par exemple lors de réunions du personnel, dans les supports de communication interne (ex : Intranet, journal interne, etc.).

Les entités de la branche porteront une attention particulière à la définition ou l'atteinte des objectifs de l'agence ou de l'unité à laquelle est intégré un salarié reconnu travailleur handicapé, notamment afin que ce handicap ou ses conséquences (par exemple en terme d'absences) ne les affectent pas et ne constituent pas un frein à l'intégration dans l'agence ou l'unité du travailleur en situation de handicap.

Par ailleurs, au niveau de l'entité d'accueil du salarié, des actions de formation et d'accompagnement à l'accueil d'un salarié en situation de handicap seront proposées :

— au manager qui accueille le salarié en situation de handicap, au moyen des modules de formation «Manager un collaborateur en situation de handicap» qui apportent des réponses concrètes aux managers, leur permettant de développer les comportements et méthodes favorables à l'accueil puis au management d'un salarié en situation de handicap.

— à l'équipe, si le handicap du salarié et les restrictions d'activité induites peuvent avoir un impact sur le quotidien, dans l'entité d'accueil.

4.2

Déroulement de carrière

4.2.1. Une attention particulière est portée à l'adaptation des formations professionnelles, tant au niveau régional que national, s'il existe des nécessités physiques et matérielles induites par le handicap.

4.2.2 Les Caisses régionales intégreront dans leurs négociations sur la formation professionnelle la possibilité d'abonder le Compte Personnel de Formation des salariés en situation de handicap.

4.2.3. Le salarié a la possibilité de solliciter un entretien lorsqu'il le souhaite auprès du correspondant HECA, pour tout sujet en lien avec son handicap. Cet entretien permet de s'assurer de la bonne prise en compte du handicap dans la situation de travail et d'orienter le salarié auprès des interlocuteurs ad'hoc.

4.2.4. Outre la garantie d'accès à l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines et de formation professionnelle existants dans les entités, un suivi de l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap sera effectué au niveau de la branche.

Article 5

Mesures concourant au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

5.1

Le plan de maintien dans l'emploi des salariés reconnus comme travailleurs handicapés

Le correspondant HECA est l'interlocuteur privilégié des salariés au quotidien et prendra en compte toutes les situations personnelles avec la réactivité nécessaire.

En lien avec la médecine du travail, les Caisses régionales s'engagent à apporter une attention particulière aux salariés reconnus comme travailleurs handicapés au sens de la loi, dans le cadre d'un plan de maintien dans l'emploi qui, en fonction des situations rencontrées, pourra déboucher sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs des

actions suivantes :

5.1.1. Une adaptation du poste de travail du salarié, lors de la survenance du handicap ou au regard de l'évolution de son handicap. Il pourra ainsi être procédé à l'aménagement de l'accès au poste de travail, à l'aménagement ergonomique ou informatique du poste, etc.

5.1.2. Un accompagnement du salarié en situation de handicap dans ses démarches d'obtention d'aides financières ou humaines individuelles.

5.1.3. Un aménagement de l'organisation ou du temps de travail, après avis du médecin du travail, soit pour raison médicale, soit en fonction des contraintes de déplacement et de transport au regard de la nature du handicap. Les dispositifs de travail à distance (télétravail ou travail déplacé) pourront le cas échéant être mis en œuvre.

5.1.4. Une recherche d'un poste adéquat si le salarié n'a pas pu, en raison de son handicap, s'adapter aux évolutions de son emploi.

5.1.5. Un examen de mesures matérielles spécifiques destinées à accompagner les mobilités géographiques favorisant le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

5.2

Cellule de coordination handicap

Une cellule de coordination handicap est instituée dans chaque entité en partenariat avec les services de santé au travail et d'action sociale de la ou les Caisses locales de MSA concernées.

Cette cellule réunit, trois fois par an au minimum, le médecin du travail référent Crédit Agricole, le correspondant HECA, un représentant des ressources humaines, un conseiller en prévention et un travailleur social de la MSA.

Cette cellule a pour mission de :

— Signaler les difficultés et situations complexes rencontrées par les salariés en situation de handicap dans le cadre de l'exercice de leur emploi afin de coordonner la prise en compte des mesures nécessaires et adaptées à chacune des situations.

— Participer à l'élaboration et au suivi :

- des mesures d'aménagement du poste nécessaires pour favoriser l'emploi des salariés en situation de handicap.
- des mesures d'accompagnement médico-professionnel et/ou social.

— Proposer des actions à visée préventive (formation, information...) pour les salariés en situation de handicap.

— Apporter un soutien au correspondant HECA dans la prise en compte de certaines situations complexes de salariés nécessitant notamment l'intervention de plusieurs interlocuteurs de l'entité (moyens généraux, RH, MSA...)

Du fait de leurs missions (médicales, ergonomiques, sociales, RH, connaissance du handicap...), certains membres peuvent être amenés à exercer un suivi individualisé d'un salarié en situation de handicap. Les informations qui pourraient être partagées dans le cadre des travaux à portée collective tiennent compte des obligations liées au secret professionnel et à la nécessaire confidentialité des données.

La branche continuera d'assurer un rôle d'animation, de pilotage et de suivi des cellules de coordination handicap mises en place.

5.3

Actions complémentaires

En parallèle de ce plan de maintien dans l'emploi, les entreprises de la branche s'engagent à :

5.3.1. Effectuer un suivi spécifique des travailleurs en situation de handicap, notamment par des contacts fréquents avec le correspondant HECA et des rencontres régulières avec le médecin du travail.

5.3.2. Accompagner, via le responsable de la cellule handicap de l'entité, les travailleurs en situation de handicap pour les démarches administratives liées à leur handicap ou à la reconnaissance de celui-ci ; ces démarches seront réalisées sur le temps de travail. À ce titre, une attention particulière sera portée à l'anticipation des demandes de renouvellement.

5.3.3. Favoriser des modalités de travail adaptées au salarié en situation de handicap et à son handicap, par exemple le recours au travail à distance ou au télétravail, dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail.

5.3.4. Mener des réflexions, dans le cadre du dialogue social local, sur les solutions à même d'être proposées par l'entreprise aux salariés reconnus travailleurs handicapés (ex. : chèque CESU «handicap», autorisations d'absences ponctuelles...) et sur la promotion interne de ces dispositifs.

5.3.5. Poursuivre les efforts de déploiement des actions de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des salariés et des managers afin de faciliter l'accueil, l'intégration, l'évolution de carrière et ainsi le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Article 6

Mesures concourant au développement du recours au secteur du travail protégé et adapté

Afin de contribuer à l'insertion des personnes en situation de handicap dans la vie professionnelle, les parties signataires conviennent d'augmenter le volume d'affaires confié aux entreprises adaptées (EA) et aux établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

Les entités s'engagent à :

6.1. Élargir les partenariats avec les organismes qui favorisent le recours au secteur du travail protégé et adapté (STPA), notamment pour :

- connaître les activités pouvant être sous-traitées par ces établissements,
- pouvoir accéder à des offres de services intégrées.

6.2. Sensibiliser les acheteurs et les décideurs des entités aux possibilités d'achats et de sous-traitance auprès des ESAT et entreprises adaptées.

6.3. Systématiser, dans les appels d'offre, le recours au STPA. Le cas échéant, une assistance aux équipes Achats pourra être proposée pour modifier les appels d'offre.

6.4. Proposer des stages de réinsertion professionnelle à des travailleurs en situation de handicap ayant une activité professionnelle dans des ESAT et entreprises adaptées dans le cadre d'une insertion dans le milieu ordinaire.

6.5. Conclure des partenariats financiers avec des ESAT et entreprises adaptées afin de favoriser l'emploi et la formation des personnes travaillant dans ces établissements.

Article 7

Moyens dédiés à l'association et à son organisation locale

L'association nationale «Handicap & Emploi au Crédit Agricole» rattachée à la Direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole a pour objet d'assurer l'animation et le financement de l'ensemble des actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap engagées aux plans local et national.

7.1

Composition de l'association

En application des statuts⁴

⁴ Statuts déposés à la Préfecture de Police de Paris le 7 avril 2006 modifiés le 16 mars 2011 puis le 16 juin 2016

de l'association Handicap et Emploi au Crédit Agricole, le Conseil d'administration est composé :

- d'administrateurs choisis parmi les Présidents et Directeurs Généraux ou Directeurs Généraux Adjointes de Caisses régionales élus en Assemblée générale ordinaire pour une durée de deux ans. Ils sont rééligibles.
- d'un administrateur par organisation syndicale signataire du présent accord pour une durée de deux ans

Cette association sera dotée, pendant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission. Elle comprend une cellule nationale d'animation et de coordination de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap au Crédit Agricole et de cellules locales mettant en œuvre sur les territoires les dispositions du présent accord.

7.2

Objet de l'association

- Mettre en œuvre les moyens permettant l'atteinte des objectifs du présent accord,
- Financer l'ensemble des actions ayant pour objectif d'augmenter le taux d'emploi de personnes en situation de handicap engagées par les entités dans le cadre des dispositions du présent accord ainsi que celles de la cellule handicap nationale (communication externe, promotion de l'alternance, mise à disposition d'outils de communication interne...),
- Activer les réseaux d'acteurs associatifs ou institutionnels permettant de faciliter la mise en œuvre de l'accord
- Former les correspondants HECA
- Assurer le suivi des résultats obtenus et assurer annuellement le bilan d'activité et financier auprès du Ministre chargé de l'emploi,
- Assurer la mutualisation des moyens entre entités.

7.3

Financement de l'association

Le budget annuel de l'association sera composé des cotisations des entités correspondant aux contributions réelles annuelles de chaque entité au titre de son obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap de l'année antérieure et des éventuelles sommes non dépensées des budgets précédents (cf. annexe 1).

Répartition du budget entre les activités et le fonctionnement :

- 80 % minimum du budget est alloué au développement d'activités permettant de satisfaire l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap,
- 20 % maximum du budget est alloué au financement des cellules handicap nationale et locales.

En application de l'Instruction DGEFP/METH/2021/11 du 7 janvier 2021 pour accompagner les entreprises et les groupes dans l'élaboration d'un accord en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés en application de l'article L. 5212-8 du code du travail, ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord notamment en vue de son renouvellement, les dépenses de sensibilisation, de suivi et de pilotage des accords ne doivent pas dépasser 25 % du budget prévisionnel de l'accord. Sont compris notamment dans ces 25 % les salaires des personnes en charge de piloter l'accord.

Lors du bilan final, le respect de ce plafond sera vérifié par rapport au budget réalisé.

7.4

Les cellules locales handicap

Chaque cellule handicap locale, animée par un correspondant HECA rattaché à la Direction des Ressources Humaines, a pour mission de :

- Animer la mise en œuvre, au plus près des contraintes et opportunités de la Caisse régionale, des dispositions du présent accord et dispositions complémentaires éventuelles plus favorables conclues dans l'entreprise,
- Assurer la promotion de l'emploi des travailleurs en situation de handicap auprès de l'ensemble des acteurs internes et externes,
- Promouvoir et suivre les actions en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap,
- Assurer, en Caisse régionale, un suivi des résultats et des ressources financières allouées.

Chaque entité dotera la cellule handicap, pendant toute la durée de l'accord, des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de sa mission et veillera à la formation des correspondants HECA (connaissance du handicap, approche spécifique en matière de recrutement, connaissance des réseaux d'accompagnement etc.).

Article 8

Suivi de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap

Les instances représentatives du personnel participent activement à l'atteinte des objectifs du présent accord, notamment en collaborant à sa mise en œuvre et en facilitant la création de contacts privilégiés avec un certain nombre d'intervenants dans le domaine de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Elles doivent également contribuer à l'analyse des réussites et échecs des actions mises en place.

8.1

Au niveau local

Négociations :

Les entités qui n'ont pas conclu d'accord collectif sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap s'engagent à ouvrir des négociations dans un délai maximum de trois mois suivant l'agrément du présent accord de branche. Le diagnostic réalisé en Caisse régionale pourra servir de base au rapport préalable à la négociation d'entreprise conformément aux dispositions du Code du travail en vigueur.

Suivi de l'accord :

Un suivi de la politique d'emploi des travailleurs en situation de handicap sera assuré au niveau de chaque Caisse régionale et présenté au Comité Social et Économique, à sa Commission chargée de la formation professionnelle ainsi qu'à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

8.2

Au niveau national

Un suivi de l'application de l'ensemble des dispositions du présent accord sera réalisé au moins une fois par an par la direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole avec les organisations syndicales signataires et communiqué annuellement au Ministre chargé de l'emploi.

Ce suivi sera présenté en Conseil d'Administration HECA.

Il portera sur les actions relatives au :

— plan d'embauche : partenaires mobilisés, nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) en personnes physiques (par an et sur la durée de l'accord par rapport au prévisionnel), nature des contrats de travail notamment des contrats durables (CDI et CDD de plus de 6 mois), modalité de sourcing, formation de l'équipe accueillante...

-
- plan de maintien dans l'emploi : nombre de BOETH en personnes physiques bénéficiaires du plan de maintien dont bénéficiaires de bilan ergonomiques, d'adaptation de postes, d'aménagements d'horaires ou organisationnels, de reclassements, nombre d'aménagements techniques avec intervention de partenaires extérieurs, d'adaptation des postes de travail, nombre de sorties par types de contrat et motifs, nombre de renouvellements RQTH...
 - recours au secteur du travail protégé et adapté : nombre de personnes embauchées venant des EA/ESAT, appui au développement des structures...
 - actions de sensibilisation : nature, objet et nombre d'actions de sensibilisation
 - suivi spécifique des entreprises qui rencontreraient des difficultés pour développer leur taux d'emploi
 - suivi financier.

Chapitre 2

La solidarité dans la branche du crédit agricole

Les parties au présent accord tiennent à rappeler, au préalable, que :

- la protection de la santé des salariés est au cœur des préoccupations des Caisses régionales et entreprises de la branche. Dans ce cadre, elles veillent particulièrement, en cas d'absences liées à une maladie grave ou en cas de handicap, aux conditions permettant aux salariés concernés un retour et/ou un maintien dans l'emploi de manière durable et adaptée ;
- tout salarié peut également être amené à connaître une situation dans laquelle un proche, particulièrement dans le cercle familial, doit faire face à une maladie grave, à un handicap ou à une perte d'autonomie importante ; cette situation ayant inmanquablement des conséquences contraignantes en matière d'articulation entre la vie professionnelle du salarié et sa vie personnelle ;
- le tissu associatif local, notamment du secteur de l'économie sociale et solidaire, ainsi que l'ensemble des acteurs du monde agricole impliqués dans la protection de la santé (en particulier les Caisses locales de MSA et leurs équipes de santé au travail), sont des partenaires privilégiés permettant de mener des actions de prévention et de communication en matière de santé, comme de solidarité.

Partageant ces convictions et engagements communs, les parties ont souhaité définir les orientations permettant aux Caisses régionales et entreprises de la branche volontaires d'initier, dans le cadre du dialogue social local, des échanges sur la mise en place des dispositifs de solidarité suivants :

- L'accompagnement des salariés «aidants» ;
- Le micro-don de salaire ;
- L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un cancer.

Afin de permettre aux salariés de bénéficier des dispositifs éventuellement mis en œuvre au sein des entreprises de la branche, les parties rappellent l'importance de renforcer les dispositifs de communication et d'information. L'identification d'un interlocuteur privilégié assurant le relais et le suivi sur les dispositifs de solidarité au sein de l'entreprise, qui peut être le correspondant HECA visé à l'article 2.2 du chapitre 1 du présent accord, pourra également favoriser leur mobilisation.

Article 1

Champ d'application

Le présent chapitre est applicable à l'ensemble des Caisses régionales et entreprises associées de la branche du Crédit Agricole.

Les dispositifs qui seraient mis en place localement en vertu des dispositions qui suivent seront applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise, indépendamment de la nature du contrat de travail qui les lie à cette dernière.

Article 2

Les dispositifs d'accompagnement des salariés aidants

Afin d'accompagner les salariés «aidants» dans leur quotidien, de faciliter leur information et de favoriser leur maintien dans l'emploi par la conciliation de leur vie professionnelle avec les contraintes de leur vie personnelle, les parties au présent accord ont souhaité orienter les Caisses régionales et entreprises de la branche vers les dispositifs et moyens suivants :

2.1

Objet

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés aidants visés par les points 2.2 et

2.3 ci-après sont ceux dont l'une des personnes suivantes de leur entourage proche présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

- Leur conjoint ;
- Leur concubin ;
- Leur partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont ils assument la charge au sens de l'article L. 512-1 du Code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de leur conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou en situation de handicap avec laquelle ils résident ou avec laquelle ils entretiennent des liens étroits et stables, à qui ils viennent en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Le salarié «aidant» justifie auprès de l'employeur du lien «familial» ou des liens «étroits et stables», avec l'une des personnes susmentionnées, tout comme de l'affection de l'état de santé de cette dernière, par la production des justificatifs requis par les dispositions réglementaires en vigueur (à ce jour, par l'article D. 3142-8 du Code du Travail).

2.2

Le congé «proche aidant»

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions d'un droit à congé «proche aidant» pour les salariés définis au point 2.1 ci-dessus.

Ce congé, non rémunéré, est d'une durée de 3 mois, renouvelable une fois, dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Il pourra être envisagé localement d'augmenter la durée de ce congé et le nombre de renouvellement, dans le respect de cette dernière limite.

La durée du congé est prise en compte pour la détermination des droits et avantages liés à l'ancienneté du salarié. Les entreprises de la branche définiront également les modalités de neutralisation de cette absence s'agissant du versement de l'intéressement, de la participation, et de la rémunération extra-conventionnelle.

Le congé pourra être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel dans les conditions légales en vigueur.

Dans le cadre des réflexions menées localement sur le congé «proche aidant», les Caisses régionales et entreprises de la branche devront assurer au salarié «aidant» un retour sur son emploi d'origine à l'issue du congé, sans modification de classification ni de rémunération.

Elles aborderont les modalités permettant au salarié qui le souhaite, de rester en lien avec l'actualité de l'entreprise et de son unité ou agence durant le congé.

2.3

Le don de congés

Dans le cadre du dialogue social local, les Caisses régionales et entreprises associées de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions permettant à tout salarié de procéder à un don solidaire et anonyme de jours de repos, à l'attention d'un autre salarié de l'entreprise, répondant aux critères du point 2.1 ci-dessus.

À cette occasion, pourront notamment être abordées les modalités et conditions :

- d'un abondement par l'entreprise des jours donnés à titre individuel ;
- d'une monétisation partielle des dons pour accompagner financièrement la prise en charge des frais liés à la situation des salariés aidants (hébergement, déplacements, frais médicaux annexes non pris en charge, ...)

Ce dispositif vise à permettre aux salariés «aidants» une présence accrue auprès de leur proche aidé, ce par le bénéfice de jours d'absence rémunérés en complément de ceux qu'ils ont eux-même acquis dans l'entreprise.

À l'occasion des réflexions menées localement sur le sujet, l'organisation du don solidaire de jours de congés à l'attention des salariés «aidants» pourra être envisagée :

- Soit à titre individuel d'un salarié donateur anonyme à un salarié «aidant» répondant aux conditions du point 2.1 ci-dessus ;

— Soit par l'intermédiaire d'un fonds de solidarité mis en place dans l'entreprise.

Les jours de repos identifiés comme pouvant faire l'objet d'un don ainsi que les conditions de leur utilisation seront définis localement. Pour ce qui concerne les congés payés, le don devra être limité à 5 jours ouvrés par année, correspondant à la fraction excédant le congé principal.

En outre, les parties au présent accord reconnaissent que les absences rendues nécessaires pour s'occuper d'un proche tel que défini au 2.1 ci-dessus, ne constituent pas un temps de repos. À cet égard, elles rappellent l'importance du «droit au répit» des salariés aidants.

Les réflexions menées localement définiront donc les modalités d'utilisation des dons de jours, y compris en cas d'utilisation nécessaire en cours d'année, en s'assurant de préserver le droit à repos (congés payés et AJC) acquis annuellement par les salariés aidants.

2.4

La conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Afin de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés aidants, les entreprises de la branche porteront une attention particulière à leur situation à l'occasion :

— De la concertation locale avec les organisations syndicales représentatives sur la mise en place du travail à distance et du télétravail organisée dans le cadre de l'accord de branche du 29 juin 2018 sur la durée et l'organisation du temps de travail, afin de prioriser l'accès à ces modes de travail exceptionnels pour les salariés «aidants» ;

— Des demandes de travail à temps partiel examinées dans le cadre de l'accord de branche sur le temps partiel du 9 novembre 2021, afin de favoriser leur mise en œuvre pour ces mêmes salariés.

En outre, des réflexions locales pourront conduire à la mise en place de dispositifs spécifiques d'accompagnement à l'attention des salariés «aidants» (ex. : chèque CESU «aidants»).

2.5

Dispositifs de communication et d'information dans l'accompagnement des salariés aidants

Les parties au présent accord partagent le fait que l'une des premières contraintes rencontrées par les salariés «aidants» est le défaut d'information, souvent lié à la réticence légitime de se confier sur une situation personnelle, intime et délicate.

Afin de pallier les premiers obstacles dans l'accompagnement des salariés «aidants», les dispositions ci-après définissent trois dispositifs sur lesquels les entreprises de la branche pourront asseoir leurs réflexions locales.

2.5.1

Plateforme d'écoute

Dans le cadre du dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions de recours à une plateforme d'écoute, de conseils et d'orientation, dans l'optique d'un accompagnement sur mesure, externe au milieu professionnel, à même de soulager le salarié «aidant» comme son proche aidé dans ses démarches quotidiennes.

Un accompagnement extérieur pourra également être envisagé afin de faciliter le «droit au répit» évoqué ci-dessus, en particulier en lien avec les acteurs de prévention et de protection de la santé du monde agricole (AGRICA, MSA).

2.5.2

Correspondant interne

Les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les missions du correspondant HECA défini au chapitre 1 du présent accord afin de centraliser les informations utiles sur les dispositifs internes et externes à même d'orienter les salariés aidants vers des solutions pouvant faciliter leur quotidien.

Elles définiront alors les modalités de communication sur cette mission du correspondant local, spécifiquement tournée vers les salariés aidants.

2.5.3

Diffusion d'un Guide de sensibilisation

Les parties au présent accord partagent le fait que l'appropriation des orientations définies dans le présent accord dépend également du degré de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes, entreprises et salariés de la branche, comme partenaires externes, sur les contraintes auxquelles sont confrontés les salariés «aidants».

À cet égard, un support de sensibilisation sur les salariés «aidants» a été établi et diffusé à l'ensemble des entreprises de la branche. Il permet notamment :

— de communiquer aux Caisses régionales et entités associées de la branche Crédit Agricole, les dispositifs du pré-

sent accord pouvant être abordés dans le cadre du dialogue social local,

— de valoriser, notamment en externe, les politiques locales d'accompagnement mises en place pour les salariés «aidants»,

— de constituer un recueil d'informations utiles à l'attention du correspondant HECA ci-dessus, dans sa mission d'accompagnement.

Les entreprises de la branche assureront une diffusion générale et régulière auprès de l'ensemble des salariés des deux guides suivants :

— Le guide des salariés aidants, élaboré par l'AGIRC / ARRCO en 2020, proposant un état des lieux des aides, dispositifs et recours possibles, y compris au sein de l'entreprise,

— Le guide «Besoin de répit», composé de 17 fiches-repère publié par les Pouvoirs Publics en décembre 2021

Article 3 **Le micro-don de salaire**

3.1 **Objet**

Le micro-don de salaire est une démarche par laquelle une entreprise permet à ses salariés de faire don, généralement, des centimes d'euros qui figurent chaque mois sur leur salaire net, à des associations humanitaires, sociales, caritatives.

Dans le cadre du dialogue social local, les entreprises de la branche Crédit Agricole pourront définir les modalités et conditions de mise en place d'un dispositif solidaire de micro-don de salaire, ainsi que les associations ou organismes bénéficiaires.

3.2 **Mise en œuvre**

À l'occasion des réflexions menées sur le sujet, la mise en œuvre du micro-don solidaire de salaire dans l'entreprise pourra être envisagée :

- Soit via l'outil interne de gestion de la paye dans l'entreprise ;
- Soit par l'intermédiaire d'un prestataire externe.

Les entreprises de la branche abonderont les dons ainsi récoltés.

Article 4 **L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des salariés atteints d'un cancer**

4.1 **Objet**

Les parties au présent accord rappellent la responsabilité de préserver la santé des salariés et l'importance d'assurer, le cas échéant, les meilleures conditions de retour à l'emploi pour les salariés, en particulier lorsqu'ils ont été confrontés à de longues périodes de maladie.

Ils souhaitent, par le présent accord, formaliser un engagement commun s'inscrivant pleinement dans le cadre de ces principes de prévention, de protection, de sécurité des salariés, et de solidarité.

4.2 **Engagements**

Dans la lignée des initiatives locales en matière de lutte contre le cancer, la Fédération Nationale du Crédit Agricole a signé la Charte Cancer et Emploi, établie par l'Institut national du Cancer (Cf. Annexe 2) le 20 octobre 2020, en présence des partenaires sociaux.

Cette signature en faveur de la mise en œuvre des 11 engagements de cette Charte concrétise la volonté de l'ensemble des Caisses régionales et entreprises associées de la branche du Crédit Agricole, ainsi que de leurs salariés, à œuvrer concrètement sur leur territoire dans la lutte contre cette maladie et ses impacts sur le quotidien, notamment en milieu professionnel.

4.3 **Suivi annuel**

Un suivi annuel des mises en œuvre locales de la Charte Cancer et Emploi sera établi par la FNCA et partagé avec les organisations syndicales représentatives de la branche, ainsi qu'avec l'Institut National du Cancer.

Article 5

Plan de sensibilisation et de communication

Des actions de sensibilisation et de communication, auprès de l'ensemble des entreprises de la branche, seront engagées afin de promouvoir et valoriser les actions mises en œuvre dans le cadre du présent chapitre consacré à la Solidarité.

Les enseignements tirés des expérimentations menées dans le cadre du projet «Cancer et Emploi» avec le Nouvel Institut en 2021-2022, seront partagés à l'ensemble des entreprises de la branche et serviront de base au déploiement d'une dynamique plus globale sur le futur accord.

Article 6

Suivi des résultats des politiques locales mises en œuvre en matière de solidarité

Une analyse du résultat des négociations locales et des actions mises en œuvre par les entreprises de la branche dans le cadre des dispositifs visés au présent chapitre consacré à la Solidarité, sera organisée annuellement en CPNEFP.

Le suivi de ces résultats permettra de mettre en visibilité les actions concrètes mises en place dans les entreprises de la branche et d'alimenter un partage de bonnes pratiques.

Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée

Les accords conclus dans les entités de la branche Crédit Agricole sur les thèmes du présent accord ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens favorable.

Le présent accord est applicable, pour une durée de 3 années à compter du 1^{er} janvier 2023 couvrant ainsi les années 2023 à 2025, sous réserve de son agrément par le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Au terme de ces 3 années, soit au 31 décembre 2025, le présent accord cesse de plein droit de produire tous effets.

Les entreprises de la branche déclareront tous les mois les informations relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans leur DSN, en application des articles L. 5212-1 et D. 5212-4 du Code du travail. Pendant la durée de l'accord, les entités continueront à établir leur déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs en situation de handicap via la DSN, conformément au Code du travail.

En application de l'article 67 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, tel qu'il a été modifié par l'article 7 de l'ordonnance du 21 août 2019 ainsi que de l'article L. 5212-8 du code du travail, cet accord sera le dernier accord agréé.

Compte tenu de la fin des accords agréés, la branche Crédit Agricole s'engage à étudier les différentes options s'offrant à elle. En lien avec le groupe de travail multi-entreprises initié par le Ministère, un groupe de travail dédié à notre branche permettra d'identifier les scénarii possibles ainsi que leurs impacts (notamment budgétaires et administratifs) et de préparer l'évolution du pilotage de la Politique HECA.

Les parties conviennent de se rencontrer au minimum six mois avant l'échéance du présent accord afin d'examiner les conditions de la renégociation du futur accord.

Clause résolutoire

La validité du présent accord est subordonnée à son agrément par le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

En cas de refus de sa part d'agréer le présent accord, le présent accord sera résolu de plein droit.

Des négociations seront ouvertes dans un délai de deux mois maximum à compter de la notification de la décision par l'administration, afin d'examiner les suites à donner à ce refus d'agrément.

Révision

Pendant sa durée d'application, la révision des dispositions de cet accord, notamment du chapitre 2, pourra être demandée par un écrit précisant les points sur lesquels porte cette demande. Pour prendre effet, l'avenant de révision éventuellement signé devra être préalablement agréé par le Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Annexe 1 : Pesée financière du Chapitre 1 de l'accord sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la solidarité dans entreprises de la branche du Crédit Agricole

		2023	2024	2025	Total
	%	712 684 €	760 739 €	824 933 €	2 298 356 €
Embauche et intégration	40 %	285 074 €	304 296 €	329 973 €	919 343 €
Plan d'embauche : partenariats ayant un impact sur le taux d'emploi direct	20 %	142 537 €	152 148 €	164 987 €	459 672 €
Politique de formation en alternance	20 %	142 537 €	152 148 €	164 987 €	459 672 €
Maintien dans l'emploi et intégration durable	30 %	213 805 €	228 222 €	247 480 €	689 507 €
Aménagements, accessibilité, transports, accompagnement, adaptation technologique et des formations	25 %	178 171 €	190 185 €	206 233 €	574 589 €
Sensibilisation en interne	5 %	35 634 €	38 037 €	41 247 €	114 918 €
Développement des partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté	10 %	71 268 €	76 074 €	82 493 €	229 835 €
Fonctionnement des cellules handicap	20 %	142 537 €	152 148 €	164 987 €	164 987 €

Hypothèses de calcul : prévisions UB directes et indirectes de chaque entité consolidées au niveau national, effectifs d'assujettissement et SMIC iso sur les 3 ans

Auxiliaire de vacances

Accord du 18 juin 1984

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGSOA ;

CGC ;

SNIACAM.

Constatant les difficultés concrètes d'application de l'ordonnance n° 82-130 du 5 février 1982 sur les contrats à durée déterminée pour les élèves et étudiants qui recherchent un emploi de courte durée pendant la période de leurs vacances scolaires ou universitaires de façon à prendre contact avec la vie professionnelle et ainsi préparer leur adaptation ultérieure au monde du travail, et, en conséquence sont employés par les caisses régionales, les parties signataires conviennent d'un commun accord des dispositions suivantes :

Article 1

Les caisses régionales ne pourront recourir à ces auxiliaires de vacances que dans les cas où un renfort est nécessaire pour résoudre les problèmes qui résultent des congés annuels⁽¹⁾

(1) le recours à ce contrat est subordonné à la production d'un certificat de scolarité.

.

Article 2

Les dispositions spéciales en vigueur dans les Caisses Régionales en matière d'emploi et de rémunération ne sont pas applicables aux auxiliaires de vacances.

Article 3

Le salaire des auxiliaires de vacances est fixé forfaitairement à un minimum de 4 400 F. par mois calendaire. La rémunération de toute journée supplémentaire ou non effectuée sera calculée sur la base de 1/22^{ème}. Ce forfait inclut une prime de fin de contrat de 220 F. ; ce forfait sera revalorisé, à l'issue de chaque période de douze mois suivant la date de l'accord, du même pourcentage d'augmentation que celui appliqué à la valeur du point pour la même période.

À ce salaire, s'ajoute l'indemnité de résidence, lorsqu'une telle indemnité existe dans la caisse régionale, à condition

que le trajet du domicile au lieu de travail de l'auxiliaire de vacances soit supérieur à 15 km.

Article 4

Les auxiliaires de vacances sont affiliés aux assurances, sociales agricoles.

Les cotisations de retraite sont versées au régime de prévoyance agricole.

Article 5

À l'issue de la période travaillée, les auxiliaires de vacances perçoivent une indemnité compensatrice de congés payés égale à 12 % du salaire perçu.

Article 6

Les auxiliaires de vacances bénéficient des mêmes conditions de restauration que l'ensemble du personnel.

Article 7

Les auxiliaires de vacances bénéficient de la prise en charge par l'employeur du coût du trajet «résidence-travail» dans le cadre et les conditions de la loi n° 82-684 du 4 août 1982.

Information et consultation du comité d'entreprise : stratégie et dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Accord du 30 novembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

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⁾

⁽¹⁾ dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective 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 de 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.

I. Stratégie

Le présent accord traduit la volonté de négocier, non pas sur la stratégie elle-même, mais sur les modalités d'infor-

ation 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.

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.

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

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. À 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.

Conditions de travail au sein des caisses régionales

Accord du 30 novembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

FO ;

SNICAM.

Mod. par Avenant 15 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

UNSA CA ;

SNICAM.

Préambule

Le présent accord se situe dans le cadre de la volonté, partagée par les Caisses régionales de Crédit Agricole⁽¹⁾

⁽¹⁾ dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective et les organisations syndicales signataires, d'enrichir le socle social des Caisses régionales de dispositions devant concourir à l'amélioration des conditions de travail des salariés.

Convaincues que les transformations régulières des conditions d'exercice de la profession bancaire et des attentes de la clientèle peuvent représenter de réelles opportunités de croissance, harmonieuse et durable, les parties signataires souhaitent encourager les démarches concourant au développement conjugué de la relation et du service client, du bien-être au travail et de la bonne marche de l'entreprise.

Dans un environnement en mutation, les parties signataires ont ainsi entendu souligner, l'importance qu'elles attachaient au bien-être au travail des salariés, non seulement en tant que facteur de développement personnel, mais aussi, en tant que vecteur de la réalisation des ambitions stratégiques de l'entreprise.

Cet accord s'inscrit également dans le prolongement des orientations majeures du Congrès de Dijon réaffirmant le rôle essentiel des hommes et des femmes dans la stratégie de développement et de progrès des Caisses régionales et du groupe.

Le contenu du présent accord a été élaboré à partir de diagnostics réalisés au cours des dernières années dans les Caisses régionales, sur l'évolution des organisations et des métiers, sur les perceptions des salariés de leurs conditions de travail mais aussi sur les adaptations à opérer au regard des enjeux essentiels identifiés en termes de relation client et de distribution multi-canal.

Au regard des enseignements de ces diagnostics, conscientes des avancées déjà réalisées ou en cours quant aux conditions de travail, les parties signataires ont relevé cinq pistes d'actions devant concourir à l'amélioration du bien-être au travail des salariés :

- La conduite de projet et la gestion du changement
- Les relations professionnelles
- La gestion des actes d'incivilité
- La préparation personnelle au changement
- L'organisation, la planification et le suivi du travail

Compte tenu des interdépendances existantes entre les quatre premiers thèmes, leur traitement conjoint est apparu souhaitable, les parties convenant de traiter ultérieurement le cinquième thème et, en ce sens, d'engager les négociations sur ce dernier avant la fin du 1^{er} semestre 2008. L'approche conjointe de ces quatre axes permettra de mettre en perspective les dispositions contenues dans plusieurs accords déjà en vigueur au Crédit Agricole en contribuant d'ores et déjà à la qualité des conditions de travail des salariés des Caisses régionales de Crédit agricole.

1. La conduite de projet et la gestion du changement

Les Caisses régionales de Crédit Agricole ont déjà connu de nombreuses évolutions, liées à l'extension progressive de leur champ de compétence, à leur développement commercial et à leur recherche de compétitivité. Elles doivent poursuivre leur transformation pour atteindre leurs objectifs de satisfaction client et de conquête, dans un environnement changeant, de par la concurrence accrue, l'essor des nouvelles technologies, l'évolution des attentes de la clientèle, le renforcement du cadre réglementaire, etc...

Face à ces évolutions indispensables et durables, les parties signataires reconnaissent l'importance des enjeux attachés à la nécessaire adaptation au changement, et l'importance de l'intégration de la dimension humaine dans la conduite de projet.

Le Crédit Agricole souhaite promouvoir des approches de conduite de projet (lors des différentes phases de diagnostic, de conception et de mise en œuvre) construites autour des 6 principes généraux suivants :

1.1) Principes de conduite de projet

- Veiller à ce que les diagnostics préalables aux projets de changement appréhendent pleinement les enjeux en termes de relation et service client, de bien-être au travail des salariés et de la bonne marche de l'entreprise.
- Présenter les diagnostics et projets aux instances représentatives du personnel dans leurs domaines de compétences et en particulier au CHSCT, en mettant en perspective les incidences sur ces trois enjeux.
- Lors des phases de diagnostic, associer le plus grand nombre de managers et salariés concernés, notamment en les informant le plus tôt possible des premiers enjeux relevés, en recueillant leur appréciation pour compléter l'analyse et en sollicitant leurs suggestions.
- Lors des phases de conception des projets, associer différents managers et salariés concernés, en veillant à la diversité des compétences, en les informant le plus tôt possible du diagnostic consolidé et en encourageant leur participation et leur responsabilisation à l'élaboration des scénarii d'évolution qui seront décidés par la direction.
- Lors de la mise en œuvre des projets, associer le plus grand nombre de managers et salariés concernés, notamment en recueillant leurs suggestions puis leur contribution effective.
- Développer un accompagnement personnalisé des salariés en termes d'adaptation au changement afin de prendre en compte la diversité des projets et la variété des écarts entre compétences cibles et compétences détenues.

Il est rappelé que la promotion des 6 principes précités ne doit pas altérer la confidentialité des projets vis-à-vis de l'extérieur.

1.2) Adaptation des principes aux types de projets

Compte tenu de la diversité des changements conduits par les Caisses régionales, les parties signataires conviennent que la promotion des 6 principes précités doit être placée sous le sceau du pragmatisme. Ainsi, les étapes de conduite de projet doivent être adaptées aux échéances, à la nature, au niveau du changement et aux projets conduits en parallèle, notamment les projets transverses.

La conduite de projets doit tenir compte de deux paramètres principaux :

- le niveau de transformation
- les délais ou échéances, (court ou moyen-long terme) paramètres qui sont, selon les faits générateurs du changement, choisis ou imposés.

La corrélation entre ces deux paramètres permet de définir quatre types de changements auxquels peuvent être associées quelques caractéristiques en termes de conduite de projet :

• **Le changement de crise** : C'est un changement imposé, à opérer dans des délais courts, pour résoudre un dysfonctionnement ou répondre à une contrainte soudaine (exemples : obligation légale immédiate, incident technique, etc.). Reposant généralement sur des événements ponctuels et/ou imprévus, le changement de crise suppose la mise en œuvre rapide de solutions adaptées. Les phases de diagnostic et d'échange sont alors raccourcies, le nombre d'acteurs sollicités étant limité.

• **Le changement prescrit** : C'est un changement imposé pouvant être apporté à moyen ou long terme, lié à une évolution de l'environnement réglementaire, technologique, concurrentiel, etc. (exemple : passage à l'euro). Pour ce type de changement, les phases de diagnostic, de recherche de solutions et de mise en œuvre auront une portée plus opérationnelle mais viseront à optimiser conjointement la relation et le service client, le bien-être au travail des

salariés et la bonne marche de l'entreprise.

• **Le changement adaptatif** : C'est un changement choisi, conduit à court terme, (exemples : modification de tarification, nouveau produit, etc.). Les phases de diagnostic, d'élaboration et de mise en œuvre devront être conduites dans des délais permettant de saisir pleinement les opportunités.

• **Le changement construit** : C'est un changement choisi, à moyen-long terme (exemples : changement de système d'information, changement de méthode de vente, etc.). Les principes de conduite de projet énoncés au paragraphe 1.1 pourront y trouver leur pleine expression.

1.3) Accompagnement du changement

Les parties signataires, soucieuses de prendre en compte la diversité des projets et la variété des écarts entre compétences cibles et compétences détenues, souhaitent adapter et personnaliser les réponses apportées aux salariés dans le cadre du changement.

Ainsi, pour les changements impactant la situation de travail, les Caisses régionales s'engageront à mettre en œuvre des actions d'accompagnement appropriées, afin de permettre aux collaborateurs de maîtriser à courte échéance les nouvelles compétences, les nouvelles méthodes et les nouveaux outils, ainsi que les nouvelles procédures induites par le changement.

Afin que les mesures d'accompagnement soient optimales, et sachant que les écarts entre compétences cibles et compétences détenues sont nécessairement hétérogènes, les Caisses régionales s'engageront dans des démarches de personnalisation accrue des réponses. Elles porteront une attention particulière à l'expression des besoins des salariés, tant en termes de contenu que de nature d'accompagnement.

Tout en privilégiant les échanges, les Caisses régionales pourront, afin d'appréhender précisément les besoins et identifier les réponses adaptées, mettre en œuvre des outils d'évaluation des compétences (quizz, auto-évaluation, etc...).

Sur la base des écarts entre compétences acquises et compétences attendues, les réponses se distingueront par :

- leur nature : information, documentation, formation «traditionnelle», formation alternée, mises en situation, etc. ;
- leur intensité ;
- leur contenu : «troncs communs» de formation, modules optionnels, etc.

Elles pourront ainsi prévoir des mesures spécifiques d'accompagnement pour les salariés en difficulté.

1.4) Implication et accompagnement des managers, facteurs clés de réussite

Apporter de la visibilité sur les projets de changement, expliciter les éléments de diagnostic et le sens du changement envisagé, rechercher l'adhésion, comprendre les objections, prendre en charge des suggestions, encourager les contributions pertinentes dans un contexte local, personnaliser les réponses d'accompagnement... sont autant de facteurs clés de succès pour lesquels les managers jouent un rôle essentiel.

Les managers contribueront pleinement aux processus de communication et de conduite du changement. Les Caisses régionales les accompagneront dans cette mission et mettront à leur disposition supports, méthodes et outils contribuant au succès et à l'homogénéité de ce type de démarche.

2. Les relations professionnelles

Conscientes que les relations professionnelles impactent fortement les conditions de travail des salariés, les parties signataires souhaitent promouvoir la mise en œuvre de chartes des relations professionnelles.

En effet, la mise en place de relations professionnelles s'appuyant pleinement sur les notions de, respect de la dignité et de la considération des personnes, de solidarité, de responsabilité, de proximité, de développement, de sens du service et de compétitivité, peut contribuer à développer conjointement la relation et le service client, le bien-être au travail des salariés et la bonne marche de l'entreprise.

Ces chartes, à élaborer au niveau local dans le cadre d'une démarche participative, ont notamment pour objectif de mettre en évidence des comportements responsabilisants et favorables aux relations professionnelles à tous les niveaux. Elles encouragent et favorisent des relations harmonieuses entre managers et collaborateurs, entre collaborateurs mais aussi entre salariés et clients.

Elles pourront notamment porter sur les thèmes suivants : charte du management, charte de prévention du harcèlement, etc....

2.1) Les relations managériales

En considérant que les managers ont à consacrer un temps suffisant au management et à l'animation des ressources humaines, les parties conviennent que les relations avec leurs collaborateurs pourront être précisées autour des items suivants :

— Reconnaître chaque salarié (confiance, écoute, respect mutuel, etc....)

— Donner du sens et de la cohérence (information, mise en perspective, communication et partage de la politique de la Caisse régionale, etc...)

— Agir collectif (information sur les projets transversaux, synergies entre structures et métiers, fixation des objectifs, entraide etc....)

— Faire progresser (développement des compétences, transparence, délégation, droit à l'erreur, prise en compte par des formations adaptées des problématiques de reconnaissance, de santé et de conditions de travail, de prévention du stress, etc....)

2.2) Les relations entre collaborateurs

Les relations entre collaborateurs, y compris les relations entre un salarié et son responsable, pourront être précisées autour des items suivants :

- Reconnaître chacun (confiance, communication et information transparente, respect mutuel, écoute, etc.)
- Agir collectif (échange et partage d'information et de connaissances, mobilisation autour des objectifs, solidarité, synergies entre les différents acteurs de l'entreprise, etc.)
- Jouer pleinement son rôle (mobilisation autour des missions confiées, respect des principes d'action de l'entreprise, solidarité, projets transversaux, etc.)
- Développer et entretenir ses compétences (mise en œuvre de ses compétences professionnelles, formation - information régulière, acteur de son projet professionnel, etc...)

Les parties signataires soulignent un des rôles clés de la DRH: être un lieu d'écoute, de régulation et de recours éventuel dans les relations managers-collaborateurs.

2.3) Les relations avec les clients

Les relations avec les clients pourront être précisée autour des items suivants :

- Reconnaître chaque client (confiance a priori, empathie, écoute, réponses efficaces et personnalisées, information transparente, qualité de service, etc...)
- Construire une relation durable : offrir le bon produit, au bon client, au bon moment, contacter le client en mode multi canal, anticiper les événements, etc...

3. La gestion des actes d'incivilité

Si la mise en œuvre effective de relations clients construites autour des items précisés au paragraphe 2.3 doit largement contribuer à instaurer des relations de confiance entre clients et collaborateurs, les Caisses régionales et organisations syndicales signataires reconnaissent que des incivilités, dont les éléments déclencheurs sont généralement indépendants de la volonté des salariés (ex : arrêt temporaire d'un automate, chèque impayé, actes obligatoires au regard de la réglementation, erreurs de la banque, etc.), peuvent également altérer la qualité de la relation entre clients et collaborateurs.

3.1 (d'origine)) Prévention des actes d'incivilité

Les parties signataires invitent les Caisses régionales à mettre en œuvre des dispositifs de prévention des incivilités tels que :

- Mise en place de démarches d'analyse et de résolution des éléments déclencheurs des incivilités ;
- Diffusion de méthodes de contournement vis-à-vis de l'agressivité (formation des salariés, managers et collaborateurs, aux comportements à privilégier lors d'attitudes anormales des clients, réunion d'échanges au sein des unités)
- L'aménagement d'espaces clients conviviaux ;
- etc...

3.1 (nouveau)) Prévention des actes d'incivilité

Mod. par Avenant 15 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

UNSA CA ;

SNICAM.

Les parties signataires invitent les Caisses régionales à mettre en œuvre des dispositifs de prévention des incivilités tels que :

- Mise en place de démarches d'analyse et de résolution des éléments déclencheurs des incivilités ;
 - Recensement et analyse des bonnes pratiques identifiées dans les différents services (service contentieux, service qualité, agence...) ;
 - Diffusion de méthodes de contournement vis-à-vis de l'agressivité (formation des salariés, managers et collaborateurs, notamment dans le processus d'accueil des nouveaux embauchés ou lors de la prise de nouvelles fonctions, aux comportements à privilégier lors d'attitudes anormales des clients, réunion d'échanges au sein des unités) ;
 - L'aménagement d'espaces clients conviviaux ;
- etc...

3.2) Accompagnement des collaborateurs suite à des actes d'incivilité

Les Caisses régionales s'engagent à mettre en place des processus d'accompagnement tels que :

- **Appui médical** : recours à un médecin, déclaration d'accident du travail auprès de la MSA en fonction de la nature de l'agression (en particulier en cas d'agressions physiques ou autres agressions graves, pour préserver les intérêts des salariés), recours à des cellules d'appui psychologique...
- **Appui juridique** : dépôt de plainte, prise en charge des frais inhérents aux procédures engagées, recherche d'avocats...

3.3) Suivi local et national des actes d'incivilité

Mod. par Avenant 15 nov. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA).

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

UNSA CA ;

SNICAM.

Les parties signataires, soucieuses d'appréhender le niveau et les tendances d'évolution des actes d'incivilités, conviennent qu'un suivi national de ces actes et des dispositifs de prévention mis en place, sera réalisé chaque année lors de la réunion de la Commission Plénière de Concertation.

(Al. précédent remplacé par Avenant 15 nov. 2012, non étendu) Les parties signataires, soucieuses d'appréhender le niveau et les tendances d'évolution des actes d'incivilités, conviennent qu'un suivi national de ces actes et des dispositifs de prévention mis en place, sera réalisé chaque année lors d'une réunion de la Commission Nationale de Négociation, avec toutes les organisations syndicales siégeant dans cette instance.

À cette occasion, un bilan des vols à main armée sera également effectué.

Ce suivi national sera alimenté par les suivis locaux réalisés en Caisses régionales, présentés annuellement aux CHSCT.

Les actes d'incivilités seront recensés autour des 3 types suivants définis par le droit pénal.

• **Les agressions verbales** se caractérisent par des actes d'injures ou de menaces. Globalement, une injure est une parole offensante adressée à une personne dans le but de la blesser délibérément, en cherchant à l'atteindre dans son honneur et sa dignité. Le Code pénal (CP) prévoit deux types d'injures, des injures d'ordre général régies par l'article R. 621-2, et des injures d'ordre racial, homophobe, religieux définies selon les articles R. 624-4 et 222.18.

Par ailleurs, on distingue trois catégories de menaces, des menaces de mort sans ou sous conditions (art 222-17 et 222-18 du CP), des menaces de violence (art 623-1 du CP), des menaces de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du CP).

• **Les agressions comportementales** se déterminent par des actes de harcèlement (art 222-33-2, 222-16 et 226-4 du CP), de chantage (art 312-10 et 312-11), bruits et tapages injurieux (art 623-2 du CP), destructions et dégradations (art 322-1, R. 635-1 du CP) et obstruction (art 431-1 du CP).

• **Les agressions physiques** se définissent par des actes de violences légères (art R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du CP), de coups et blessures avec la notion d'intention (art R. 625-3, R. 625-1, R. 625-1, 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du CP).

4. Préparation personnelle au changement

Dans un environnement et des entreprises en évolution permanente, l'actualisation régulière et soutenue des compétences apparaît être un moyen privilégié pour développer conjointement la relation et le service client, le bien-être au travail des salariés, leur évolution professionnelle et la bonne marche de l'entreprise.

La compétence étant la mise en œuvre effective et reconnue de connaissances, pratiques et comportements dynamiques en vue de produire la performance attendue par la Caisse régionale dans un emploi, le développement des compétences suppose la conjugaison d'actions impliquant salariés, managers et entreprise.

L'exercice de responsabilités différentes, la formation régulière contribuent à la compréhension de son environnement de travail et à l'actualisation des compétences. Conformément aux dispositions de l'accord du 4 février 2004 sur «la gestion des ressources humaines tout au long de la vie professionnelle» et de l'accord du 30 novembre 2007 sur la formation professionnelle, les Caisses régionales veilleront à créer les conditions favorables à la formation constante de leurs salariés et à la réalisation de mobilités professionnelles concourant au développement des compétences.

Les parties signataires invitent les Caisses régionales, notamment dans le cadre de leurs dispositifs de GPEC, à :

- Donner aux salariés et à leurs managers une visibilité suffisante sur les tendances évolutives des métiers de l'entreprise et les passerelles entre les différents métiers, afin que chaque salarié puisse construire son propre projet professionnel et être conseillé par ses responsables.

- Rechercher un équilibre adapté de leur plan de formation entre formations destinées à l'adaptation au poste de travail, formations dédiées au maintien dans l'emploi et actions participant au développement des compétences.

- Porter, en relation avec les managers, une attention soutenue aux conditions d'une activité et d'un développement professionnel tout au long de la vie, à travers notamment de dispositifs de veille tels que l'examen de la situation des salariés :

- n'ayant pas suivi de formation depuis 3 ans ;
- évoluant dans le même emploi depuis plus de 7 ans ;
- ayant fait l'objet de deux appréciations insuffisantes consécutives dans un même emploi au cours d'une période de 4 ans ;
- dont le contenu de l'emploi pourrait être impacté par des évolutions techniques, technologiques ou organisationnelles probables à plus ou moins brève échéance ;
- de retour d'absence de longue durée ;
- ayant exprimé à plusieurs reprises un souhait de mobilité vers des domaines d'activités dans lesquels des opportunités se présentent.

5. Modalités de déclinaison de l'accord au niveau local

Une concertation sur les modalités de déclinaison de l'accord dans les Caisses régionales devra avoir lieu, avant la fin du premier trimestre 2008 avec deux correspondants désigné par les organisations syndicales signataires.

En cas d'ouverture de négociations au niveau local, les accords conclus ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

6. Durée de l'accord

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. À 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.

Accord du 15 février 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

SNIACAM ;

CGT.

Préambule

Le 30 novembre 2007, la Fédération Nationale du Crédit Agricole et la CFDT, la CFTC, le SNECA-CGC, FO et le SNIACAM, ont signé un accord sur les conditions de travail au Crédit Agricole portant sur la conduite de projet et la gestion du changement, les relations professionnelles, la gestion des actes d'incivilité et la préparation personnelle au changement (Accord de Branche du 30 novembre 2007 relatif aux conditions de travail au sein des Caisses régionales de Crédit Agricole, Volets 1 à 4, reconduit par avenant du 21 décembre 2010).

La Fédération Nationale du Crédit Agricole a poursuivi la négociation avec les partenaires sociaux sur les conditions de travail et plus particulièrement sur l'organisation, la planification et le suivi du travail.

Souhaitant promouvoir une approche innovante des conditions de travail, trois principes structurants ont été retenus de manière concertée pour avancer dans la démarche :

- Ne pas entrer dans une négociation centrée uniquement sur le stress, traduisant ainsi la volonté de traiter les causes profondes plutôt que les symptômes, et considérant que l'approche retenue permet de répondre à la problématique de la santé au travail,
- Rechercher des solutions répondant de manière équilibrée au triptyque : bien-être au travail des salariés, satisfaction des clients et bonne marche de l'entreprise,
- Engager la négociation par une phase de diagnostic préalable, intégrant la perception des différentes parties prenantes (Directions, Salariés, Organisations syndicales, Médecine du travail,...).

S'appuyer sur une analyse rigoureuse et objective a constitué un choix fondamental de la démarche afin d'identifier les points forts pouvant constituer de réels appuis à préserver et les points d'amélioration auxquels il est nécessaire d'apporter des solutions concrètes.

Une enquête réalisée fin 2008 auprès d'un échantillon représentatif de 15 000 salariés avec un taux de participation de 56 % a permis à ces derniers d'exprimer des attentes fortes et de nombreuses propositions d'amélioration de leurs conditions de travail.

Sur la base des données recueillies, la Fédération Nationale du Crédit Agricole et les Organisations syndicales, avec l'aide de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), ont conduit un travail de diagnostic approfondi sur les quatre thèmes étant ressortis comme des pistes de travail prioritaires :

- Le système d'information,
- L'organisation du travail,
- Le management du travail,
- Les conditions matérielles et physiques de travail.

Pour chacune des pistes, à travers l'observation des situations de travail des salariés, des investigations complémentaires ont été réalisées, en Caisse régionale, par des experts de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail.

De nombreuses séquences de travail avec les Organisations syndicales ont permis d'enrichir les éléments de constat, construisant ainsi, par des travaux d'approfondissement successifs, un diagnostic partagé.

En s'attachant à la réalité du travail des salariés, des chantiers opérationnels à mettre en œuvre ont été identifiés en réponse à ce diagnostic.

La démarche nationale a permis de positionner le sujet des conditions du travail à l'agenda stratégique des Caisses régionales⁽¹⁾

(1) dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective et d'impulser un changement de regard de la part des acteurs sur la question des conditions du travail. Elle a ainsi donné tout son sens au triptyque qui éclaire les choix stratégiques retenus depuis le début de la démarche : la recherche de solutions équilibrées entre bien-être au travail des salariés, satisfaction des clients et bonne marche de l'entreprise.

Au-delà des chantiers opérationnels, les Caisses régionales entendent s'engager dans une démarche pérenne d'amélioration continue des conditions de travail des salariés.

Traduisant ainsi leur volonté de placer le travail, et par là-même le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle, au centre des préoccupations et au cœur des projets en tant que facteur de performance de l'entreprise de demain, en cohérence avec le projet de Groupe, les Caisses régionales décident :

- La mise en œuvre d'engagements de fond sur sept thématiques majeures pour les conditions de travail,
- La création d'un Observatoire national des conditions de travail, porteur de l'innovation sociale en Caisse régionale.

La création de cet Observatoire national traduit la volonté des parties de créer les conditions d'un dialogue social orienté vers la recherche de solutions innovantes pour construire le cadre social de demain, porteur des exigences

et des valeurs du Crédit agricole.

Article 1

Les engagements de fond des Caisses régionales

Les enjeux de compétitivité et de performance auxquels nos entreprises sont confrontées, renforcés dans le secteur bancaire par un contexte réglementaire prégnant et des évolutions technologiques rapides, ont modifié les choix organisationnels. Nos entreprises «mutent»... Ces transformations, qui touchent à un rythme soutenu les organisations, modifient en profondeur l'activité de management et les conditions de travail des salariés.

Ce contexte nous amène ainsi à réaffirmer le rôle et l'importance des conditions du travail dans la performance de l'entreprise de demain.

Au delà des quatorze chantiers opérationnels qui seront lancés sous l'égide de l'Observatoire national des conditions de travail, les Directions générales ont voulu matérialiser leur implication sur la question des conditions de travail des salariés par des engagements communs à toutes les Caisses régionales. Ils constituent des réponses de fond, cohérentes avec les valeurs Ressources Humaines de l'entreprise, qui réaffirment la nécessité constante de l'attention à porter aux personnes et aux conditions de leur développement.

Ces engagements portent sur sept thématiques.

1.1

Les thématiques des engagements des Caisses régionales

1.1.1

Organisation du travail et changements d'organisation

Dans le diagnostic, deux points ont été identifiés comme ayant une incidence forte en matière de conditions de travail : les changements d'organisation (notamment leur rythme) et le manque de prise en compte du travail réel.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir des organisations respectueuses des individus et favorisant l'implication personnelle et la mobilisation des savoir-faire, leviers majeurs de la performance :

- Avant tout changement significatif d'organisation, dresser un bilan, tirer les enseignements du précédent changement d'organisation (points positifs et d'amélioration) et réaliser une étude d'impact,*
- S'attacher à la réalité du travail : prendre en compte les activités réalisées par les salariés dans les processus métier, et les choix d'organisation (en intégrant les objectifs de développement de la Caisse régionale).*

1.1.2

Le système d'information, soutien à l'activité

Dans le diagnostic, la piste système d'information est ressortie comme un des axes de travail majeurs.

Le diagnostic a mis en lumière des constats autour du manque de performance technique et fonctionnelle du système d'information par rapport aux usages, générant un déplacement de la centralité du travail sur la maîtrise du système d'information.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir des innovations technologiques et des outils informatiques constituant un soutien à l'activité des salariés :

- Intégrer l'analyse des «usages» des outils pour concevoir et développer de nouveaux outils de travail,*
- Associer l'utilisateur final dans la conduite des projets.*

1.1.3

Sens au travail

Dans le diagnostic, des points saillants sont ressortis autour de :

- L'articulation entre management stratégique et opérationnel,*
- La question des marges de manœuvre notamment du manager, acteur et sujet des conditions de travail.*

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à donner du sens au travail et à favoriser la compréhension de la stratégie par l'ensemble des salariés :

- Repenser les modes de partage des orientations et des objectifs en créant des espaces permettant d'éclairer, d'écouter, de discuter et de partager avec les équipes,*
- Réaffirmer les compétences de proposition et de décision du manager de proximité.*

1.1.4

Réalisation dans le travail

La reconnaissance des salariés est ressortie comme un point clé dans le diagnostic.

En réponse,

Les Caisses régionales, tout en réaffirmant le rôle d'acteur responsable des salariés dans l'entreprise, s'engagent à leur donner les moyens de se réaliser dans leur travail :

- *Reconnaître les salariés en valorisant l'initiative, l'innovation et en laissant le droit à l'«erreur» (apprentissage des salariés),*
- *Développer des espaces de discussion et de régulation afin de permettre l'échange et le partage sur les pratiques professionnelles et les difficultés rencontrées.*

1.1.5

Management du travail

Dans le diagnostic, des points de vigilance ont été identifiés sur les problématiques de suivi et sur les outils de pilotage de l'activité, pouvant générer un risque de mobilisation mécanique du rôle managérial.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir un management favorisant les collectifs de travail :

- *Porter une attention plus forte à l'activité, aux efforts fournis, aux difficultés rencontrées et promouvoir des postures managériales de type coaching,*
- *Privilégier un pilotage hebdomadaire de l'activité des salariés et réserver le suivi journalier de l'activité à certaines situations particulières,*
- *Utiliser les normes et référentiels comme un outil d'aide au management et non pas uniquement comme un résultat à atteindre,*
- *Définir des modalités de reporting qui augmentent le temps consacré au management des équipes.*

1.1.6

Préparation des managers

La thématique de l'accompagnement des managers dans l'exercice de leur fonction a été largement évoquée dans le diagnostic.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à préparer et former les managers à leur rôle en réaffirmant leur responsabilité vis-à-vis des équipes et des hommes :

- *Orienter davantage les programmes de formation des managers vers la conduite des hommes et des équipes,*
- *Développer l'accompagnement de la prise de fonction des managers par le parrainage d'un pair,*
- *Associer plus fortement les managers au développement des Ressources Humaines.*

1.1.7

Association des partenaires sociaux

L'enseignement tiré de la conduite du chantier des conditions de travail montre que piloter des démarches basées sur un diagnostic partagé entre les acteurs est un facteur clé de succès.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à favoriser un dialogue construit entre les DRH, les représentants des CHSCT et les Médecins du travail :

- *Fonctionner sur des logiques de diagnostics objectifs et partagés par l'ensemble des parties prenantes avant l'élaboration de préconisations et leur mise en œuvre.*

1.2

La mise en œuvre des engagements des Caisses régionales

Les sept thématiques d'engagement du présent accord devront être déclinées et prolongées par des plans d'actions concrets en Caisse régionale adaptés aux contextes locaux, afin de donner à voir aux salariés des résultats concrets sur les conditions de réalisation de leur travail.

Cette déclinaison des engagements sera discutée dans toutes les Caisses régionales avec les instances représentatives du personnel (en principe le CHSCT, compte tenu de son domaine de compétence).

Article 2

L'Observatoire national des conditions de travail

L'Observatoire national des conditions de travail doit porter les enjeux de transformation et d'innovation en matière de conditions de travail au Crédit agricole.

L'ambition visée par cet espace est ainsi d'impulser une dynamique d'innovation sociale autour d'un objectif commun : l'amélioration continue des conditions du travail des salariés au Crédit agricole.

Pour ce faire, le choix est de privilégier l'expérimentation, afin d'encourager le caractère opératoire des pistes de travail et leur inscription au plus près des questions concrètes posées dans les Caisses régionales.

2.1

Rôles & Missions de l'Observatoire

À l'instar de démarches classiques d'amélioration continue (évaluer, expérimenter, généraliser, mesurer), l'Observatoire national intervient lors des phases amont (diagnostic et préconisations) et aval (mesure des résultats produits suite aux expérimentations menées en Caisse régionale).

Espace porteur d'innovation, il suit les expérimentations se déroulant en Caisse régionale et contribue en partenariat avec les acteurs locaux, à l'élaboration des Retours d'Expériences (points positifs et d'amélioration, facteurs clés de succès, points de vigilance, bonnes pratiques identifiées, etc.).

Ses missions s'inscrivent ainsi en interaction avec les différents acteurs que sont les Caisses régionales, les Instances Représentatives du Personnel locales et les personnalités qualifiées, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et la Mutualité Sociale Agricole.

Il veille à la diffusion des travaux dans l'ensemble des Caisses régionales. En soutien, un outil de type plate-forme de ressources garantit la fluidité des échanges au sein de l'Observatoire et notamment la diffusion des retours d'expérience et des bonnes pratiques, le partage de connaissances et la montée en compétences de l'ensemble des acteurs.

2.2

Composition de l'Observatoire

Conformément aux choix innovants qui ont présidé depuis le démarrage du chantier, cet espace sera distinct des instances traditionnelles de négociation et permettra d'avancer de manière partenariale entre Organisations syndicales et Directions générales sur un sujet stratégique pour la performance des Caisses régionales.

Autour du Président de l'Observatoire (Directeur Général désigné par la Commission des Ressources Humaines), cet espace rassemblera une équipe pluridisciplinaire :

- Deux représentants par Organisation syndicale signataire dont le permanent,*
- Des Directeurs généraux, Directeurs généraux adjoints, Directeurs ressources humaines, Directeurs bancaires, Directeurs commerciaux,*
- Des Invités permanents : la Directrice scientifique et technique de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et le Médecin central de la Mutualité Sociale Agricole.*

La volonté inscrite dans la mise en place de cet Observatoire est d'ouvrir l'espace à des personnalités qualifiées permettant ainsi d'enrichir la réflexion collective et de façonner des nouvelles manières de penser et d'agir dans nos entreprises.

2.3

Modes de fonctionnement

Les orientations politiques de l'Observatoire national seront impulsées à partir des propositions de l'Observatoire par la Commission des Ressources humaines (CRH), sous la responsabilité du Président de l'Observatoire, membre de la CRH.

Au niveau opérationnel, l'Observatoire national se réunira une fois par semestre en réunion plénière. Des groupes de travail ad hoc pourront être constitués sur proposition de l'Observatoire national, pour éclairer les travaux sur des thématiques particulières.

L'Observatoire développera un mode de travail collaboratif avec les Caisses régionales sous forme d'appel à contribution et d'appel à projet.

L'appel à contribution consiste à identifier ce qui est déjà développé en Caisse régionale afin de repérer les « bonnes pratiques » pouvant donner lieu, sur une thématique donnée, à un retour d'expérience et une diffusion dans les Caisses régionales.

L'appel à projet, quant à lui, mobilisera des Caisses régionales pour la conduite d'expérimentations sollicitées par l'Observatoire national en vue de valider des solutions innovantes porteuses d'amélioration des conditions de travail.

Le plan de travail de l'Observatoire pour les deux années à venir, période de la durée du présent accord, est constitué prioritairement des quatorze chantiers opérationnels.

Ces chantiers constituent les réponses à apporter aux constats et problématiques remontés du terrain lors de la phase de diagnostic. Par leur mise en œuvre, ils doivent permettre d'améliorer les conditions de travail des salariés en Caisse régionale. Le détail de chacun des quatorze chantiers opérationnels à lancer est présenté dans l'Annexe du présent accord.

2.4

Règles du jeu

Au-delà des enjeux autour des réflexions et innovations qui seront portées par ses membres, cet Observatoire doit contribuer à créer les conditions d'un dialogue social tourné vers l'avenir. Il nécessite de la part de tous les acteurs, une contribution active afin d'élaborer et de diffuser des solutions porteuses pour la réussite du triptyque, bien-être au travail des salariés, satisfaction des clients et bonne marche de l'entreprise.

Article 3

Application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable jusqu'au 31 décembre 2012, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2012, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Annexe de l'accord sur les conditions de travail

(Volet organisation, planification et suivi du travail)

Détail des 14 chantiers constituant le plan de travail de l'Observatoire

Préconisation n° 1 : Concevoir un poste de travail répondant au cahier des charges de l'utilisateur, du client et en phase avec nos ambitions technologiques

-Enjeux

Le poste de travail de demain, véritable soutien à l'activité de travail des salariés et facteur de performance de la Caisse régionale

-Préconisation détaillée

Intégrer un regard pluridisciplinaire dans l'élaboration du poste de travail Nice : sur la technologie, l'ergonomie, l'impact en termes d'évolution métier, la prise en compte des usages, etc.

-Résultats attendus

Un poste de travail répondant aux besoins des utilisateurs et des clients et conforme aux attentes en termes d'innovation technologique

Préconisation n° 2 : Élaborer et outiller une méthodologie de Maîtrise d'Ouvrage propre au Crédit Agricole, innovante du point de vue de la prise en compte des «usages»

-Enjeux

Mettre l'utilisateur en situation de travail au cœur de la conception et de la mise en œuvre des projets SI et ce dès l'amont des projets

-Préconisation détaillée

Les principes directeurs de cette méthodologie seraient :

- L'analyse des usages (notamment à travers des démarches d'intégration des utilisateurs en situation de travail), et ce, dès les phases amont des projets, permettant ainsi d'intégrer une vision client interne et externe
- L'association des utilisateurs dans la conduite et la validation des projets
- Un regard pluridisciplinaire sur les situations de travail, notamment des ergonomes

-Résultats attendus

- Des utilisateurs associés dès les phases amont des projets SI
- Une méthodologie en matière de projets informatiques qui permette une adéquation forte des systèmes de travail à l'activité de travail et aux besoins des utilisateurs
- Des Maîtrises d'Ouvrage (MOA) formées à la nouvelle méthodologie et garantes de sa mise en œuvre

Préconisation n° 3 : Intégrer les utilisateurs dans la conception du chantier formation dès l'amont des

projets

-Enjeux

Développer à tous les niveaux de l'organisation une organisation apprenante

-Préconisation détaillée

L'association des utilisateurs finaux en amont comme facteur clé de succès de la formation : association plus forte des utilisateurs dans la conception des parcours de formation, dans l'élaboration des bagages de formation

-Résultats attendus

- Une prise en main rapide des outils par les salariés
- Un réseau d'utilisateurs clés référents

Préconisation n° 4 : Développer la dématérialisation pour optimiser les processus métiers

-Enjeux

Diminuer la charge administrative des salariés et accroître la satisfaction client par des processus plus fluides et dématérialisés

-Préconisation détaillée

Analyser les processus métiers afin d'identifier les opportunités d'amélioration : optimisation des imprimés, dématérialisation des documents, etc.

-Résultats attendus

Des processus de travail plus fluides, une diminution de la charge de travail des salariés sur ces activités, une relation client facilitée

Préconisation n° 5 : Réinvestir le champ de l'organisation des espaces de travail par la DRH en partenariat avec les CHSCT et les Médecins du travail

-Enjeux

Des conditions matérielles et physiques de travail, facteur d'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés et de performance de l'entreprise

-Préconisation détaillée

Piloter les projets d'aménagements et/ou les investissements immobiliers en partenariat avec les différentes parties prenantes : CHSCT, Services immobiliers, Direction commerciale, Médecin du travail et Préventeurs de la MSA,... Assurer la mise en place de dispositifs de veille dans le temps des espaces de travail notamment en lien avec les CHSCT (visite d'installation, etc.)

Mettre en place un processus de traitement des questions relatives aux conditions matérielles et physiques de travail et s'engager sur des délais de traitement (mise en place d'une hotline dédiée, ligne budgétaire spécifique, etc.)

-Résultats attendus

Des espaces de travail fonctionnels adaptés aux besoins des salariés de manière pérenne

Préconisation n° 6 : Élaborer un processus de co-construction des procédures faisant intervenir les utilisateurs très en amont

-Enjeux

Garantir l'orientation client interne et externe des procédures

-Préconisation détaillée

- Développer un processus en matière d'élaboration des procédures permettant de clarifier les rôles et responsabilités et d'intégrer les utilisateurs finaux (dans un rôle de rédaction et de validation) lors de l'intégration et/ou la mise à jour de règles et procédures
- Développer le partage de bonnes pratiques en la matière

-Résultats attendus

Des procédures adaptées et cohérentes par rapport à l'activité réelle des salariés

Préconisation n° 7 : Réinvestir le champ de l'organisation du travail en Caisse régionale en développant une méthode d'analyse du travail propre au Crédit Agricole

-Enjeux

Replacer le travail des salariés au cœur de l'entreprise et des préoccupations des Directions des Caisses régionales

-Préconisation détaillée

Construire une méthode d'analyse du travail associant les utilisateurs et permettant :

- D'objectiver, par des exemples concrets issus d'analyse du terrain, la réalité des situations de travail sur un champ donné (ex : charge administrative)
- De partager des situations de travail avec les acteurs qui prescrivent, conçoivent ou aménagent les systèmes de travail (organisation, procédures, espaces, SI...)
- D'améliorer les conditions de réalisation du travail (réingéniering des processus, aide aux choix en matière d'organisation)

-Résultats attendus

- Des méthodes d'analyse du travail pertinentes et mises en œuvre par les Directions concernées en Caisse régionale (Organisation, DRH, etc.)
- Le travail, antithèse d'une «boîte noire»

Préconisation n° 8 : Élaborer et mettre en place un processus de partage des orientations et des objectifs

-Enjeux

L'alignement stratégique comme facteur clé de l'engagement des salariés et de la performance de l'entreprise

-Préconisation détaillée

Cette démarche pourrait consister en plusieurs points :

- Repenser les modes de partage des orientations et des objectifs en créant des espaces de discussion, de réflexion et d'ajustement avec les équipes
- Valoriser le secteur/région comme marché à part entière au sein de la Caisse régionale ou le département/service pour les fonctions support : le manager de manager, responsable de la performance de son entité disposant de marges de manœuvre sur l'animation et la mise en œuvre des orientations et des objectifs (cf. Concept de manager entrepreneur, chef d'entreprise de son entité et co-construisant avec son équipe les objectifs de performance de l'entité)

-Résultats attendus

Des salariés et managers parties prenantes des orientations stratégiques, comprenant le sens et alignés avec la stratégie d'entreprise

Préconisation n° 9 : Penser et sécuriser le travail des salariés en «mode dégradé»

-Enjeux

Atténuer la charge mentale de régulation incombant aux salariés lors de dysfonctionnements (SI ou absences significatives)

-Préconisation détaillée

- Intégrer le travail en «mode dégradé» comme modalité de réalisation des processus de travail
- Caractériser les absences selon la taille de l'unité, le métier exercé, l'activité et le nombre de jours d'absence, une absence imprévue de plus de dix jours pouvant être considérée dans certaines situations comme significative
- Analyser et qualifier les solutions possibles en matière d'organisation du travail lors d'absences significatives

-Résultats attendus

- Des salariés connaissant les procédures à appliquer en cas de dysfonctionnements et donc moins déstabilisés notamment en situation de face à face client
- Des solutions d'organisation du travail adaptées à la charge de travail de l'unité en cas d'absence significative

Préconisation n° 10 : Renforcer l'attention portée par les managers en matière d'accompagnement des équipes à la réalisation des activités

-Enjeux

Repositionner le travail et ses conditions de réalisation au centre de l'attention du management

-Préconisation détaillée

Les points clés à investiguer sur le management du travail portent sur :

- Pilotage et suivi des indicateurs / objectifs notamment le suivi plus fréquent que le rythme hebdomadaire, qui doit être réservé exclusivement à l'accompagnement temporaire de certaines situations particulières : la prise de fonction d'un salarié lors de son embauche, d'une mobilité ou l'accompagnement d'un salarié en difficulté conjoncturelle

- *Posture du manager*

- *Réflexion sur la politique RH (compétences, gestion de carrière : réflexion sur les attendus des N+1 et N+2, accompagnement lors des prises de fonction des managers, stabilisation des équipes : durée moyenne dans un poste de manager, association des managers à la politique RH notamment recrutement, animation de groupes d'échange entre pairs)*

- Résultats attendus**

- *Des managers recentrés sur le travail, les conditions de réalisation de celui-ci et l'accompagnement des équipes*
- *Des salariés disposant de marges de manœuvre pour mener à bien leur activité et d'un soutien de leur management sur le travail réalisé et les efforts fournis*

Préconisation n° 11 : Faciliter la recherche d'informations grâce à un moteur de recherche performant

- Enjeux**

Compte tenu du caractère stratégique de l'accès à l'information, faire de celle-ci un véritable soutien et un facilitateur du travail des salariés

- Préconisation détaillée**

Deux caractéristiques clés pour l'accès à l'information :

- *Un moteur de recherche performant*
- *Une indexation fiable des documents*

- Résultats attendus**

Une information facilement accessible pour l'ensemble des salariés

Préconisation n° 12 : Mettre en place un processus d'amélioration continue au niveau du Système d'Information reposant sur l'analyse de la satisfaction des utilisateurs, suivie dans le temps

- Enjeux**

Garantir l'adéquation des outils informatiques aux besoins des utilisateurs de manière pérenne

- Préconisation détaillée**

- *Partager des critères / indicateurs de satisfaction des utilisateurs (performance, confort d'utilisation, etc.) au niveau SI unique*
- *Mettre en place des dispositifs globaux d'écoute terrain*

- Résultats attendus**

Des outils informatiques évolutifs et performants (sur le plan fonctionnel et technique) grâce à la mesure de la satisfaction des utilisateurs

Préconisation n° 13 : Mettre en place un processus d'amélioration continue au niveau du Système d'Information reposant sur la remontée et l'exploitation des propositions d'amélioration des salariés

- Enjeux**

Garantir l'adéquation des outils informatiques aux besoins des utilisateurs de manière pérenne

- Préconisation détaillée**

Ce processus permettrait la remontée et le traitement des suggestions d'amélioration des utilisateurs dans le cadre du Système d'Information

- Résultats attendus**

Des outils informatiques évolutifs et performants (sur le plan fonctionnel et technique) grâce à la prise en compte des propositions d'amélioration des utilisateurs

Préconisation n° 14 : Systématiser des échanges entre salariés du Siège et du Réseau basés sur des logiques d'immersion et/ou des missions d'amélioration

- Enjeux**

Favoriser la coopération et garantir la fluidité des processus entre Réseau et Siège

- Préconisation détaillée**

Le résultat de ces missions internes pourrait consister en des rapports d'étonnement, propositions d'améliorations d'un processus, d'un département, d'une organisation, etc.

- Résultats attendus**

-
- Des salariés Siège et Réseau sensibilisés aux problématiques et contraintes de chacun
 - Des échanges facilités

Avenant du 15 novembre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CGC ;

UNSA CA ;

SNIACAM ;

CGT.

L'accord du 15 février 2011 sur les conditions de travail a traduit la volonté des Caisses régionales de placer le travail, et par là-même le salarié dans l'exercice de son activité professionnelle, au centre des préoccupations et au cœur des projets en tant que facteur de performance de l'entreprise de demain, en cohérence avec le projet de Groupe. Ont ainsi été décidées :

- La mise en œuvre d'engagements de fond sur sept thématiques majeures pour les conditions de travail,
- La création d'un Observatoire national des conditions de travail, porteur de l'innovation sociale en Caisse régionale.

Lors de l'examen de la reconduction de cet accord avec les organisations syndicales, il a été constaté que celui-ci a permis d'impulser des transformations de fond et d'engager, dans le cadre de l'Observatoire national des conditions de travail, des chantiers opérationnels.

Considérant que cette dynamique de déclinaison de l'accord doit être poursuivie, les parties ont convenu :

De reconduire cet accord pour une durée de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2014, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets.

De se réunir au plus tard le 30 septembre 2014, pour décider de l'éventuelle reconduction de ces dispositions et de ses modalités, après examen d'un bilan sur sa mise en œuvre.

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

Avenant du 16 décembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC.

Vu l'accord du 30 novembre 2007 relatif aux conditions de travail, portant sur quatre pistes d'actions :

- La conduite de projet et la gestion du changement
- Les relations professionnelles
- La gestion des actes d'incivilité
- La préparation personnelle au changement.

Vu en dernier lieu l'avenant du 15 novembre 2012, ayant reconduit cet accord jusqu'au 31 décembre 2014 et en ayant modifié certaines dispositions,

Compte tenu de la négociation ouverte au mois de septembre 2014 sur la reconduction de cet accord, il est convenu de poursuivre les échanges au premier semestre 2015,

Et dans cette attente, de reconduire cet accord, dans la rédaction issue de l'avenant du 15 novembre 2012 précité, pour une durée de six mois, soit du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 30 juin 2015, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.

Avenant du 16 décembre 2014

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT ;

SNECA CFE CGC.

Vu l'accord de branche du 15 février 2011 sur les conditions de travail,

Vu l'avenant du 15 novembre 2012, qui a reconduit cet accord jusqu'au 31 décembre 2014,

Compte tenu de la négociation ouverte au mois de septembre 2014 sur la reconduction de cet accord, il est convenu de poursuivre les échanges au premier semestre 2015,

Et dans cette attente, de reconduire ces dispositions pour une durée de six mois, soit du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 30 juin 2015, date à laquelle cet accord cessera de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction expresse.

Accord du 24 juillet 2015

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

F.S.P.B.A.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 15 février 2011 la Fédération Nationale du Crédit Agricole et la CFDT, le SNECA CFE-CGC, la CGT, l'UNSA-CA et le SNIACAM, ont signé un accord sur les conditions de travail au Crédit Agricole, considéré comme novateur tant sur la démarche que sur son contenu même.

Sur la démarche tout d'abord, la méthodologie utilisée a consisté à élaborer à partir de la perception des différentes parties prenantes sur les conditions de travail des salariés un diagnostic qualitatif et quantitatif préalable et partagé avec les partenaires sociaux. C'est ce diagnostic qui a servi de base à la négociation. En cela, la démarche a permis d'expérimenter des modalités de dialogue social d'une autre nature, permises par la mise en place de l'Observatoire national paritaire des Conditions de Travail.

Sur le contenu de l'accord ensuite, le choix a été fait de traiter les causes de ce qui pourrait altérer la santé des salariés et nuire à la performance globale de l'entreprise et non les symptômes tels que le stress ou les risques psycho-sociaux. Traiter des sujets d'organisation du travail est un des éléments fondateurs de l'accord, c'est d'ailleurs l'angle d'attaque qui a été retenu par l'Accord National Interprofessionnel sur la qualité de vie au travail.

La démarche nationale a permis de positionner le sujet des conditions du travail comme un sujet stratégique des Caisses régionales¹

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective, de partager l'enjeu économique de la qualité de vie au travail et d'impulser un changement de regard de la part des acteurs sur la question des conditions du travail. Elle a ainsi donné tout son sens au triptyque qui éclaire les choix stratégiques retenus depuis le début de la démarche : la recherche de solutions équilibrées entre bien-être au travail des salariés, satisfaction des clients et bonne marche de l'entreprise. Cet accord explicite la manière dont les Caisses régionales entendent produire la performance en intégrant de manière équilibrée satisfaction client,

conditions de travail des salariés et bonne marche de l'entreprise et en remettant le travail des salariés au cœur de leurs systèmes et organisations et de leurs projets de transformations.

Cet accord signé en 2011 a permis de lancer sous l'égide de l'Observatoire national paritaire des Conditions de Travail une dizaine d'expérimentations sur des démarches innovantes d'amélioration des conditions de travail des salariés. Au cœur des expérimentations, une conviction forte : pour pouvoir transformer le travail et concevoir le travail de demain, il faut connaître et comprendre le travail réel.

Des expérimentations ont ainsi été conduites sur le poste de travail (PUCC) dans le cadre de NICE V2, l'aménagement des espaces de travail (rénovation de sites, réaménagement de services du Siège), sur l'amélioration des conditions d'exercice de certains métiers (Directeur d'Agence, Conseiller Particulier, Manager Agence En Ligne), sur le management du travail (espaces de discussion), sur les processus...

C'est grâce à ces expérimentations que la méthode et les outils d'analyse du travail propre au Crédit Agricole ont été co-construits et testés avec les Caisses régionales. Cette méthode est aujourd'hui diffusée dans une formation à l'analyse du travail à l'IFCAM.

D'autres productions sont également réalisées par l'Observatoire pour soutenir la capacité d'action des chefs de projet en Caisse Régionale et ainsi à étendre la diffusion des travaux : vidéos d'experts pour alimenter la réflexion, monographies de projets qui font le récit des expérimentations menées en Caisse régionale, etc.

L'Observatoire est assurément un des éléments majeurs de l'accord qui a permis en s'intéressant au travail, de décaler les représentations des participants et ainsi de créer un dialogue social porté sur l'échange et la construction en commun sur le sujet des conditions de travail.

Fort de ces premières réalisations, cet accord doit continuer à matérialiser l'importance et les choix de l'entreprise : les engagements explicitent les choix de fond et l'Observatoire soutient l'amélioration continue des conditions du travail des salariés par l'expérimentation de démarches innovantes en Caisse régionale et la diffusion des travaux. La transformation des pratiques est en marche et l'accord doit continuer de produire ses effets pour qu'ils soient visibles pour les salariés.

Une nouvelle mesure auprès des salariés sera conduite en 2019 afin de réactualiser le diagnostic ayant servi de base à la négociation de l'accord Volet V sur les conditions de travail.

Article 1

Les engagements de fond des Caisses régionales

Les enjeux de compétitivité et de performance auxquels nos entreprises sont confrontées, renforcés dans le secteur bancaire par un contexte réglementaire prégnant et des évolutions technologiques rapides, ont modifié les choix organisationnels. Nos entreprises «mutent»... Ces transformations, qui touchent à un rythme soutenu les organisations et qui se renforcent encore avec le virage du digital choisi par le Groupe, modifient en profondeur l'activité de management et les conditions de travail des salariés.

Ce contexte nous amène ainsi à réaffirmer le rôle et l'importance des conditions du travail dans la performance de l'entreprise de demain.

Au-delà d'un plan de travail opérationnel que se donne l'Observatoire national paritaire des Conditions de Travail, les Directions générales ont voulu matérialiser leur implication sur la question des conditions de travail des salariés par des engagements communs à toutes les Caisses régionales.

Ces engagements portent sur sept thématiques en cohérence et en interaction les unes avec les autres et explicitent le sens et le cadre des transformations de nos entreprises, et notamment la manière dont les Caisses régionales entendent produire la performance en intégrant de manière équilibrée satisfaction client, conditions de travail des salariés et bonne marche de l'entreprise et en remettant le travail des salariés au cœur de nos systèmes et organisations.

Ils constituent des réponses de fond, cohérentes avec les valeurs Ressources Humaines de l'entreprise, qui réaffirment la nécessité constante de l'attention à porter aux personnes et aux conditions de leur développement.

1.1

Les thématiques des engagements des Caisses régionales

1.1.1

Organisation du travail et changements d'organisation

Dans le diagnostic, deux points ont été identifiés comme ayant une incidence forte en matière de conditions de travail : les changements d'organisation (notamment leur rythme) et le manque de prise en compte du travail réel.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir des organisations respectueuses des individus et favorisant l'implication personnelle et la mobilisation des savoir-faire, leviers majeurs de la performance :

- Avant tout changement significatif d'organisation, dresser un bilan, tirer les enseignements du précédent changement d'organisation (points positifs et d'amélioration) et réaliser une étude d'impact. Le dossier ainsi constitué, sera communiqué au CHSCT, préalablement à sa consultation,

- S'attacher à la réalité du travail : prendre en compte les activités réalisées par les salariés dans les processus métier, et les choix d'organisation (en intégrant les objectifs de développement de la Caisse régionale).

- Favoriser l'expression des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail en les associant le plus en amont dans la conduite des projets

1.1.2

Le système d'information, soutien à l'activité

Dans le diagnostic, la piste système d'information est ressortie comme un des axes de travail majeurs.

Le diagnostic a mis en lumière des constats autour du manque de performance fonctionnelle du système d'information par rapport aux usages, générant un déplacement de la centralité du travail sur la maîtrise du système d'information.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir des innovations technologiques et des outils informatiques constituant un soutien à l'activité des salariés :

- Intégrer l'analyse des «usages» des outils pour concevoir et développer de nouveaux outils de travail,

- Associer dès les phases amont l'utilisateur final dans la conduite des projets en utilisant les méthodologies de conduite de projet de l'Observatoire développées avec les Caisses régionales

1.1.3

Sens au travail

Dans le diagnostic, des points saillants sont ressortis autour de :

- L'articulation entre management stratégique et opérationnel,

- La question des marges de manœuvre notamment du manager, acteur et sujet des conditions de travail.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à donner du sens au travail et à favoriser la compréhension de la stratégie par l'ensemble des salariés :

- Repenser les modes de partage des orientations et des objectifs en créant des espaces permettant d'éclairer, d'écouter, de discuter et de partager avec les équipes,

- Réaffirmer les compétences de proposition et de décision du manager de proximité.

1.1.4

Réalisation dans le travail

La reconnaissance des salariés est ressortie comme un point clé dans le diagnostic.

En réponse,

Les Caisses régionales, tout en réaffirmant le rôle d'acteur responsable des salariés dans l'entreprise, s'engagent à leur donner les moyens de se réaliser dans leur travail :

- Reconnaître le salarié comme acteur de son travail

- Reconnaître les salariés en valorisant l'initiative, l'innovation et en laissant le droit à l'«erreur» (apprentissage des salariés),

- Développer des espaces de discussion et de régulation afin de permettre l'échange et le partage sur les pratiques professionnelles et les difficultés rencontrées.

1.1.5

Management du travail

Dans le diagnostic, des points de vigilance ont été identifiés sur les problématiques de suivi et sur les outils de pilotage de l'activité, pouvant générer un risque de mobilisation mécanique du rôle managérial.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à promouvoir un management favorisant les collectifs de travail :

- Porter une attention plus forte à l'activité, aux efforts fournis, aux difficultés rencontrées et promouvoir des postures managériales de type coaching,

- Privilégier un pilotage hebdomadaire de l'activité des salariés et réserver le suivi journalier de l'activité à certaines situations particulières (collaborateurs débutants, en situation de difficulté,...),

-
- Utiliser les normes et référentiels comme un outil d'aide au management et non pas uniquement comme un résultat à atteindre,
 - Définir des modalités de reporting qui augmentent le temps consacré au management des équipes.

1.1.6

Préparation des managers

La thématique de l'accompagnement des managers dans l'exercice de leur fonction a été largement évoquée dans le diagnostic.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à préparer et former les managers à leur rôle en réaffirmant leur responsabilité vis-à-vis des équipes et des hommes :

- Orienter davantage les programmes de formation des managers vers la conduite des hommes et des équipes,
- Développer l'accompagnement de la prise de fonction des managers par le parrainage d'un pair,
- Associer plus fortement les managers au développement des Ressources Humaines.

1.1.7

Association des partenaires sociaux

L'enseignement tiré de la conduite du chantier des conditions de travail montre que piloter des démarches basées sur un diagnostic partagé entre les acteurs est un facteur clé de succès.

En réponse,

Les Caisses régionales s'engagent à favoriser un dialogue construit entre les DRH, les représentants des CHSCT et les Médecins du travail :

- Fonctionner sur des logiques de diagnostics objectifs et partagés par l'ensemble des parties prenantes avant l'élaboration de préconisations et leur mise en œuvre.

1.2

La mise en œuvre des engagements des Caisses régionales

Les sept thématiques d'engagement du présent accord posent le cadre dans lequel sont conduits les projets de transformation en Caisse régionale et l'accompagnement des changements nécessaires associés. La mise en cohérence simultanée de ces engagements permet la mise en œuvre d'un cadre de travail répondant de manière équilibrée au triptyque.

Dans les douze mois suivant la signature de cet accord, chaque Caisse Régionale, après avoir réalisé un retour d'expérience du déploiement du précédent accord, devra élaborer un plan de mise en œuvre du présent accord en lien avec son CHSCT. Ce plan de mise en œuvre comportera un ou plusieurs projets conduits avec les méthodologies développées grâce à l'Observatoire des Conditions de Travail (analyse du travail, conduite de projets). Chaque Caisse régionale fera remonter son plan de mise en œuvre à l'Observatoire des Conditions de Travail.

La mise en œuvre des engagements dans le cadre du triptyque passe par le développement par l'ensemble des acteurs (chefs de projet, Organisation, Ressources Humaines, CHSCT, Distribution, Immobilier,...) des compétences relatives aux méthodologies diffusées par l'Observatoire dans des configurations formatives pluridisciplinaires. Elle passe également par un accompagnement renforcé des chefs de projet et des acteurs en Caisse régionale et la mise en valeur des expérimentations conduites par les Caisses régionales par des retours d'expérience réalisés au niveau de l'Observatoire.

Article 2

L'Observatoire national paritaire des conditions de travail

L'Observatoire national des conditions de travail doit porter les enjeux de transformation et d'innovation en matière de conditions de travail au Crédit agricole.

L'ambition visée par cet espace est ainsi d'impulser une dynamique d'innovation sociale autour d'un objectif commun : l'amélioration continue des conditions du travail des salariés au Crédit agricole.

Pour ce faire, le choix est de continuer à privilégier l'expérimentation, qui a porté ses fruits et ce, afin de conserver le caractère opératoire des pistes de travail et leur inscription au plus près des questions concrètes posées dans les Caisses régionales, ainsi que la capitalisation des expériences de chaque Caisse régionale au profit de l'intérêt général.

2.1

Rôles & Missions de l'Observatoire

À l'instar de démarches classiques d'amélioration continue (évaluer, expérimenter, généraliser, mesurer), l'Observa-

toire national intervient lors des phases amont (diagnostic et préconisations) et aval (mesure des résultats produits suite aux expérimentations menées en Caisse régionale). Espace porteur d'innovation, il suit les expérimentations se déroulant en Caisse régionale, contribue en partenariat avec les acteurs locaux, à l'élaboration des Retours d'Expériences (points positifs et d'amélioration, facteurs clés de succès, points de vigilance, bonnes pratiques identifiées, etc.) qui sont ensuite diffusés dans l'ensemble des Caisses régionales. En cela, l'Observatoire fonctionne comme un véritable laboratoire d'innovation sociale destiné à impulser et à accompagner des expérimentations en Caisse régionale pour améliorer les conditions du travail des salariés.

Le rôle de l'Observatoire est donc un rôle d'impulsion et de diffusion des démarches de Caisses régionales porteuses d'amélioration des conditions de travail. L'exposition des salariés à des situations dégradées en matière de conditions de travail peut avoir des conséquences sur leur santé. L'Observatoire s'inscrit en complément du rôle des Caisses régionales et de leurs instances en matière de conditions de travail et de santé au travail. Au niveau d'une Caisse régionale, les missions de l'Observatoire ne se substituent pas à celles des experts que peuvent mandater les CHSCT, conformément à la législation du travail.

Les Assises de l'Observatoire permettent la diffusion des retours d'expérience et des bonnes pratiques, le partage de connaissances et la montée en compétences de l'ensemble des acteurs. Elles seront organisées tous les 2 ans avec la participation de délégations pluridisciplinaires de chaque Caisse régionale : représentants des Comités de Direction, de la ligne Métier Ressources Humaines, Organisation, Distribution ou Immobilier, représentants des CHSCT et médecins du travail. Les objectifs des Assises sont triples : il s'agit de montrer concrètement ce qu'il est possible de faire en Caisse régionale, avec une démarche centrée sur l'activité de travail et ainsi valoriser les initiatives des Caisses régionales et donner la parole aux acteurs opérationnels, de constituer progressivement une communauté d'acteurs autour de l'Observatoire des Conditions de Travail : Direction, Ligne Métier Ressources Humaines, Organisations Syndicales, Médecin du Travail et de favoriser un dialogue social de qualité en développant de nouvelles modalités de travail.

Les missions de l'Observatoire s'inscrivent ainsi en interaction avec les différents acteurs que sont les Caisses régionales, les Instances Représentatives du Personnel locales et plus particulièrement les CHSCT et les personnalités qualifiées, l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et la Mutualité Sociale Agricole.

L'amplification de la communication des travaux réalisés par l'Observatoire ainsi que des projets conduits par les Caisses régionales en matière d'amélioration des conditions de travail est un enjeu majeur de l'Observatoire pour ces prochaines années. Pour cela, un portail collaboratif accessible aux membres de l'Observatoire sera mis en place afin de faciliter la démultiplication des travaux auprès des Caisses régionales ainsi qu'une communication de type «Newsletter» à destination des Caisses régionales.

2.2

Composition de l'Observatoire

Conformément aux choix innovants qui ont présidé depuis le démarrage du chantier, cet espace reste distinct des instances traditionnelles de négociation et permettra de continuer à avancer de manière partenariale entre Organisations syndicales et Directions générales sur un sujet stratégique pour la performance des Caisses régionales.

Autour du Président de l'Observatoire (Directeur Général désigné par la Commission des Ressources Humaines), cet espace rassemblera une équipe pluridisciplinaire :

- Deux représentants par Organisation syndicale signataire dont le permanent,
- Des Directeurs généraux adjoints, Directeurs ressources humaines, Directeurs bancaires, Directeurs commerciaux,
- Des Invités permanents : le Directeur technique et scientifique de l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail et le Médecin central de la Mutualité Sociale Agricole

La volonté inscrite dans la mise en place de cet Observatoire est d'ouvrir l'espace à des personnalités qualifiées permettant ainsi d'enrichir la réflexion collective et de façonner des nouvelles manières de penser et d'agir dans nos entreprises.

2.3

Modes de fonctionnement

Les orientations politiques de l'Observatoire national seront impulsées à partir des propositions de l'Observatoire par la Commission des Ressources humaines (CRH), sous la responsabilité du Président de l'Observatoire.

Au niveau opérationnel, l'Observatoire national se réunira trois fois par an en réunion plénière. Des délégations pluridisciplinaires de Caisses régionales pourront ponctuellement être invitées à participer aux réunions de l'Observatoire.

L'Observatoire développera un mode de travail collaboratif avec les Caisses régionales sous forme d'appel à témoignage et d'appel à projet.

L'appel à témoignage consiste à identifier des projets développés en Caisse régionale afin de pouvoir diffuser dans

les Caisses régionales les pratiques et modalités de conduite de de transformation répondant au triptyque.

L'appel à projet, quant à lui, mobilisera des Caisses régionales pour la conduite d'expérimentations sollicitées par l'Observatoire national en vue de valider des solutions innovantes porteuses d'amélioration des conditions de travail. Les critères de choix des projets accompagnés par l'Observatoire portent sur la pertinence du projet de la Caisse régionale au regard du plan de travail de l'Observatoire, l'implication de la Caisse régionale dans l'expérimentation : sponsoring de la Direction Générale et association du CHSCT dans le projet et la possibilité de réaliser un Retour d'Expérience.

Le deuxième plan de travail de l'Observatoire pour les cinq années à venir, 2015-2020, sera élaboré lors de la première réunion de l'Observatoire suivant la signature du présent accord.

Il comportera quatre axes majeurs : la conduite de projet (intégration de la méthodologie d'analyse du travail réel dans les méthodes de conduite de projet, méthode d'évaluation des projets avec association des parties prenantes,...), le management du travail (par exemple repenser les modalités d'élaboration et de partage des orientations et objectifs, élaboration des indicateurs de pilotage,...), les espaces de discussion et les modalités de travail avec les partenaires sociaux (le rôle du CHSCT, Observatoires locaux des Conditions de travail,...).

2.4

Règles du jeu

Au-delà des enjeux autour des réflexions et innovations qui seront portées par ses membres, cet Observatoire doit contribuer à créer les conditions d'un dialogue social tourné vers l'avenir. Il nécessite de la part de tous les acteurs, une contribution active afin d'élaborer et de diffuser des solutions porteuses pour la réussite du triptyque, bien-être au travail des salariés, satisfaction des clients et bonne marche de l'entreprise.

Article 3

Application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable jusqu'au 30 juin 2000, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets. Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 31 décembre 2019, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités. 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.

Accord du 25 février 2016

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 jusqu'au 31 décembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC ;

FO ;

SUD CAM.

Préambule

Conscients de l'importance des incivilités pour les Caisses régionales dont l'activité principale est basée sur la relation commerciale avec la clientèle, et de leurs impacts sur les conditions de travail des salariés, les partenaires sociaux ont conclu le 30 novembre 2007, un accord sur les conditions de travail (dit volets 1 à 4) prévoyant des mesures préventives et curatives pour gérer les conséquences de ce phénomène pouvant avoir des conséquences graves sur l'intégrité physique et la santé des salariés et ont acté dans cet accord, leur engagement à suivre des indicateurs chiffrés pour mesurer l'évolution dans le temps de ces incivilités.

Si la mise en œuvre effective de relations clients construites sur la confiance et le respect entre clients et salariés, ainsi que les travaux conduits par les Caisses régionales pour mieux intégrer la réalité du travail et les besoins clients dans leurs choix d'organisation et de fonctionnement ont pour objectif d'améliorer préventivement la situation, les partenaires sociaux reconnaissent qu'il est nécessaire de poursuivre les efforts afin que soit prise en charge dans la durée, la question des incivilités, phénomène sociétal, dont les éléments déclencheurs sont généralement

indépendants de la volonté des salariés.

Compte tenu du nouvel accord sur les conditions de travail signé le 24 juillet 2015, les partenaires sociaux ont décidé de maintenir un accord consacré aux incivilités dans la continuité du premier accord signé le 30 novembre 2007.

Cet accord vise à définir la notion d'incivilités, recenser les mesures de prévention, les dispositifs d'accompagnement des salariés ainsi que les dispositifs de suivi des incivilités au plan national.

Article 1

Définition et caractéristiques des incivilités

1.1

Définition

Entrent dans le champ du présent accord, les incivilités et actes de violences commis par la clientèle à l'occasion des relations commerciales, lorsque le client et le salarié sont face à face ou à distance (par téléphone, Visio ou par écrit papier ou électronique).

L'incivilité est définie comme la non-observation des convenances ou l'absence de respect d'autrui (individuel ou collectif) entraînant une rupture avec les codes de base de la communication interpersonnelle et un risque explicite ou implicite pour la sécurité, le bien-être et la santé mentale ou physique des personnes ; elle constitue un fait susceptible d'incrimination pénale.

1.2

Forme des incivilités

Les actes d'incivilités seront recensés autour des 3 types suivants définis par le droit pénal.

- Les agressions verbales se caractérisent par des actes d'injures ou de menaces. Globalement, une injure est une parole offensante adressée à une personne dans le but de la blesser délibérément, en cherchant à l'atteindre dans son honneur et sa dignité. Le Code pénal (CP) prévoit deux types d'injures, des injures d'ordre général régies par l'article R. 621-2, et des injures d'ordre racial, homophobe, religieux définies selon les articles R. 624-4 et 222.18.

- Par ailleurs, on distingue trois catégories de menaces, des menaces de mort sans ou sous conditions (art 222-17 et 222-18 du CP), des menaces de violence (art 623-1 du CP), des menaces de dégradations (R. 631-1, R. 634-1, 322-12 et 322-13 du CP).

- Les agressions comportementales se déterminent par des actes de harcèlement (art 222-33-2, 222-16 et 226-4 du CP), de chantage (art 312-10 et 312-11), bruits et tapages injurieux (art 623-2 du CP), destructions et dégradations (art 322-1, R. 635-1 du CP) et obstruction (art 431-1 du CP).

- Les agressions physiques se définissent par des actes de violences légères (art R. 625-3, R. 625-1 et R. 624-1 du CP), de coups et blessures avec la notion d'intention (art R. 625-3, R. 625-1, R. 624-1, 222-11, 222-10, 222-9, 222-13, 222-12 du CP).

Article 2

Mesures de prévention des actes d'incivilités

L'activité bancaire et financière s'inscrit dans un cadre commercial, où les contraintes réglementaires (en matière de conformité, de protection des consommateurs, de lutte anti-blanchiment) pesant sur les Banques se sont renforcées, impactant encore davantage les clients. Comme dans toute relation avec le public, des situations de mécontentement et de difficultés relationnelles peuvent se présenter.

Les mesures évoquées dans les articles ci-après contribuent à éviter que ces situations ne dégénèrent en incivilités, voire en violences.

Les Caisses régionales mettront en œuvre des dispositifs de prévention des incivilités tels que :

- Dispositif de déclaration accessible à tous les salariés et facilitant la remontée des incidents
- Mise en place de démarches d'analyse et de résolution des éléments déclencheurs des incivilités
- Recensement et analyse des bonnes pratiques identifiées dans les différents services (services contentieux, service qualité, agence,...)
- Diffusion de méthodes de contournement vis-à-vis de l'agressivité (comportements à privilégier lors d'attitudes anormales des clients, plaquettes d'information et contenus spécifiques mises à disposition ou accessibles sur intranet, réunion d'échanges au sein des unités,...)
- Formation en présentiel et/ou en e-learning, des salariés et des managers afin de permettre aux salariés d'adapter leurs comportements aux circonstances. Ces formations font partie des formations obligatoires pour les nouveaux embauchés et les salariés affectés sur des métiers de relation clientèle, y compris dans les services du Siège, dans le cadre de mobilités. En complément, elles sont accessibles à la demande du salarié ou du management pour toute

situation particulière

- Aménagement d'espaces clients conviviaux et confidentiels
- Dispositifs d'alerte et de télésurveillance
- Communication client en agence (rappel des règles de courtoisie diffusées en PLV par exemple)
- etc...

Article 3 **Dispositifs d'accompagnement**

3.1

Mesures d'accompagnement à destination des salariés suite à des actes d'incivilités

Au-delà de l'accompagnement managérial mis en place et de l'appui des Directions Ressources Humaines, les Caisses régionales s'engagent à mettre en place des processus d'accompagnement adaptés aux différentes situations tels que :

- Appui médical : recours à un médecin, déclaration d'accident du travail auprès de la MSA en fonction de la nature de l'agression (en particulier en cas d'agressions physiques ou autres agressions graves, pour préserver les intérêts des salariés), recours à des cellules d'appui psychologique...
- Appui juridique : dépôt de plainte, prise en charge des frais inhérents aux procédures engagées, recherche d'avocats...

3.2

Mesures à destination des clients (auteurs d'actes d'incivilités)

Si les salariés sont formés et accompagnés pour assurer le meilleur service à la clientèle, les Caisses régionales attendent de leurs clients qu'ils se comportent de manière respectueuse avec leurs salariés.

Dans le cas d'incivilités graves, notamment en cas de récidive, ou d'actes de violence, les directions générales se réservent le droit de clore les comptes du client concerné.

Article 4 **Suivi national des incivilités**

Les parties signataires, soucieuses d'appréhender le niveau et les tendances d'évolution des actes d'incivilités, conviennent qu'un suivi national de ces actes et des dispositifs de prévention mis en place, sera réalisé chaque année au niveau de la Branche. Il fera l'objet d'un échange lors d'une réunion de la Commission nationale de négociation, avec toutes les organisations syndicales siégeant dans cette instance, à partir des éléments d'analyse présentés, notamment au niveau des éléments déclencheurs. Ce suivi national sera alimenté par les suivis locaux réalisés en Caisses régionales, présentés annuellement aux CHSCT.

À cette occasion, un bilan des vols à main armée sera également effectué.

Article 5 **Application et durée de l'accord**

Le présent accord est applicable du 1^{er} janvier 2016 jusqu'au 31 décembre 2020, date à laquelle il cesse de plein droit de produire ses effets.

Toutefois les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir, au plus tard le 30 septembre 2020, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités. 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.

Comité européen du Groupe Crédit Agricole

Accord du 30 janvier 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Crédit Agricole SA ;

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Groupe spécial de négociation (regroupant Allemagne, Belgique, Espagne, France, Grèce, Italie, Luxembourg, Pays

Préambule

L'internationalisation croissante du Crédit Agricole ces dernières années a conduit le Groupe Crédit Agricole (ci-après dénommé le «Groupe») à s'implanter dans la plupart des États de l'Union Européenne. Ce développement, qui a vocation à se poursuivre, s'accompagne de la nécessité d'entretenir au sein du Groupe un dialogue social riche et stable à l'échelon européen.

Les dirigeants du Groupe Crédit Agricole et les représentants du personnel désignés à cet effet ont dès lors décidé de mettre en place, par le présent accord, un Comité Européen pour promouvoir et garantir le dialogue social en Europe.

Cette volonté de dialogue au niveau de l'Union Européenne s'inscrit dans le prolongement de la tradition sociale forte déjà ancrée dans la pratique des institutions représentatives du Groupe en France.

Le présent accord fixe, dans ce contexte, les règles de fonctionnement du Comité Européen qu'il institue et fait office de règlement intérieur de l'instance.

Article 1

Périmètre du Comité Européen

Le périmètre du Comité Européen est défini par référence aux dispositions de l'article L. 439-6 renvoyant à l'article L. 439-1-II du Code du travail français.

Il est composé des sociétés du Groupe qui opèrent dans un État membre de l'Union Européenne ou de l'Espace Économique Européen et qui y occupent des salariés permanents.

1.1

États membres concernés

La liste des pays intégrés dans le périmètre du Comité Européen, institué par le présent accord, au jour de sa signature, figure en annexe (cf. Annexe1).

1.2

Modifications du périmètre : entrée et sortie de sociétés

Toute société qui cesse d'appartenir au Groupe quitte le périmètre du Comité Européen à cette date, sans autre formalité. Les mandats exercés par tout salarié de cette société au sein dudit comité deviennent alors purement et simplement caducs.

Lorsqu'une société intègre le périmètre du Groupe tel que défini ci-dessus, elle est prise en compte pour la composition du Comité Européen dans les conditions fixées à l'article 2.2.1 du présent accord.

Les sorties ainsi que les entrées dans le Groupe de sociétés entrant dans le périmètre du Comité Européen font l'objet d'une information du Comité Européen dans le cadre de la réunion annuelle.

Article 2

Composition du Comité Européen

Le Comité Européen est composé de la façon suivante :

2.1

Délégation patronale

La délégation patronale est organisée de la façon suivante :

- le Président de Crédit Agricole S.A.,
- le Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole,
- le Directeur Général de Crédit Agricole S.A.,
- le Secrétaire Général de la Fédération Nationale du Crédit Agricole ou son Directeur Général,
- le Directeur des Ressources Humaines Groupe de Crédit Agricole S.A.,
- le Représentant de la délégation employeur de la Commission Plénière de Concertation,
- le Directeur Général Adjoint de la Fédération Nationale du Crédit Agricole en charge des Ressources Humaines, ou leurs Représentants,
- une ou plusieurs personnes, ayant voix consultative, choisies par la délégation patronale pour l'assister.

La composition de la délégation patronale sera arrêtée par elle-même, parmi les membres de droit visés ci-dessus, en fonction des sujets à traiter.

2.2 Délégation salariale

2.2.1 Règles de calcul du nombre de membres au sein du Comité Européen

Le nombre de représentants des salariés au Comité Européen est calculé à l'occasion de la mise en place, de l'examen annuel ou du renouvellement de l'instance, de la façon suivante :

- un siège de membre titulaire par Etat dans lequel le Groupe détient au moins une entité juridique entrant dans le périmètre du Comité Européen et dès lors que sont employés au minimum 50 salariés dans le pays ;*
- un siège de membre titulaire supplémentaire pour les États dans lesquels se trouvent au moins 3 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;*
- deux sièges de membre titulaire supplémentaires pour les États dans lesquels se trouvent au moins 30 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;*
- trois sièges de membre titulaire supplémentaires pour les États dans lesquels se trouvent au moins 40 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;*
- quatre sièges de membre titulaire supplémentaires pour les États dans lesquels se trouvent au moins 50 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;*
- cinq sièges de membre titulaire supplémentaires pour les États dans lesquels se trouvent au moins 60 % du nombre de salariés du Groupe en Europe ;*
- six sièges de membre titulaire supplémentaires pour les États dans lesquels se trouvent au moins 80 % du nombre de salariés du Groupe en Europe.*

Le nombre maximal de membres titulaires siégeant au Comité Européen est en tout état de cause fixé à 30.

Pour chaque siège de membre titulaire, un membre suppléant peut être désigné dans les mêmes conditions. Les membres suppléants ne sont pas convoqués aux réunions du Comité Européen, sauf s'ils sont appelés à y assister en lieu et place du membre titulaire qu'ils représentent lorsque ce dernier est empêché temporairement ou définitivement. Ils ont accès à la même documentation que celle dont disposent les titulaires.

2.2.2 Modification du nombre et de la répartition des sièges

La composition du Comité Européen fait l'objet d'un examen annuel, présenté en Comité Restreint ou en réunion plénière, afin de prendre en considération les changements intervenus dans la structure ou la dimension du Groupe.

En fonction de la situation constatée au 31 décembre de chaque année, la composition du Comité Européen pourra être revue selon les règles de calcul définies à l'alinéa précédent.

Ainsi, les Etats qui se verraient attribuer un ou plusieurs sièges désigneront leur représentant dans les meilleurs délais. Les nouveaux membres prendront leurs fonctions le 1^{er} mai de l'année de leur désignation et ce, pour la durée du mandat restant à courir.

La perte pour un État d'un ou plusieurs sièges emporte, de plein droit et sans formalité, la cessation du mandat du représentant de cet État au 1^{er} mai suivant l'examen annuel.

Si, à l'occasion de l'examen annuel du 31 décembre ou du renouvellement de l'instance, l'application des règles de répartition devait conduire au dépassement de la limite de 30 représentants, les sièges seraient attribués par priorité aux États dont l'effectif est le plus important. Le nombre de représentants reste en tout état de cause limité à 30.

2.2.3 Représentation syndicale

L'UNI (Union Network International) peut désigner l'un de ses membres aux fins de la représenter aux réunions plénières du Comité Européen.

Le représentant ainsi désigné peut assister aux réunions plénières du Comité Européen sur invitation du Secrétaire. Il a accès aux mêmes informations que les membres du Comité Européen. Il est également tenu aux mêmes exigences de confidentialité.

2.2.4 Règles de désignation des membres

2.2.4.1 Composition de chaque délégation nationale

Les représentants des salariés doivent obligatoirement être membres du personnel de l'une des sociétés du Groupe comprises dans le périmètre du présent accord et, lorsqu'une représentation du personnel constituée existe, ils

doivent y détenir un mandat électif ou syndical, conformément à la législation et aux règles applicables dans l'Etat concerné.

Au sein de chaque Etat, en application de la législation et des règles en vigueur localement, les Directions et les représentants du personnel établissent les modalités de désignation des membres du Comité.

Un document de synthèse, mis à la disposition des membres du Comité, rappelle pour chaque pays les modalités d'élection ou de désignation des représentants au Comité Européen.

Les membres devront être tous désignés au plus tard dans les trois mois qui suivent la date d'approbation de l'accord par le Groupe Spécial de Négociation et, ensuite, à chaque renouvellement de l'instance.

2.2.4.2

Composition de la délégation française

Les parties au présent accord conviennent que les sièges de la délégation française sont répartis par collèges, puis entre les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe, sur la base des effectifs et résultats des dernières élections aux comités d'entreprise et comités d'établissement des sociétés du Groupe, arrêtés au 31 décembre de l'année qui précède sa mise en place ou son renouvellement.

Pour la répartition des sièges par organisation syndicale représentative au niveau du Groupe, il est fait application de l'article L. 439-19 alinéa 2 du Code du travail.

Les organisations syndicales désignent leurs représentants parmi les membres titulaires ou suppléants des comités d'entreprise ou comités d'établissement des sociétés du Groupe ou les représentants syndicaux auprès de ces mêmes instances.

Pour la mise en œuvre du présent article, les collèges sont définis comme suit :

- Les collèges électoraux sont les trois collèges légaux : employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres.
- Lorsqu'une entité française n'a pas constitué de collège cadres, son collège techniciens, agents de maîtrise et cadres est regroupé avec le collège techniciens et agents de maîtrise.
- Lorsqu'une entité française n'a constitué que deux collèges, un collège non cadres regroupant les employés et/ou les techniciens et un collège cadres, le collège non cadres est regroupé avec le collège techniciens et agents de maîtrise.

Afin d'assurer la continuité de l'information des représentants du personnel sur la stratégie du Groupe en France et en Europe, un lien est établi entre le Comité de Groupe et le Comité Européen. Il est donc recommandé que les sept membres français du Comité Européen soient aussi membres du Comité de Groupe.

2.2.5

Durée des mandats

La durée du mandat des membres de la délégation salariale est fixée à quatre ans, le premier cycle commençant à courir à la date de la réunion constitutive de l'instance.

La perte de la qualité de salarié d'une entité du Groupe entraîne de droit et sans formalité la perte du mandat au Comité Européen. De même et selon la législation de l'Etat concerné, la perte du mandat électif ou désignatif au sein des instances nationales met fin au mandat de membre du Comité Européen.

En cas de perte du mandat, le remplacement de l'intéressé est assuré par le membre suppléant qui devient titulaire pour la durée du mandat restant à courir. Il est alors procédé, par l'Etat concerné, à la désignation d'un membre suppléant pour cette même durée.

Article 3

Attributions du Comité Européen

3.1

Attributions générales

Le Comité Européen est une instance d'information, d'échange de vues et de dialogue sur les questions économiques, financières et sociales qui, en raison de leur caractère transnational et de leur importance stratégique, méritent d'être abordées à l'échelon européen.

En ce sens, le Comité Européen a vocation à traiter uniquement des questions qui intéressent directement ou indirectement au moins deux Etats.

Le Comité Européen ne se substitue pas aux instances représentatives des sociétés comprises dans son périmètre. Il ne saurait donc porter atteinte aux prérogatives de ces dernières ni faire double emploi avec celles-ci.

Les notions d'information et d'échange de vues s'entendent au sens des dispositions de l'article 2.f de la directive européenne n° 94/45/CE et non au sens des lois françaises.

Les attributions du Comité Européen sont valablement exercées en formation plénière ou en formation restreinte,

dans les conditions définies au présent accord.

3.2

Informations sur la marche générale du Groupe en Europe

Les informations communiquées aux membres du Comité Européen à l'occasion de la réunion plénière annuelle portent notamment sur la structure du Groupe en Europe, sa situation économique et financière, l'évolution probable de ses activités, la production et les ventes, la situation et l'évolution probable de l'emploi, les investissements, les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production, les transferts de production, les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci et les licenciements collectifs.

Le Comité Européen reçoit également communication du rapport annuel établi par l'Expert du Comité de Groupe ainsi que le compte rendu de la réunion plénière annuelle de cette instance nationale.

3.3

Comité Restreint

Le Comité Restreint est l'interface entre la délégation patronale du Groupe et les membres de la délégation salariale. À ce titre, notamment, il informe les membres de la délégation salariale des échanges intervenus avec la Direction par le biais de compte rendu. Il assure ainsi la continuité du dialogue social au niveau européen.

Le Comité Restreint est mis en place au cours de la première réunion constitutive et à chaque renouvellement de l'instance. Les membres du Comité Restreint sont élus à la majorité des membres de la délégation salariale présents.

Ce comité comprend neuf membres, élus parmi les membres titulaires, dont le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du Comité Européen.

Afin de respecter l'équilibre de représentation des États, un pays ne peut se voir attribuer plus de la moitié du nombre total des sièges du Comité Restreint.

Article 4

Réunions

4.1

Réunions plénières annuelles

Le Comité Européen se réunit une fois par an sur convocation de la délégation patronale. Il peut également se réunir une fois par an à la demande de la majorité des membres de la délégation salariale.

Les membres de l'instance reçoivent par voie électronique, avec l'ordre du jour, les informations portant sur la marche générale du Groupe en Europe visées à l'article 3.2.

Chaque réunion plénière du Comité Européen peut être précédée d'une réunion préparatoire et/ou suivie d'une réunion post-plénière. Le temps total passé en réunion (préparatoire et post-plénière) ne peut, en tout état de cause, excéder une durée de 8 heures.

La délégation patronale est informée par le Secrétaire, au plus tard trois semaines avant la date arrêtée pour la réunion plénière, du choix retenu par les membres du Comité pour le positionnement de ces deux demi-journées.

4.2

Réunion annuelle ordinaire du Comité Restreint

Le Comité Restreint se réunit une fois par an sur convocation de la délégation patronale.

Cette réunion se tient avec un ou plusieurs représentants de la délégation patronale du Groupe. La date et l'ordre du jour sont fixés par la délégation patronale, en liaison avec le Secrétaire, en tenant compte des éventuelles questions écrites recueillies par ce dernier auprès de la délégation salariale.

En fonction de l'actualité du Groupe en Europe, et notamment s'il apparaît opportun d'informer la formation restreinte du Comité Européen de projets ayant des incidences à l'échelon transnational et/ou de lui communiquer des données économiques ou financières, la délégation patronale peut proposer au Secrétaire de convoquer le Comité Restreint à une nouvelle réunion.

4.3

Réunion exceptionnelle du Comité Restreint

4.3.1

Circonstances exceptionnelles de nature transnationale

En cas de circonstances exceptionnelles de nature transnationale, le Comité Restreint est réuni sur convocation de la délégation patronale afin de procéder à un échange de vues et d'informations.

Les circonstances transnationales conduisant à l'organisation d'une réunion exceptionnelle sont caractérisées par l'une ou l'autre des deux hypothèses suivantes :

- La survenance d'un événement exceptionnel et transnational ayant des conséquences qui affectent considérablement les intérêts des salariés en Europe, notamment en cas de licenciements collectifs importants ou, lorsque cet événement affecte de manière significative les effectifs, la structure du Groupe ou son organisation au niveau européen. L'influence significative sur les effectifs s'entend comme affectant collectivement au moins 10 % des effectifs ou 500 salariés dans chacun des pays concernés et, en tout état de cause, plus de 1.000 salariés au titre du projet.
- La survenance d'un événement exceptionnel (ex : développement par croissance externe) dont l'importance économique et financière sur une ou plusieurs entités implantées dans au moins deux États représente plus de 10 % du RBE (résultat brut d'exploitation) du Groupe de l'exercice précédent.

4.3.2

Tenue des réunions exceptionnelles

Les réunions exceptionnelles du Comité Restreint se tiennent, sauf cas de force majeure, avant la mise en œuvre des changements résultant des circonstances exceptionnelles telles que définies au présent article.

Si un pays concerné par des circonstances exceptionnelles au sens du présent accord n'est pas représenté au sein du Comité Restreint, le représentant de ce pays au Comité Européen pourra être invité à la réunion évoquant ces circonstances et pourra prendre part aux débats.

Pour assurer la réactivité de l'instance et en liaison avec le Secrétaire, les réunions exceptionnelles du Comité Restreint peuvent se tenir par conférences téléphoniques, visioconférences ou tout autre moyen de communication.

4.3.3

Circonstances exceptionnelles de nature nationale

À titre dérogatoire, et réaffirmant le principe des attributions transnationales du Comité Européen fixé à l'article 3.1, du présent accord, le Comité Restreint est toutefois tenu informé si le Groupe se désengage totalement de ses activités dans l'un des États membres de l'Union Européenne.

4.4

Réunion de travail du Comité Restreint

Les membres du Comité Restreint peuvent se réunir entre eux.

Dans la limite de deux réunions annuelles, la délégation patronale prend à sa charge les frais liés à l'organisation de ces réunions et ce, à hauteur d'une journée de travail.

Ces frais comprennent la mise à disposition de locaux à Paris, la présence d'un interprète français/anglais ainsi que la prise en charge des frais de déplacement selon les modalités définies aux articles 6.1 et 6.2 du présent accord. Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur le crédit d'heures annuel.

Sur invitation expresse du Comité Restreint, la délégation patronale peut y être représentée.

4.5

Experts

4.5.1

Expert comptable du Comité de Groupe

Le Comité Européen peut se faire assister une fois par an, à l'occasion de la réunion plénière ordinaire, par l'expert comptable du Comité de Groupe. Ainsi, les travaux réalisés par l'expert comptable du Comité de Groupe peuvent être utilement complétés par la mission menée à l'échelon européen.

Le principe du recours à cet expert, l'étendue de sa mission et le coût de son intervention sont définis et négociés annuellement entre le Secrétaire, sur avis de la majorité des membres de la délégation salariale, et la délégation patronale.

4.5.2

Autres experts

Lors de la réunion annuelle ordinaire ou d'une réunion exceptionnelle, et pour autant que cela soit nécessaire à l'accomplissement de ses tâches, la délégation salariale en formation plénière ou restreinte, peut se faire assister ou conseiller :

- par des experts internes reconnus pour leur compétence sur les sujets à examiner qui sont choisis conjointement par la délégation patronale et le Secrétaire, lors de l'établissement de l'ordre du jour,
- ou, en cas de désaccord sur le principe du recours à un expert, par un expert « libre », dans le cadre d'une définition de mission arrêtée d'un commun accord entre la délégation patronale et le Secrétaire.

Article 5 **Règles de fonctionnement du Comité Européen**

5.1 **Présidence du Comité Européen**

Le Comité Européen est présidé par le Président de Crédit Agricole S.A. ou le Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole ou leurs représentants.

5.2 **Secrétariat du Comité Européen**

Les membres de la délégation salariale du Comité Européen élisent en leur sein un Secrétaire et un Secrétaire adjoint lors de la première réunion.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint sont élus à la majorité des membres présents de la délégation salariale.

La majorité des membres de la délégation salariale peut mandater le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint pour agir en son nom et ester en justice. Le mandat doit être exprès, voté lors d'une délibération en séance plénière du Comité ou formalisé dans un écrit, le cas échéant au moyen d'un courrier électronique, transmis simultanément au Secrétaire et à la délégation patronale.

La majorité des membres présents de la délégation salariale peut également mandater le Secrétaire ou le Secrétaire adjoint, de manière ponctuelle ou permanente, en vue d'assurer la représentation du Comité Européen auprès de toute institution ou organisme extérieur.

5.3 **Ordre du jour des réunions**

L'ordre du jour des réunions est arrêté par le Président ou son représentant, en concertation avec le Secrétaire, en tenant compte des éventuelles questions écrites recueillies par ce dernier auprès de la délégation salariale. Il est adressé avec la convocation à l'ensemble des membres de l'instance dans un délai de dix jours calendaires avant la réunion, sauf cas d'urgence justifiant la tenue d'une réunion dans les meilleurs délais.

La convocation et l'ordre du jour, accompagné le cas échéant de la documentation, sont adressés par voie électronique. À cette fin, tous les membres du Comité Européen disposent d'une adresse électronique et d'un accès internet.

5.4 **Procès-verbaux**

Le procès-verbal de chaque séance est établi par la délégation patronale qui le soumet au Secrétaire pour observations et propositions. Il est soumis à l'approbation conjointe de la délégation patronale et du Secrétaire, avant diffusion aux autres membres de l'instance.

Autant que faire se peut, la délégation patronale s'attachera à adresser le compte rendu des séances plénières du Comité Européen au Secrétaire des instances nationales de représentation du personnel, sous réserve qu'il soit identifié comme exerçant ce mandat.

5.5 **Délibérations du Comité Européen**

Sous réserve des dispositions de l'article 5.2, les décisions du Comité Européen (engagement de dépenses, recours à des experts extérieurs, etc.) sont adoptées à la majorité des membres de la délégation salariale, sur proposition du Secrétaire ou de son adjoint.

Article 6 **Moyens matériels et financiers du Comité Européen**

6.1 **Remboursement des frais de voyage, de nourriture et de logement**

L'ensemble des frais de séjour (logement et nourriture) et de déplacement engagés par les membres du Comité Européen pour assister aux réunions plénières ou restreintes sont à la charge de la société d'appartenance et gérés conformément aux règles ou usages en vigueur dans chacune de celles-ci.

Les sociétés d'appartenance veilleront à ce qu'en aucun cas, les membres du Comité Européen ne supportent les frais de voyage et de séjour occasionnés par les réunions prévues au présent accord.

Les missions et voyages professionnels des membres de l'instance européenne, afférents au fonctionnement du Comité, seront couverts par une assurance contre les risques accidents.

6.2

Organisation des réunions

Les frais d'organisation des réunions plénières ou restreintes du Comité, les frais d'interprétariat, ainsi que les frais de traduction (français/anglais uniquement) des documents remis par la délégation patronale sont à la charge du Groupe.

Le temps passé en réunion par l'ensemble des membres de l'instance est considéré comme temps de travail effectif et payé comme tel.

Durant ces réunions, un interprète français/anglais est mis à la disposition des membres de la délégation salariale.

6.3

Crédit d'heures spécifique

Les membres du Comité Restreint bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 60 heures.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint disposent chacun d'un crédit d'heures annuel de 100 heures.

Les autres membres de la délégation salariale bénéficient d'un crédit d'heures annuel de 30 heures, en sus du temps passé en réunion, plénière, préparatoires, post plénières ou restreintes.

Ces crédits d'heures spécifiques s'ajoutent aux crédits d'heures dont bénéficient les membres du Comité Européen au titre de leurs mandats nationaux.

Le temps de déplacement pour assister à ces réunions, sur convocation de la délégation patronale, ne s'impute pas sur ces crédits d'heures. L'utilisation et le décompte des crédits d'heures sont suivis par la société au sein de laquelle le représentant est employé.

La délégation patronale peut être saisie par un représentant si celui-ci rencontre une difficulté concernant les remboursements de frais, les temps passés en réunion ou les crédits d'heures, tels qu'ils sont définis aux alinéas ci-dessus.

6.4

Budget de fonctionnement

Le Comité dispose d'un budget annuel de 60.000 € pour les besoins de son fonctionnement et/ou de celui de son Comité Restreint, incluant les éventuels frais d'expertise libre.

Ce budget sera versé en début d'année par la délégation patronale sur un compte ouvert au nom du Comité Européen.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du Comité Européen exercent les fonctions de trésorier en vue d'assurer la gestion du budget de fonctionnement.

6.5

Moyens Matériels

Pour les besoins de fonctionnement du Comité Européen, la délégation patronale met à la disposition du Secrétaire un téléphone portable avec un forfait international et un ordinateur portable configuré selon les normes informatiques de sa société d'appartenance.

Le Comité Européen a accès également à un local situé à Paris, lequel est mis à la disposition des instances Groupe.

6.6

Formation des membres de la délégation salariale

Lors de la mise en place de l'instance et des renouvellements de celle-ci, la délégation patronale organise, après échange avec le Secrétaire, une formation au bénéfice des membres du Comité Européen, portant notamment sur :

- La connaissance du Groupe et ses métiers ;*
- La réglementation sociale et juridique européenne ;*
- Le développement des connaissances sur les pratiques du Groupe en Europe en matière de responsabilité sociétale des entreprises ;*
- Les fondamentaux de la banque et de la finance.*

Les membres du Comité Européen, s'ils le souhaitent, peuvent également bénéficier de cours d'apprentissage et/ou de perfectionnement de la langue anglaise ou française.

6.7

Langue officielle des échanges

La langue officielle des échanges est le français, quand bien même une traduction simultanée français/anglais est systématiquement organisée.

L'ensemble des documents et informations échangés en vertu du présent accord est traduit dans ces deux langues.

Article 7

Obligations des membres du Comité Européen

Les membres du Comité Européen ainsi que l'expert qui l'assiste, le cas échéant, sont tenus à une obligation de confidentialité à l'égard des informations qui leur sont expressément communiquées et identifiées comme telles. Cette obligation subsiste au-delà de la date de fin de leur désignation.

Article 8

Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans, à compter de son adoption. Il est ensuite renouvelé, par tacite reconduction, pour des périodes successives de quatre ans, sauf dénonciation par l'une des parties six mois avant l'expiration de la période en cours.

La dénonciation pourra être faite par la délégation patronale ou par la majorité des membres du Comité Européen, se substituant au Groupe Spécial de Négociation. En cas d'absence d'accord en terme du préavis de six mois, l'accord initial poursuivra ses effets pendant une durée d'un an.

Un bilan du fonctionnement du Comité Européen est réalisé conjointement avec le Comité Restreint dans l'année précédant la date de renouvellement de l'accord. Il est présenté au Comité Européen au plus tard six mois avant l'échéance de l'accord.

À l'issue de chaque mandat, une négociation s'engagera sur la composition du Comité définie à l'article 2.2.2 si la mise en œuvre des règles de priorité fixées au dernier alinéa de cet article devait conduire à priver au moins deux États, comptant 50 salariés et plus, d'une représentation au Comité.

Dans l'hypothèse où la directive n° 94/45/CE, telle que transposée dans le Code du travail français, viendrait à faire l'objet d'une révision, la délégation patronale et les membres du Comité Européen se réuniraient dans les six mois afin d'envisager les évolutions qu'il conviendrait d'apporter au présent accord.

Article 9

Législation applicable et publicité

Le présent accord est régi par la réglementation française.

Le présent accord sera déposé par la délégation patronale auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Annexe 1 - Périmètre du Comité Européen du Groupe Crédit Agricole au 31 décembre 2007

- Allemagne
- Belgique
- Bulgarie
- Chypre
- Danemark
- Espagne
- Finlande
- France
- Grèce
- Hongrie
- Irlande
- Italie
- Luxembourg
- Norvège
- Pays-Bas
- Pologne
- Portugal
- République Tchèque
- Roumanie

- Royaume-Uni
- Slovaquie
- Suède

Filiales entrant dans le périmètre du Comité d'entreprise européen du Groupe Crédit Agricole

(Liste des filiales du Groupe au 31 décembre 2007 employant au moins un salarié)

Pays	Entité
Allemagne	CA Cheuvreux Allemagne
	Calyon Financial Germany
	Calyon Francfort
	Creditplus
	Eurofactor Gmbh
Belgique	CAAM Bruxelles
	Calyon Belgium
	Eurofactor SA
	Finalia
	Finaref Belgique
Bulgarie	Emporiki Bank Bulgaria EAD
Chypre	Emporiki Bank Cyprius LTD
Danemark	Dan Aktiv
Espagne	Altura Markets
	CA Cheuvreux Espagne
	CAAM Madrid
	Calyon Espagne
	Groupe Ucabail
	Inter-Factor Europa SA
Finlande	CAAM Helsinki
	Calyon Helsinki

<i>Pays</i>	<i>Entité</i>
<i>France</i>	<i>Banque Thémis</i>
	<i>BFC AG</i>
	<i>BFT</i>
	<i>BGPI</i>
	<i>CA Cheuvreux</i>
	<i>CA Immobilier Transactions</i>
	<i>Crédit Agricole S.A.</i>
	<i>CAAM</i>
	<i>CAAM AI Paris</i>
	<i>CAAM CI</i>
	<i>CAAM Group</i>
	<i>CAAM Real Estate</i>
	<i>Calyon</i>
	<i>Calyon Financial SNC Paris</i>
	<i>Casam</i>
	<i>Cedicam</i>
	<i>CPR AM</i>
	<i>CPR on-line</i>
	<i>Crédit Agricole Private Equity</i>
	<i>Crédit Agricole Private Equity Holding</i>
	<i>Creelia</i>
	<i>Eurofactor France</i>
	<i>Finaref hors Banque</i>
	<i>Foncaris</i>
	<i>GPI</i>
	<i>Groupe CA Immobilier</i>
	<i>Groupe CA Leasing</i>
	<i>IDIA Agri-Capital</i>
	<i>Integral Development AM</i>
	<i>Interfimo</i>
	<i>LCL</i>
	<i>Litho promotion</i>
	<i>Pacifica</i>
	<i>Predica</i>
	<i>RSB</i>
	<i>Segespar Finance</i>
	<i>Sergespar Intermédiation</i>
	<i>SILCA</i>
	<i>SITS</i>
	<i>SNGI</i>

<i>Pays</i>	<i>Entité</i>
<i>Grèce</i>	<i>Creditcom</i>
	<i>Emporiki Bank</i>
	<i>Emporiki Leasing SA</i>
	<i>Emporiki Real Estate SA</i>
	<i>Emporiki Rent</i>
	<i>Ermis AM</i>
<i>Hongrie</i>	<i>Calyon Bank Hungary</i>
	<i>Credigen</i>
	<i>Finaref Irlande</i>
<i>Italie</i>	<i>Agositafinco</i>
	<i>CA Cheuvreux Italie</i>
	<i>Calyon Italie</i>
	<i>Cariparma</i>
	<i>FriulAdria</i>
	<i>CAAM SGR Italie</i>
<i>Luxembourg</i>	<i>CA Luxembourg</i>
	<i>CA Luxembourg Banque Privée</i>
	<i>CAAM Luxembourg</i>
	<i>DGAD International SARL</i>
	<i>Fund Channel Luxembourg</i>
	<i>Ca Luxembourg Banque</i>
<i>Norvège</i>	<i>Finaref Nordic</i>
<i>Pays Bas</i>	<i>CA Cheuvreux Hollande</i>
	<i>Ribank</i>
<i>Pologne</i>	<i>Calyon Bank Polska</i>
	<i>EFL</i>
	<i>Lukas</i>
	<i>Credibom</i>
	<i>Eurofactor Portugal</i>
<i>Rép. Tchèque</i>	<i>Calyon Bank Praha</i>
	<i>Credium</i>
<i>Roumanie</i>	<i>Emporiki Bank Romania SA</i>

Pays	Entité
Royaume Uni	CA Cheuvreux Nordic UK
	CA Cheuvreux Royaume-Uni
	CAAM AI LDN
	CAAM Londres
	Calyon Financial London
	Calyon London
	Eurofactor UK Limited
	Succursale Crédit Agricole S.A. Londres
Slovaquie	Calyon Bank Slovakia
Suède	CA Cheuvreux Suède
	Calyon Sverige

Concertation dans les caisses régionales et les organismes adhérant à la convention collective

Accord du 2 décembre 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

.....

Mod. par Avenant 13 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

CGT ;

UNSA CA ;

FO ;

SNICAM ;

SUD CAM.

Les parties au présent accord considèrent que, au-delà de l'élaboration des accords collectifs nationaux, un dialogue permanent entre les partenaires sociaux permet, notamment par les informations réciproques qui peuvent être fournies :

- un suivi régulier de l'application des accords collectifs,
- une évolution ultérieure adaptée de ces accords collectifs.

D'autre part, une concertation au niveau national permet d'enrichir et de compléter la concertation organisée au niveau de chaque Caisse régionale avec les organisations syndicales et au sein du Comité d'entreprise qui bénéficie par ailleurs des informations économiques fournies par le Comité de Groupe.

C'est pourquoi, les parties au présent accord décident de mettre en place des structures nationales de concertation :

- une Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle,
- une Commission Plénière de Concertation.

Champ d'application :

Le présent accord est applicable dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit agricole.

Ces entreprises seront dénommées Caisses régionales dans les dispositions qui suivent.

I. Commission nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

1) Attributions

La Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est une structure d'étude et de dialogue destinée à assurer une réflexion commune notamment par la diffusion réciproque des informations entre la Fédération nationale du Crédit agricole et les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord, sur l'emploi et la formation professionnelle.

1.1- Rôle de la Commission dans le domaine de l'emploi

Mod. par Avenant 13 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

CGT ;

UNSA CA ;

FO ;

SNICAM ;

SUD CAM.

Cette Commission a en particulier pour rôle :

- de constituer un observatoire permanent de l'emploi, avec ses spécificités régionales,
- de faciliter la recherche de solutions aux difficultés qui pourraient surgir dans ce domaine,
- (Tiret supprimé par Avenant 13 déc. 2012, non étendu) de faire le point sur les questions relatives à la sécurité.

En outre, la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle peut être saisie d'un commun accord entre la Direction et le Comité d'entreprise d'une Caisse régionale, pour apporter son concours dans la recherche d'une solution aux problèmes d'emploi rencontrés par la Caisse régionale.

Dans le cadre de cette mission, la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle pourra établir les liaisons nécessaires avec :

- tout organisme ayant des compétences en matière d'emploi : FNE, Pôle Emploi, AFPA, APECITA, APEC, Comités régionaux de la formation professionnelle,
- (Tiret précédent remplacé par Avenant 13 déc. 2012, non étendu) tout organisme ayant des compétences en matière d'emploi : FNE, Pôle Emploi, AFPA, APECITA, APEC, instances régionales compétentes en matière d'emploi et de formation,
- les autres structures du Groupe Crédit agricole.

Toutes ces relations sont destinées à apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les Caisses régionales.

1.2- Rôle de la Commission dans le domaine de la formation professionnelle

Mod. par Avenant 13 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) : Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

CGT ;

UNSA CA ;

FO ;

SNICAM ;

SUD CAM.

Cette commission a en particulier pour rôle :

- de suivre les évolutions générales de la formation professionnelle dans les Caisses régionales.

À cet effet, la Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle reçoit une synthèse des informations caractérisant la gestion de la formation professionnelle dans les Caisses régionales, constituée à partir des déclarations fiscales sur la formation professionnelle transmises par les Caisses régionales à la Fédération nationale du Crédit agricole.

- de faire le point sur l'application des accords nationaux conclus dans le domaine de la formation professionnelle

et leur interprétation.

- de procéder avec l'Institut de formation du Crédit agricole à l'examen des activités de l'année écoulée et de l'année en cours et des projets de programmes de cet Institut pour les années à venir,
- de procéder avec les représentants du Crédit agricole à l'AGECIF-CAMA à l'examen des activités de cet organisme,
- de procéder à l'examen des activités de la section professionnelle Crédit Agricole du GDFPE.
- (Tiret précédent remplacé par Avenant 13 déc. 2012, non étendu) de procéder à l'examen des activités de l'OPCA en matière d'alternance et d'apprentissage.

2) Fonctionnement de la commission

2.1- Composition de la Commission

La Commission est composée :

- de représentants de la Fédération nationale du Crédit agricole,
- de représentants salariés de Caisses régionales désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de deux représentants par organisation.

2.2- Réunions

La Commission se réunit au moins deux fois par an.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour et le déroulement des séances sont fixées par le règlement intérieur de la Commission, qui sera établi lors de la première réunion.

2.3- Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale dispose pour ses représentants à la Commission d'un crédit de quatre jours par an pour l'exercice du mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

II. Commission plénière de concertation

1) Attributions

La Commission Plénière de Concertation est une structure de dialogue destinée à débattre de questions relatives aux orientations stratégiques majeures concernant le développement des Caisses régionales en matière sociale, et notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

2) Fonctionnement

2.1- Composition

La Commission est composée :

- du Président et du Secrétaire général de la Fédération nationale du Crédit agricole, assisté d'une délégation comprenant notamment le Président et le Rapporteur de la Délégation fédérale de négociation.
- de quatre membres par organisation syndicale signataire du présent accord dont :
 - . le permanent national désigné en application de l'article 5 de la Convention collective nationale,
 - . des membres de la Commission nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle.
 - . des membres désignés par l'organisation syndicale pour porter à quatre le nombre de représentants à la commission.

2.2- Durée et renouvellement des mandats

Les représentants des organisations syndicales sont désignés pour la durée du présent accord.

La perte de la qualité de salarié d'une Caisse régionale entraîne de droit la perte du mandat à la Commission et nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2.3- Réunions

La Commission se réunit au moins une fois par an.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour, le déroulement des séances et la diffusion du compte-rendu sont fixées par le règlement intérieur qui sera établi lors de la première réunion.

Le compte-rendu des réunions est rédigé par la Direction des Ressources Humaines de la Fédération nationale du Crédit agricole, dont deux membres au moins, assistent aux réunions.

Le compte-rendu est communiqué aux présidents et aux secrétaires des comités d'entreprise des Caisses régionales.

2.4- Formation

Pour permettre aux membres de la Commission d'exercer pleinement leur mandat, un forfait global de seize jours de formation, par organisation syndicale, est accordé pour la durée du présent accord.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par la FNCA dans les conditions suivantes :

- la formation doit correspondre à l'objet de la Commission et figurer sur une liste agréée par les représentants des employeurs et les représentants des salariés ;
- le montant est remboursé sur justificatifs, dans la limite du coût moyen (hors rémunération moyenne) d'une heure de stage dans les Caisses régionales (tel qu'il ressort des déclarations relatives à la participation au développement de la formation professionnelle continue).

Les modalités d'utilisation de ce forfait, et notamment le délai de présentation de la demande de congé, sont fixées par le règlement intérieur de la Commission.

2.5- Crédit d'heures

Chaque membre de la Commission Plénière de Concertation dispose d'un jour par an pour l'exercice de son mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

III. Dispositions communes aux commissions

1) Participation des représentants des organisations syndicales aux séances des commissions

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances des Commissions est considéré comme temps de travail.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions que les frais de déplacement engagés pour participer aux réunions de la Commission nationale de négociation.

2) Obligation de discrétion

Les membres des Commissions sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles qui leur sont données comme telles.

IV. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une période allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012.

Deux mois avant son expiration, les parties à l'accord conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction et de ses modalités.

Avenant du 13 décembre 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTCAGRI ;

SNECA CFE CGC ;

CGT ;

UNSA CA ;

FO ;

SNICAM ;

SUD CAM.

Conformément à l'accord du 2 décembre 2009 sur la concertation, la négociation sur la reconduction de ces dispositions a été engagée lors de la réunion de la Commission Nationale de Négociation du 18 octobre 2012.

Les parties ont souligné l'importance des instances de concertation, mises en place depuis de nombreuses années, au niveau de la Branche, et prévues en dernier lieu par l'accord susvisé.

Ces instances, Commission Plénière de Concertation et Commission Nationale de l'Emploi et de la Formation Pro-

professionnelle, permettent un dialogue permanent entre les partenaires sociaux, notamment par les informations réciproques qui peuvent être fournies sur des sujets stratégiques pour les Caisses régionales et les salariés.

Lors de la réunion du 18 octobre, les organisations syndicales, soulignant les évolutions du Crédit Agricole, ont souhaité un réexamen des modalités de fonctionnement, en particulier de la Commission Plénière de Concertation. Aussi, afin de pouvoir procéder à une étude approfondie, a-t-il été convenu :

- 1 - De poursuivre les travaux sur les possibilités d'aménagement du fonctionnement des instances.
 - 2 - Dans cette attente,
 - de reconduire l'accord du 2 décembre 2009 pour une durée d'un an, soit du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2013, date à laquelle il cessera de plein droit de produire ses effets, sauf reconduction par la signature d'un nouvel accord ;
 - d'aménager pour cette année 2013, après concertation avec le secrétaire en exercice, les modalités d'organisation de la réunion de la Commission Plénière de Concertation, afin de faciliter la préparation des échanges.
 - 3 - De modifier cet accord ainsi reconduit comme suit :
- (Voir Accord du 2 décembre 2009, art. 1.1 et 1.2 modifiés).

Accord du 19 novembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020 jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

SUD CAM ;

FEC FO.

Les parties au présent accord considèrent que, au-delà de l'élaboration des accords collectifs nationaux, un dialogue permanent entre les partenaires sociaux permet, notamment par les informations réciproques qui peuvent être fournies :

- un suivi régulier de l'application des accords collectifs,
- une évolution ultérieure adaptée de ces accords collectifs.

D'autre part, une concertation au niveau national permet d'enrichir et de compléter la concertation organisée au niveau de chaque Caisse régionale avec les organisations syndicales et au sein du Comité Social et Économique qui bénéficie par ailleurs des informations économiques fournies par le Comité de Groupe.

C'est pourquoi, les parties au présent accord décident de mettre en place des structures nationales de concertation :

- une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle,
- une Commission Plénière de Concertation.

Champ d'application

Le présent accord est applicable dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit agricole.

Ces organismes seront dénommés entités associées dans les dispositions qui suivent.

I. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

1) Attributions

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est une structure d'étude et de dialogue destinée à assurer une réflexion commune notamment par la diffusion réciproque des informations entre la Fédération Nationale du Crédit Agricole et les représentants des organisations syndicales signataires du présent accord, sur l'emploi et la formation professionnelle.

1.1- Rôle de la Commission dans le domaine de l'emploi

Cette Commission a en particulier pour rôle :

- de constituer un observatoire permanent de l'emploi, avec ses spécificités régionales, qui prend la forme de

l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,

- de faciliter la recherche de solutions aux difficultés qui pourraient surgir dans ce domaine.

En outre, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle peut être saisie d'un commun accord entre la Direction et le Comité Social et Économique d'une Caisse régionale, pour apporter son concours dans la recherche d'une solution aux problèmes d'emploi rencontrés par la Caisse régionale.

Dans le cadre de cette mission, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pourra établir les liaisons nécessaires avec :

- tout organisme ayant des compétences en matière d'emploi : FNE, Pôle Emploi, AFPA, APECITA, APEC, instances régionales compétentes en matière d'emploi et de formation,

- les autres structures du Groupe Crédit agricole.

Toutes ces relations sont destinées à apporter des solutions aux problèmes rencontrés par les Caisses régionales et par les entités associées.

1.2- Rôle de la Commission dans le domaine de la formation professionnelle

Cette commission a en particulier pour rôle :

- de suivre les évolutions générales de la formation professionnelle dans les Caisses régionales et les entités associées,

À cet effet, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle reçoit une synthèse des informations caractérisant la gestion de la formation professionnelle dans les Caisses régionales et les entités associées, constituée à partir de l'ensemble des données sur la formation professionnelle déclarées par les Caisses régionales et les entités associées à la Fédération Nationale du Crédit Agricole (FNCA),

- de faire le point sur l'application des accords nationaux conclus dans le domaine de la formation professionnelle et leur interprétation,

- de procéder avec l'IFCAM, Institut de Formation du Crédit Agricole Mutuel, à l'examen des activités de l'année écoulée et de l'année en cours et des projets de programmes de cet Institut pour les années à venir,

- de procéder à l'examen des activités de l'Opérateur de Compétences OCAPIAT, désigné par la branche en matière d'alternance et d'apprentissage.

2) Fonctionnement de la commission

2.1- Composition de la Commission

La Commission est composée :

- de représentants de la Fédération Nationale du Crédit Agricole,

- de représentants salariés de Caisses régionales et des entités associées désignés par les organisations syndicales signataires du présent accord à raison de deux représentants par organisation.

2.2- Réunions

La Commission se réunit au moins deux fois par an.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour et le déroulement des séances sont fixées par le règlement intérieur de la Commission, qui sera établi lors de la première réunion.

2.3- Crédit d'heures

Chaque organisation syndicale dispose pour ses représentants à la Commission d'un crédit de quatre jours par an pour l'exercice du mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

II. Commission plénière de concertation

1) Attributions

La Commission Plénière de Concertation est une structure de dialogue destinée à débattre de questions relatives aux orientations stratégiques majeures concernant le développement des Caisses régionales et des entités associées en matière sociale, et notamment dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

2) Fonctionnement

2.1- Composition

La Commission est composée :

- du Président et du 1^{er} Vice-Président de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, assisté d'une délégation comprenant notamment le Président et le Rapporteur de la Délégation fédérale de négociation.

-
- de quatre membres par organisation syndicale signataire du présent accord dont :
 - . le permanent national désigné en application de l'article 5 de la Convention collective nationale,
 - . trois membres désignés par l'organisation syndicale pour porter à quatre le nombre de représentants à la commission.

2.2- Durée et renouvellement des mandats

Les représentants des organisations syndicales sont désignés pour la durée du présent accord.

La perte de la qualité de salarié d'une Caisse régionale entraîne de droit la perte du mandat à la Commission et nécessite une nouvelle désignation par l'organisation syndicale qui avait procédé à la première désignation, pour la durée du mandat restant à courir.

2.3- Réunions

La Commission se réunit au moins une fois par an.

Une réunion préparatoire d'une journée est organisée préalablement à la réunion plénière annuelle avec les Dirigeants :

- La matinée (demi-journée) est consacrée à la présentation des sujets à l'ordre du jour, effectuée par des représentants de la FNCA ;
- Dans le prolongement de cette présentation, une séance d'une demi-journée (l'après-midi du même jour) est également fixée pour permettre la préparation des questions entre les représentants des organisations syndicales membres de la Commission.

Sur proposition de la FNCA, et après avis du secrétaire de la Commission, dans le cas où l'ordre du jour ne serait pas épuisé à l'issue de la matinée, la présentation des sujets pourra se poursuivre sur une partie de l'après-midi sans augmenter le temps de réunion préparatoire total prévu par le présent accord, fixé à une journée.

Dans ce travail de préparation des questions stratégiques en vue de la réunion plénière, une coordination est réalisée entre le secrétaire de la Commission et la FNCA. Des questions complémentaires pourront notamment être posées à la FNCA par le secrétaire de la Commission entre la tenue des deux réunions.

Les modalités concernant la détermination de l'ordre du jour, le déroulement des séances et la diffusion du compte-rendu des réunions plénières sont fixées par le règlement intérieur qui sera établi lors de la première réunion.

Le compte-rendu des réunions plénières est rédigé par la Direction des Ressources Humaines de la Fédération Nationale du Crédit Agricole, dont deux membres au moins, assistent aux réunions.

Ce compte-rendu, soumis à l'avis préalable du secrétaire de la Commission, est communiqué :

- d'une part, aux présidents et aux secrétaires des Comités Sociaux et Économiques des Caisses régionales et des entités associées ;
- d'autre part, aux organisations syndicales participant à la réunion.

2.4- Formation

Pour permettre aux membres de la Commission d'exercer pleinement leur mandat, un forfait global de seize jours de formation, par organisation syndicale, est accordé pour la durée du présent accord.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le financement de la formation est pris en charge par la FNCA dans les conditions suivantes :

- la formation doit correspondre à l'objet de la Commission et figurer sur une liste agréée par les représentants des employeurs et les représentants des salariés ;
- le montant est remboursé sur justificatifs, dans la limite du coût moyen (hors rémunération moyenne) d'une heure de stage dans les Caisses régionales et les entités associées (tel qu'il ressort des déclarations relatives à la participation au développement de la formation professionnelle continue).

Les modalités d'utilisation de ce forfait, et notamment le délai de présentation de la demande de congé, sont fixées par le règlement intérieur de la Commission.

2.5- Crédit d'heures

Chaque membre de la Commission Plénière de Concertation dispose d'un jour par an pour l'exercice de son mandat.

Ce crédit peut être utilisé par demi-journée.

III. Dispositions communes aux commissions

1) Participation des représentants des organisations syndicales aux séances des commissions

Le temps passé par les représentants du personnel aux séances des Commissions est considéré comme temps de tra-

vail.

Les frais de déplacement sont remboursés dans les mêmes conditions que les frais de déplacement engagés pour participer aux réunions de négociation de la Commission Partiaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

2) Obligation de discrétion

Les membres des Commissions sont tenus à l'obligation de discrétion à l'égard des informations confidentielles qui leur sont données comme telles.

IV. Conférence des permanents

Au-delà des réunions de la Commission Plénière de Concertation, des temps d'échanges pourront être organisés afin d'aborder des sujets nationaux d'ordre stratégique, notamment des sujets donnant lieu à la consultation du Comité Social et Économique dans les Caisses régionales et les entités associées.

Dans cet objectif, est mise en place une «Conférence des permanents», réunie par la FNCA. Celle-ci est composée du permanent (ou de son représentant) des organisations représentatives membres de la Commission et de représentants de la FNCA.

En fonction des sujets abordés et après accord de la FNCA, la composition de la Conférence des permanents pourra être portée à deux membres par organisation syndicale représentative (dont le permanent ou son représentant).

V. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de cinq ans, soit du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024.

Pendant sa durée d'application, sa révision partielle ou totale pourra être demandée.

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

Deux mois avant son expiration, les parties à l'accord conviennent de se réunir pour décider d'une éventuelle reconduction et de ses modalités.

Aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et organisations

Accord du 27 mars 2012

[Non étendu, applicable au 1^{er} mai 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CGC CFE ;

UNSA CA ;

FO ;

SNIACAM.

Préambule

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 point3.1.2, et, le cas échéant, du CHSCT dans les conditions fixées au point3.2.2.

Article 2

Les instances représentatives intéressées

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 point1.3.1 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'article3 dudit accord.

Article 3

Modalités du processus d'information et de consultation des instances représentatives

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 point1.3.1

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 :
 - 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,
 - 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,
 - Le bénéfice des activités sociales et culturelles,
 - 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),
 - 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.
 - Les conséquences sur les conditions de travail, notamment l'organisation du temps de travail, les mobilités géographiques et fonctionnelles,
 - Le planning des réalisations,
 - Les mesures d'accompagnement,
 - 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.

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

3.2.1

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 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 :
 - Conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
 - Frais de déménagement,
 - Mesures d'incitation à la mobilité,
 - 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.

À 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^{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 4

Moyens spécifiques attribués aux représentants 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 L. 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 5

Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} 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.

À 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.

Accord du 26 avril 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2017 pour une durée de cinq ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC.

Préambule

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 :

-
- Élargi 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.

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.

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.

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

Modalités de consultation des instances représentatives

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.*

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,*
- 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.*

À 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.

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.

À 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.

3.2.2 **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 représentatives**

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.

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

Modalités de négociation 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 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. À 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 :
 - Conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
 - Frais de déménagement,
 - Mesures d'incitation à la mobilité,
 - 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.

À 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 spécifiques attribués aux représentants 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 :

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

Durée 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.

À 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.

Avenant n° 1 du 19 novembre 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Préambule de l'avenant

L'accord sur les aspects sociaux des fusions, restructurations, coopérations et réorganisations conclu en avril 2017 et révisé par le présent avenant est le fruit d'une refonte complète issue de plusieurs séances de négociations afin de l'adapter aux besoins des Caisses régionales et des entités associées ainsi qu'aux évolutions législatives intervenues avec les lois Rebsamen du 17 août 2015 et Travail du 8 août 2016.

Quelques mois après la conclusion de cet accord, les ordonnances «Travail» du 22 septembre 2017 ont modifié considérablement les relations collectives de travail :

- d'une part en fusionnant les instances représentatives que sont le Comité d'Entreprise (CE), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et les Délégués du Personnel (DP) ; en Comité Social et Économique (CSE),

- d'autre part en laissant aux mains des partenaires sociaux locaux la responsabilité de négocier leur dialogue social leur permettant ainsi d'anticiper et de s'adapter de façon simple et sécurisée à leurs spécificités locales.

Toutes les entreprises de la branche des Caisses régionales du Crédit Agricole et entités associées seront dotées au 1^{er} janvier 2020 d'un CSE. Ainsi, de nombreuses dispositions de cet accord portant sur ces instances représentatives du personnel deviendront caduques pour toutes ces entreprises.

Les partenaires sociaux de la branche ont donc décidé de réviser l'accord sans attendre l'arrivée de son terme, dans le prolongement d'une partie de leurs travaux de l'année 2018, cet accord ayant démontré son utilité à l'occasion des fusions, des restructurations, des coopérations et des réorganisations.

La renégociation s'est déroulée au cours des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des 26 septembre, 18 octobre et 19 novembre 2019.

Le présent accord est applicable dans la branche professionnelle constituée par les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

Ces organismes seront dénommés entités associées dans les dispositions qui suivent.

Dans un objectif de lisibilité, le présent avenant reprend l'intégralité du texte de l'accord national du 26 avril 2017 sur les aspects sociaux des fusions, des restructurations, des coopérations et réorganisations dans les Caisses régionales du Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention collective du Crédit Agricole, au lieu de mentionner les seules modifications.

Préambule

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 des entités associées et, notamment, le développement des coopérations. Ils ont notamment :

- Élargi le champ d'application de l'accord aux opérations de coopération qui se sont développées entre les Caisses Régionales et les entités associées,
- 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 du Crédit Agricole, des entités associées 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.

Parallèlement à cet accompagnement social les parties signataires rappellent l'intérêt de conduire ces différentes évolutions avec les méthodes préconisées par l'accord du 24 juillet 2015 «conditions de travail, volet 5» et son observatoire national.

À l'occasion de la conclusion de l'accord du 26 avril 2017, les signataires ont :

- En premier lieu, 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, 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, des Caisses Régionales et des entités associées, 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 et les entités associées avec l'appui de l'accord du 6 avril 2016 précité.

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, lors de la négociation de 2017, les parties signataires ont restructuré l'accord pour en clarifier la lecture. Cet accord a fait l'objet d'une révision dont la négociation s'est déroulée en 2019 dans le cadre de la mise en place dans les Caisses régionales et entités associées des Comités sociaux et économiques créés par les ordonnances «travail» de septembre 2017.

À cette occasion les parties ont renégocié «à droit constant» les nombreuses clauses rendues caduques par les ordonnances portant sur les modalités et le contenu de l'information et la consultation des instances représentatives et sur les moyens spécifiques qui sont attribués à ces dernières en cas de fusion.

Les parties signataires ont également intégré à l'occasion de cette révision les dispositions issues depuis avril 2017, des négociations de branche.

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 et des entités associées 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 et des entités associées 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 et entités associées 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 social et économique dans les conditions fixées aux points 4.1.1.

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

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 social et économique dans les conditions fixées au point 4.1.2.

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 social et économique selon les modalités ci-après définies, étant ici précisé que toute opération ayant un impact sur deux ou plusieurs Caisses régionales ou entités associées devra faire l'objet du même processus d'information et de consultation de cette instance au sein des Caisses régionales et entités associées 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 d'une ou plusieurs instances représentatives et à un nouveau périmètre d'élection et de désignation de la dite ou desdites instance, 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

Modalités de consultation du comité social et économique

3.1

La consultation du Comité social et économique

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 social et économique qui doit tenir compte de la nature de l'opération envisagée.

3.1.1

Processus de consultation du Comité social et économique

a

Pour toute opération de restructuration, de coopération, ou de réorganisation visée à l'article 1.3.1 :

- Le Comité social et économique bénéficie d'au moins une réunion d'information avant sa consultation.
- Si le projet présenté au Comité social et économique 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 social et économique.

b

Pour toute opération de réorganisation visée à l'article 1.3.2, le Comité social et économique 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 social et économique 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 social et économique 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 social et économique 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 social et économique 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 social et économique 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

Les délais d'examen du Comité social et économique sont définis par accord d'entreprise. À défaut d'accord d'entreprise, ces délais d'examen ne peuvent pas être inférieurs 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 social et économique à l'occasion de l'une des consultations récurrentes,
- lorsqu'il y a eu déjà une première consultation du social et économique 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.

À défaut d'accord d'entreprise, le Comité social et économique dispose d'un délai d'examen d'un mois.

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

À défaut d'accord d'entreprise, le délai d'examen précité est applicable lorsque la consultation préalable du Comité social et économique 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 social et économique effectuée avant la décision de fusion par l'Assemblée Générale Extraordinaire.

3.1.3

Modalités de réunion du Comité social et économique

Les réunions du Comité social et économique 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 social et économique 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 et entités associées impliquées dans l'opération mettront en place un suivi concerté au sein d'une instance commune réunissant les membres des Comités sociaux et économiques des Caisses Régionales et des entités associées concernées.

3.2

Le rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

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 Social et Économique, lorsque ce dernier est doté d'une CSSCT, elle sera associée au processus conformément au cadre prévu par accord d'entreprise ou à défaut, par les dispositions supplétives du Code du travail.

Dans le cas susvisé, la CSSCT dispose d'un délai qui est défini par accord d'entreprise afin de pouvoir conduire ses travaux.

À défaut d'accord d'entreprise, ce délai ne peut être inférieur à 15 jours à compter du moment où elle 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 social et économique à l'occasion de l'une des consultations récurrentes,
- lorsqu'il y a eu déjà une première consultation du Comité social et économique 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.

Article 4

Contenu de l'information et objet de la consultation du comité social et économique et rôle de la CSSCT

Dans le cadre d'information et de consultation sur une opération entrant dans le champ d'application du présent accord, le Comité social et économique s'appuiera également sur les informations mises à sa disposition au sein de la base de données économiques et sociales.

4.1 **Information-Consultation du Comité social et économique**

4.1.1 **Information-Consultation du Comité social et économique en cas d'opérations de restructuration, de coopération ou de réorganisation visée au point 1.3.1**

a **Information préalable des Comités sociaux et économiques**

Préalablement à la consultation du Comité social et économique, 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 social et économique 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 entités associées 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 21 décembre 2018 reconduit par l'avenant du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales et entités associées,
 - 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 sociaux et économiques, au Comité social et économique 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 sociaux et économiques :**

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

En cas de projet commun à différentes entités, les Comités sociaux et économiques seront consultés au cours d'une

même période à partir de dossiers analogues.

Une réponse motivée est apportée aux avis du Comité social et économique.

Le Comité social et économique 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 l'accord du 21 décembre 2018 reconduit par l'avenant du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle dans les Caisses régionales et entités associées.
- 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 sociaux et économiques, au Comité social et économique 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 social et économique en cas de réorganisation visée au point 1.3.2

Le Comité social et économique 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 social et économique avec la convocation.

4.2

Le rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail

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 nécessitant la consultation du Comité social et économique, lorsque ce dernier est doté d'une CSSCT, elle sera associée au processus conformément au cadre prévu par accord d'entreprise ou à défaut, par les dispositions supplétives du Code du travail.

Dans le cas susvisé, à défaut d'accord d'entreprise, la CSSCT recevra en même temps que la convocation à sa réunion sur le projet impactant les conditions de travail des salariés, les mêmes informations que celles qui ont été fournies au Comité social et économique lorsque le processus d'information et de consultation a été initié.

Article 5

Modalités de négociation 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 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. À 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 et des entités associées 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 et des entités associées concernées, les usages et accords atypiques en vigueur dans les Caisses régionales et les entités associées concernées.

Ces négociations devront obligatoirement porter sur :

- 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 21 décembre 2018 reconduit par l'avenant du 4 juillet 2019 sur la formation professionnelle.
- Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques induites par l'opération, telles que :
 - Conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
 - Frais de déménagement,
 - Mesures d'incitation à la mobilité,
 - Cellules d'aide à la mobilité (démarches administratives, recherches de logement, inscriptions scolaires, cas du conjoint, etc.).

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

À 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 le nouveau Comité social et économique lors d'une fusion de Caisses régionales et d'entités associées

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

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 social et économique 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.

Article 6

Moyens spécifiques attribués aux représentants du personnel en cas de fusion

En cas de fusion entre deux ou plusieurs Caisses régionales ou entités associées 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.

6.1

Le Comité social et économique

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 membres déterminé par l'article R. 2314-1 du Code du travail pour le Comité social et économique.

Les membres suppléants du Comité social et économique 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 social et économique élu après la fusion, sous réserve du respect des conditions de désignation déterminées à l'article L. 2143-3 du Code du travail.

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 et entités associées.

Article 7

Durée 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.

À 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.»

Dialogue social

Accord du 2 juillet 2015

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une durée de cinq ans. Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit le 31 décembre 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

CFTC AGRI ;

SNECA CFE CGC ;

SUD CAM.

Préambule

Le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales¹

¹ Par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention Collective nationale.

du Crédit Agricole permet une négociation vivante, «utile», et informée des réalités des relations du travail, et de la vie économique des entreprises qui la composent.

La concertation permanente des membres des délégations syndicales avec leurs mandants et de la délégation patronale, dirigeants et élus de banques coopératives et mutualistes et avec leurs pairs, également dirigeants des entreprises de la branche, assure aux négociateurs une légitimité et une capacité à agir à la hauteur des enjeux des négociations. En effet, les règles de la Branche Crédit Agricole sont, selon la volonté des négociateurs, et selon le sujet, contraignantes, incitatives ou à utiliser comme ressources vis-à-vis des entreprises. La fixation des normes est ainsi plus ou moins (dé)centralisée et ainsi adaptée à la diversité des situations des entreprises et des territoires.

Les thèmes de négociation et les accords conclus ont consolidé dans la Branche des Caisses régionales, le modèle social du Crédit Agricole.

Dans le cadre de ce modèle, les dirigeants, réunis le 15 décembre 2010, ont placé «les hommes et les femmes au cœur du Projet de Groupe».

Les engagements pris dans ces accords répondent ainsi aux enjeux de ce projet de Groupe et à l'ambition collective de «devenir leader en Europe de la Banque universelle de proximité».

De nombreux sujets de négociation figurent à l'agenda de la Commission nationale de Négociation, avec pour un certain nombre, des enjeux forts et une démarche innovante.

Ainsi, le dialogue social au niveau de la Branche a permis de couvrir l'ensemble des obligations de branche définies par la loi, et fonctionne de manière régulière, notamment par l'adaptation constante de la Convention Collective nationale et des accords de branche à ses entreprises.

La négociation de cet accord a été l'occasion d'échanger sur les enjeux et les perspectives du dialogue social au sein de la branche et de traduire, dans cet accord, des ambitions et orientations partagées par les signataires. Dans cet esprit, les parties ont tenu notamment à rappeler l'importance du dialogue social national et local qui est un facteur déterminant de la compétitivité des Caisses régionales de Crédit Agricole. Les parties partagent le souhait de transparence pour un dialogue social constructif et sincère.

Le présent accord prend en compte les différentes évolutions législatives et réglementaires résultant de la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale notamment en matière de représentativité des organisations syndicales au niveau de la Branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole dont la liste a été arrêtée par les Pouvoirs Publics en 2013.

Cet accord a donc pour objet de récapituler et de préciser les modalités d'exercice du dialogue social au niveau de la Branche ainsi que les moyens et les règles de fonctionnement applicables aux organisations syndicales adaptés à la nouvelle définition de la représentativité.

Il en résulte que les moyens attribués par le présent accord à une organisation syndicale au regard de sa repré-

sentativité cessent de lui être reconnus lorsque cette représentativité est remise en cause dans le cadre de la mesure d'audience prévue aux articles L. 2122-5 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, et ce malgré l'absence d'accord à l'issue de la précédente négociation de 2011-2012, l'accord sur la concertation a été signé en décembre 2013 pour une durée de 5 ans. Ce dernier intégrait deux points importants demandés par les organisations syndicales qui ont été expérimentés en 2013, à savoir, d'une part, des dispositions améliorant le fonctionnement de la Commission Plénière de Concertation existant depuis de nombreuses années, et d'autre part, la création de la Conférence des permanents.

Lors de la réunion de la Commission Nationale de Négociation du 10 décembre 2013, et à l'occasion de la présentation du calendrier de négociation 2014, les organisations syndicales ont demandé que le thème du dialogue social de branche soit à nouveau mis à l'ordre du jour du calendrier des négociations de branche.

C'est dans ce contexte, que des échanges ont eu lieu entre la délégation fédérale nationale et les organisations syndicales représentatives de la branche lors de la Conférence des permanents du 6 juin 2014, de la Commission technique du 18 juillet 2014 et des réunions de la Commission Nationale de Négociation des 30 septembre et 27 novembre 2014, des 22 avril, 19 mai et 24 juin 2015.

Les parties ont réaffirmé qu'elles partageaient le souhait de transparence pour un dialogue social constructif. Cette transparence oblige chacun à une communication responsable et nécessite le respect de la confidentialité notamment des échanges lors de la Commission Nationale de Négociation, ou de documents ou données communiqués lors des instances et déclarés confidentielles par la délégation fédérale.

Cet accord complète le dispositif conventionnel déjà prévu, notamment par l'article 5-II de la Convention Collective Nationale, par l'accord du 15 juin 1983 sur la Commission Nationale de Négociation, et par l'accord du 10 décembre 2013 sur la Concertation.

Article 1 **Élaboration et Interprétation des accords de branche**

1.1 **Les instances du dialogue social de Branche**

Le dialogue social au niveau de la branche repose sur un dispositif d'instances qui ont notamment des rôles d'échanges, de négociation et de suivi des accords prévus par des accords nationaux. Il s'agit actuellement de :

- La Commission Nationale de Négociation (CNN),
- La Commission Technique dont le nombre de réunions est fonction des sujets à traiter,
- La Commission Paritaire Nationale qui se réunit en fonction des sujets d'interprétation et des litiges intervenus,
- La Commission Plénière de Concertation (CPC),
- La Conférence des Permanents,
- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEFP),
- L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications,
- L'Observatoire National des Conditions de Travail,
- La Commission Consultative HECA et le suivi de l'accord HECA.

Pour certains accords, le suivi est réalisé au sein de la Commission Nationale de Négociation.

1.2 **L'Interprétation des accords de Branche**

Il est ajouté à la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article 17 de la Convention Collective Nationale, une Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation.

1.2.1 **Rôle de la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation**

Cette Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation (CPNFI) a pour objet de prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective et des accords de la Branche.

1.2.2 **Saisine de la Commission et réunion préparatoire**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine, et qu'elles soient ou non signataires de la Convention Collective nationale, peuvent saisir la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation.

Afin de qualifier la demande, une réunion préparatoire sera organisée préalablement à la tenue de la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation.

Les permanents des organisations syndicales représentatives signataires de la Convention collective Nationale ainsi que les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine siégeront à cette réunion préparatoire, et en nombre égal des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

Lors de cette réunion préparatoire, les membres délivreront un avis sur la qualification de la demande d'interprétation. En cas d'avis favorable, la Commission Paritaire en Formation d'Interprétation se réunit.

1.2.3

Périodicité des réunions de la Commission

Le cas échéant, la Commission Paritaire en Formation d'Interprétation se réunit dans les deux mois de sa saisine.

1.2.4

Composition de la Commission

La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation est composée de tous les signataires de l'accord objet de la saisine, qu'ils soient signataires ou non de la Convention Collective Nationale, et en nombre égal, des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

1.2.5

Avis

La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation se prononce par un vote majoritaire consigné dans un procès-verbal notifié aux parties intéressées dans le mois qui suit la réunion de la commission.

À défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification, le procès-verbal est réputé approuvé.

En cas de divergence d'analyse, la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation peut renvoyer, pour négociation, la question d'interprétation à la Commission Nationale de Négociation.

Les avis de la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation s'imposent aux entités appliquant les textes de la branche. Les avis seront diffusés à l'ensemble des Caisses régionales et des organisations syndicales.

La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation est mise en place, à compter du 1^{er} septembre 2015.

Au terme de deux années de fonctionnement, un bilan sera réalisé et présenté aux membres de la Commission Nationale de Négociation. À partir de ce bilan, les parties examineront les modalités d'intégration des dispositions dans la Convention Collective Nationale.

Article 2

Les modalités de fonctionnement du dialogue social

Les parties au présent accord conviennent de modifier les dispositions de l'article 5-II de la Convention Collective «Droit syndical» «II - Dans l'institution» comme suit pendant une période de cinq ans à compter de la signature du présent accord.

En outre, ces dispositions cesseraient d'être appliquées, si un accord portant modification de l'article 5 de la Convention Collective Nationale était signé entre-temps.

2.1

Les congés payés exceptionnels

a. L'article 5-II prévoit des congés payés exceptionnels pour l'exercice d'un mandat syndical dans le cadre des instances syndicales, ou pour la préparation des réunions de la Commission Nationale de Négociation.

b. Ainsi, dans ce cadre, pour permettre aux organisations syndicales de disposer de temps supplémentaire pour la préparation des réunions de la Commission Nationale de Négociation, une enveloppe globale de 2 300 jours par an est allouée aux organisations syndicales représentatives de la Branche.

c. Le nombre maximum de jours de congés accordés, par année civile, à chaque organisation syndicale représentative, sera composé :

- d'un socle commun de 130 jours ouvrés par organisation syndicale représentative de la Branche, auquel il sera ajouté trois jours ouvrés par délégué syndical titulaire désigné conformément aux dispositions de l'article L. 2143-7 du Code du travail, au titre de l'article R. 2143-2 du Code du travail,*

- et d'un reliquat obtenu en déduisant de l'enveloppe des 2 300 jours, le socle commun des 130 jours et les trois*

jours ouvrés par délégué syndical visés au paragraphe ci-dessus. Ce reliquat sera réparti selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, ces congés ne pourront excéder 35 jours par an par salarié.

En outre, si une organisation syndicale n'était plus représentative au cours de l'application du présent accord, les jours de congés qui lui étaient accordés en application du présent accord, seront répartis au profit des organisations syndicales représentatives selon le taux de représentativité obtenu par chaque organisation syndicale représentative lors de la dernière mesure d'audience au niveau de la Branche conformément aux dispositions des articles L. 2122-5 et suivants du code du travail.

En cas de modification du nombre d'organisations syndicales bénéficiaires (6 organisations syndicales représentatives à la date du présent accord), les jours de congés exceptionnels prévus au point b. du présent article seront répartis selon les modalités prévues au c. du présent article.

2.2

Le permanent à l'échelon national

Le statut du permanent

Chaque organisation syndicale représentative peut appeler un agent titulaire d'une Caisse régionale, ou d'un organisme adhérent à la Convention Collective, à exercer une fonction de permanent à l'échelon national, en faveur des salariés du Crédit agricole ou des organismes professionnels agricoles. Lors de la prise de fonction d'un permanent à l'échelon national, une communication sera faite sur son statut auprès de son organisme d'origine.

Cet agent bénéficie d'un détachement de trois ans, renouvelable.

Dans le cadre de ce détachement, cet agent conservera sa rémunération conventionnelle et bénéficiera de la rémunération extra-conventionnelle servie dans sa Caisse régionale à un agent occupant un emploi de même position de rémunération de la qualification de l'emploi et dont les activités sont de nature administrative. En outre, il continuera à bénéficier des garanties de la Convention Collective, ainsi que des mêmes avantages sociaux que ceux qui sont accordés au personnel de son organisme d'origine.

Pendant la durée du détachement, le permanent à l'échelon national conserve son droit d'électorat et d'éligibilité aux élections professionnelles qui se déroulent dans son organisme d'origine. Le permanent à l'échelon national en fonction peut se porter candidat aux élections locales de son entité d'origine à la condition qu'une fois élu localement, il démissionne de son mandat de permanent à l'échelon national dès la proclamation des résultats du scrutin local.

À la fin de ce détachement, quelle qu'en ait été la durée, cet agent sera réintégré dans son emploi et dans son lieu de travail d'origine.

Toutefois, la réintégration pourra se faire dans un emploi au minimum équivalent ou dans un autre lieu de travail avec l'accord de l'intéressé. La réintégration professionnelle doit être envisagée suffisamment en amont pour déterminer les actions d'accompagnement notamment si un changement d'orientation est envisagé.

Cet agent bénéficie, à la fin de son détachement, d'une formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

Cette formation peut être déterminée en fonction d'un bilan de compétences établi dans les conditions prévues par les accords sur la formation professionnelle continue.

En cas d'événement grave affectant la santé ou la situation familiale de l'agent, ce dernier pourra être réintégré, avant l'arrivée du terme prévu, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois.

Le détachement du permanent à l'échelon national prend fin de plein droit lorsqu'à l'issue de la mesure d'audience prévue aux articles L. 2122-5 et suivants du code du travail, le syndicat qui l'a désigné n'est plus représentatif au niveau de la Branche.

L'évolution salariale du permanent

L'évolution salariale des permanents syndicaux nationaux, détachés à temps plein, est vérifiée tous les ans pour s'assurer que ces derniers bénéficient des mêmes évolutions de rémunération que les salariés de leur entité d'origine placés dans une situation comparable.

Cette vérification s'effectue sur la base d'un panel servant de population de référence selon la méthode adoptée depuis 2010.

L'indemnité de fonctionnement

L'indemnité de fonctionnement destinée à participer aux frais de fonctionnement relatifs aux missions du permanent de chaque organisation syndicale représentative dans la Branche est revalorisée de façon automatique tous les trois ans.

Cette revalorisation s'effectue en appliquant les taux annuels d'inflation hors tabac compris dans la période de trois ans.

2.3

La prise en charge des frais de nuitée

Les représentants des organisations syndicales siégeant aux réunions de la Commission Nationale de Négociation qui ont un temps de transport en train supérieur à 2 heures de trajet aller de gare à gare bénéficieront, à leur demande, de la prise en charge de la nuitée (repas du soir et petit déjeuner du lendemain matin compris) la veille de la réunion de la Commission Nationale de Négociation. Le remboursement se fera, sur justificatifs des dépenses réelles, dans la limite d'un plafond qui sera établi par ailleurs en fonction des pratiques en vigueur, et communiqué aux organisations syndicales.

Article 3

Application et durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une durée de cinq ans. Il prend fin à l'expiration de ce délai, soit 31 décembre 2020.

Toutefois, les dispositions de l'article 1 relatif à la Commission d'interprétation prennent effet au 1^{er} septembre 2015, et auront en conséquence pour terme le 31 août 2020.

Les parties signataires pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. À cet effet, elles conviennent de se réunir au plus tard six mois avant son expiration pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

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 nécessités 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.

Annexe 1 : Exemple de calcul des jours de congés exceptionnels

	CFDT	CFTC	SNECA CFE- CGC	FO	CGT	SUD CAM	Total
Socle Commun 130 jours	130	130	130	130	130	130	780
NB de DS titulaires en 2013	97	27	90	42	40	63	359
3 jours par DS -	291	81	270	126	120	189	1077
Sous total // Socle de 130 jours + 3 jours par DS	421	211	400	256	250	319	1857
Solde à répartir selon le taux de représentativité ⇒				23000 - 1857 jours ⇒			443
Tx représentativité - Arrêté du 30/05/2013	32,18 %	6,22 %	23,25 %	12,26 %	10,61 %	15,49 %	100 %
Repart. selon Tx Représentativité	143	28	103	54	47	69	443
Total global / Quota Art. 5	564	239	503	310	297	388	2300

Annexe 2 : Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation saisine et

Demain – CPN en « formation » d'interprétation

Schéma de saisine

Membres

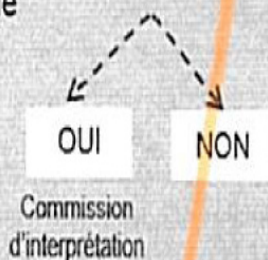
1 Initiative

Les organisations syndicales représentatives avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine et qu'elles soient ou non signataires de la CCN

2

Qualification de la demande

Membres siégeant à la réunion préparatoire chargée de *qualifier* la demande



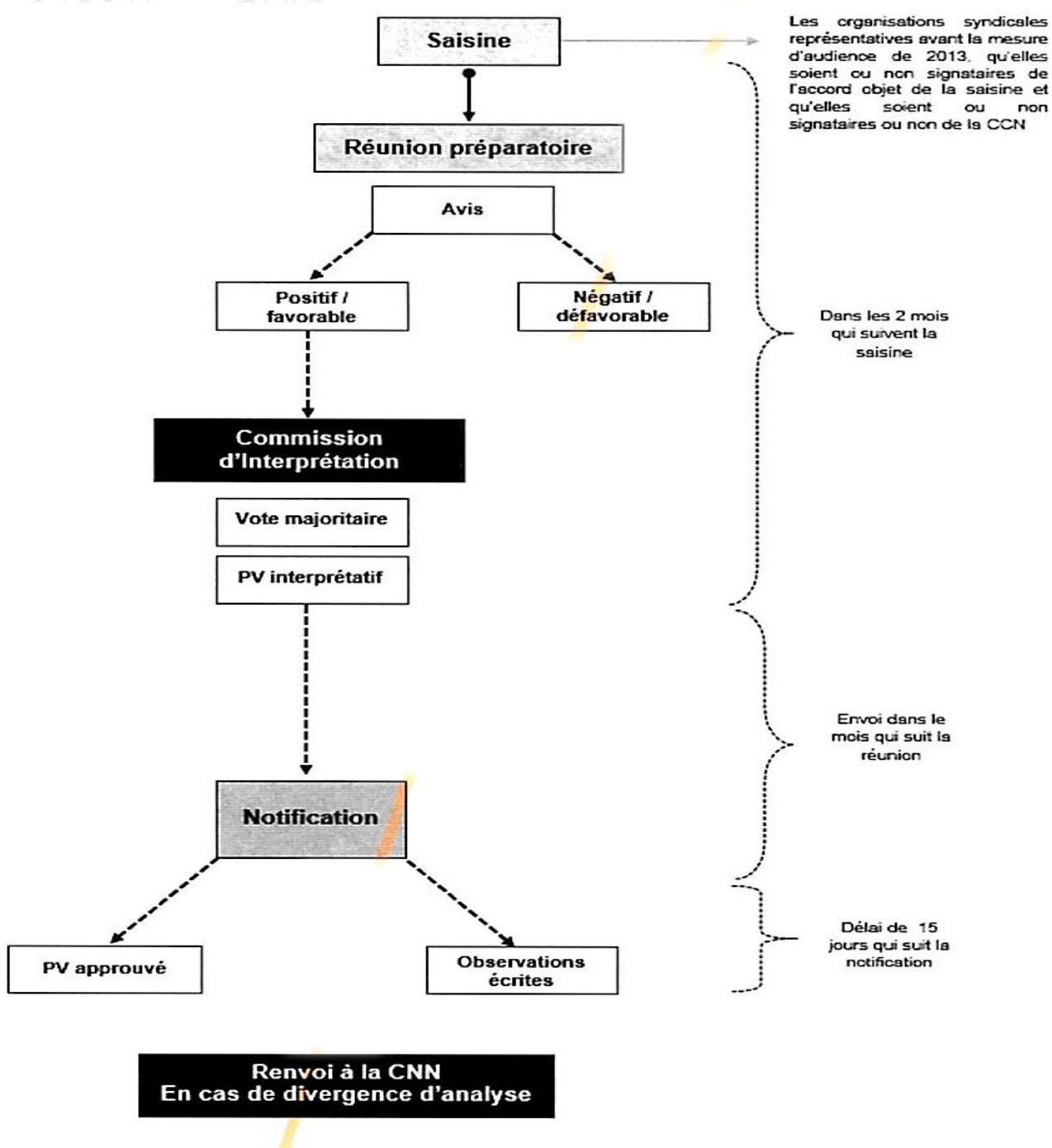
- Permanents des OS représentatives signataires de la CCN
- Les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

3

Composition de la CPN en situation d'interprétation

- Tous les signataires de l'accord concerné (qu'ils soient signataires de la CCN ou non)
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

Annexe 3 : Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation : schéma de



Accord du 28 juin 2022

(Voir «Salaires : Accord du 28 juin 2022)

Contrat de travail à durée déterminée et contrat à durée indéterminée d'opération

Accord du 21 décembre 2018

[Étendu par arr. 14 mars 2019, JO 21 mars, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, a confié exclusivement aux Branches professionnelles, la possibilité d'adapter certaines règles encadrant le contrat à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée d'opération.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de ces nouvelles possibilités, et de l'intérêt partagé, par la Délégation Fédérale de Négociation et les Organisations Syndicales, de s'en saisir.

La négociation de ces dispositifs a été menée dans le cadre de la renégociation de dispositions conventionnelles de Branche, relatives aux anciennes instances représentatives du personnel, et rendues caduques par les Ordonnances à compter de la mise en place du Comité Social et Économique. Elle s'est déroulée au cours des réunions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) des 3 octobre, 25 octobre et 29 novembre 2018.

Les besoins des Caisses régionales évoluent. Ils nécessitent aujourd'hui des dispositifs adaptés pour assurer des périodes d'activité plus denses, ou dans le cadre d'opérations spécifiques pour recourir à des compétences non présentes dans les Caisses régionales, sans qu'elles disposent pour autant d'une grande visibilité sur l'aboutissement de ces opérations.

L'aménagement des règles relatives au CDD est de nature à favoriser l'emploi et l'insertion dans les entreprises, en permettant aux salariés de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles et de renforcer leur employabilité au sein de la Branche.

La mise en place du CDI d'opération est apparu comme un levier de fluidité dans la gestion de l'organisation des Caisses régionales, favorisant l'allongement des durées d'emploi des salariés dans la Branche et permettant d'attirer des profils différents.

Les dispositions suivantes sont intégrées au sein de l'article 8 de la Convention collective nationale, relatif au recrutement.

Article I Contrats à durée déterminée

Des contrats à durée déterminée pourront être conclus dans les cas et selon les modalités prévus à l'article L. 1242-2 et suivants du Code du travail.

Considérant que les règles de succession entre ces contrats, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes dans les entreprises, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, les signataires conviennent des aménagements suivants :

Sur le délai de carence

Lorsqu'un délai de carence doit être appliqué, celui-ci est égal à un dixième de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Le délai de carence n'est pas applicable lorsque l'un des deux contrats successifs est conclu pour accroissement temporaire de l'activité.

Dans ce cas, la durée maximale cumulée de ces deux contrats à durée déterminée, est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements.

Sans préjudice des dispositions légales, la suppression du délai de carence ne peut s'appliquer qu'une fois pour une succession de contrats et lorsqu'un nouveau contrat à durée déterminée est conclu successivement, il doit respecter le délai de carence prévu au présent article.

Dans ce dernier cas, la durée maximale cumulée de ces contrats à durée déterminée est fixée à trente-six mois, incluant, le cas échéant, leurs renouvellements,

Sur la durée maximale

À l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable, la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à vingt-quatre mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Sur le nombre de renouvellements

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé trois fois dans la limite de 24 mois.

Ces dispositions ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent.

Article II

Contrats à durée indéterminée d'opération

En outre, pour l'accomplissement d'une opération limitée dans le temps nécessitant de mettre en œuvre des compétences non présentes dans la Caisse régionale, ne pouvant être assurées par des salariés de la Caisse régionale, des contrats à durée indéterminée d'opération peuvent être conclus, quel que soit l'effectif de la Caisse régionale.

Pour l'ensemble des activités des Caisses régionales, le recours au contrat à durée indéterminée d'opération est réservé aux spécialistes dont les emplois relèvent des niveaux G à J (classe III).

Le nombre de contrats d'opération ne pourra excéder 5 % de l'effectif de la Caisse régionale.

L'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini, pendant une durée limitée qui ne peut être précisément déterminée à son origine. L'opération prend fin lors de la réalisation du résultat préalablement défini dans le contrat. Le contrat peut être lié à une ou plusieurs étapes de l'opération ou à l'opération dans son ensemble.

Le contrat à durée indéterminée d'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir un emploi durable et permanent.

Compte tenu des spécificités du contrat à durée indéterminée d'opération, la rémunération brute du salarié titulaire d'un tel contrat est au moins égale à la rémunération de la classification mensuelle de l'emploi occupé, telle que définie par l'article 26 et l'Annexe 1, majorée de 10 %.

Sans préjudice des dispositions légales et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat d'opération comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention «contrat de travail à durée indéterminée d'opération» ;
- la description succincte de l'ensemble de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- le résultat attendu déterminant la fin de l'opération ayant fait l'objet du contrat ;
- les modalités de rupture du contrat de travail ;
- la priorité d'embauche ou de réembauche.

Les titulaires du contrat d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement des compétences.

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où l'opération pour laquelle le contrat a été conclu ne peut se réaliser, ou se termine de manière anticipée, repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le licenciement intervenant dans ces conditions ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de licenciement correspondant au résultat le plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité prévue à l'article 14 et une indemnité égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

En application de l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture du contrat d'opération qui intervient une fois l'opération réalisée repose sur une cause réelle et sérieuse.

À compter de la rupture de leur contrat de travail dans la mesure des possibilités et à valeur égale, la priorité d'embauche ou de réembauche sera accordée pendant un an, aux anciens salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée d'opération, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité.

Cette priorité peut être exercée sur les postes disponibles, correspondant à leur qualification.

Article III

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord constitue des dispositions socle en matière de CDD et de CDI d'opération. Il s'adapte donc aux besoins de l'ensemble des entités quelle que soit leur taille ou leur contexte.

Article IV

Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, est conclu pour une durée indéterminée.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Accord du 12 avril 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} mai 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNECA CFE-CGC ;

FO ;

Sud CAM.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre de l'objectif de renforcer la place de la négociation collective, a réaffirmé le rôle essentiel des branches et a défini leurs missions.

En ce sens, elle a institué à ce niveau des « Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation », en prévoyant certaines dispositions visant à un « dialogue social de qualité ».

Dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, qui a notamment précisé les thèmes et les modalités de la négociation à ce niveau, les parties réaffirment le rôle de la branche, qui doit être conforté.

Comme l'a rappelé l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, « le modèle des relations professionnelles dans la Branche des Caisses régionales du Crédit Agricole permet une négociation vivante », et de nombreux sujets figurent à l'agenda de la Branche.

Le dialogue social dans la branche s'appuie sur un dispositif d'instances, d'échanges, de négociation et de suivi des accords conclus, qui ont été complétées au fil du temps, par exemple par la création, en 2013, de la Conférence des Permanents, mise en place pour organiser des temps d'échanges supplémentaires au-delà des réunions de la Commission Plénière de Concertation, ou encore par un accroissement de leur rôle résultant de l'enrichissement des nouvelles dispositions des accords de branche.

Ainsi, ces instances et leur fonctionnement régulier répondent à l'objectif de la loi, et pour une grande part aux obligations qu'elle a instaurées.

Dans ce nouveau contexte législatif, les parties ont convenu de mettre en place la « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation », à partir des instances existantes, en particulier :

- La Commission Nationale de Négociation, créée par l'accord du 15 juin 1983, au sein de laquelle s'est notamment déroulée la négociation du présent accord,
- La Commission Paritaire Nationale, instituée par la Convention collective Nationale (article 17),
- La Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation, ajoutée plus récemment par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, précité.

Cette mission de négociation et d'interprétation sera ainsi assurée par la « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI), dans les conditions définies au présent accord, qui se substitue aux dispositions actuelles sur la Commission Nationale de négociation et sur la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation, ainsi qu'il est précisé au II.

Le présent accord intègre et adapte également les dispositions prévues par l'article 17 de la Convention Collective Nationale sur la Commission Paritaire Nationale, qui subsistent, étant donné la mission de cette instance, qui se réunit sur des questions non réglées par les Commissions paritaires d'établissement, instituées dans chaque Caisse régionale.

Au-delà de cette mission de négociation et d'interprétation assurée par ces instances, la loi prévoit un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Dans ce domaine, ce rôle est actuellement dévolu à plusieurs instances au niveau de la branche :

- La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, créée par un accord de branche sur la concertation (cf. en dernier lieu l'accord du 10 décembre 2013), et dont le rôle a été enrichi par l'accord sur la formation professionnelle du 6 mai 2015, reconduit par avenant du 6 novembre 2017.

- L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé par l'accord sur la formation professionnelle (cf. en dernier lieu l'accord du 6 mai 2015 et l'avenant susvisés).

- L'Observatoire national des conditions de travail, créé par l'accord sur les conditions de travail (cf. en dernier lieu l'accord du 24 juillet 2015).

Afin de permettre à la «Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation» d'assurer le rôle prévu par la loi, des liens sont instaurés par le présent accord avec ces instances, sans modifier leur propre champ de compétence en matière d'emploi et de conditions de travail.

Par ailleurs, le présent accord intègre les «nouvelles missions d'intérêt général» prévues par la loi, telles que la représentation de la branche ou l'élaboration d'un rapport annuel d'activité, selon les modalités définies par l'article L. 2232-9 du Code du travail.

En conséquence,

- Le présent accord créant la «Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation», se substitue :

- . à l'accord du 15 juin 1983 sur la Commission Nationale de Négociation,

- . aux dispositions à durée déterminée sur la Commission Paritaire Nationale en formation d'interprétation, de l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social, ces dispositions étant reprises dans le présent accord, avec les adaptations nécessaires.

- L'article 17 de la Convention Collective Nationale est modifié, ainsi qu'il est prévu dans la deuxième partie du présent accord, afin de l'adapter au nouveau dispositif.

I. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

1) Les missions de la CPPNI

1.1- La négociation

La Commission élabore, conclut et aménage les accords collectifs concernant les salariés définis par la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole.

Conformément aux missions dévolues à la branche par le livre II (2^e partie) du Code du travail» elle examine et négocie pour ces salariés notamment le statut, les garanties sociales, le système conventionnel de classification et de rémunération tel qu'il ressort de l'article 26 de la Convention collective, ainsi que les conditions générales d'emploi, de formation professionnelle, de travail et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2- L'interprétation de la Convention Collective Nationale et des accords de Branche

A- Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Établissement

L'article 16 de la Convention collective prévoit, depuis son origine en 1988 (comme le prévoyait déjà le texte de la Convention collective de 1966), la mise en place dans chaque Caisse régionale, d'une Commission Paritaire d'Établissement «chargée d'examiner et, éventuellement de résoudre les divergences d'ordre individuel ou collectif, relatives à l'application de la convention, non réglées directement entre les parties ou par l'intermédiaire des délégués du personnel, à l'exception de celles qui font l'objet d'une procédure spéciale prévue par ladite convention.».

En l'absence de vote majoritaire au sein de la Commission Paritaire d'Établissement, l'article 16 précise que les parties peuvent saisir la Commission Paritaire Nationale, instituée par l'article 17.

Cette mission d'examiner et, éventuellement, de résoudre les conflits collectifs ou individuels non réglés par les commissions paritaires d'établissement, sera assurée par la présente CPPNI, en configuration spécifique, conformément à l'article 17 précité et au présent accord.

B- Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la CCN et des accords de branche

À la Commission Paritaire Nationale prévue par l'article 16 de la Convention Collective Nationale, avait été ajoutée, par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, une «Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation».

Il est convenu que cette mission sera assurée par la CPPNI, en configuration spécifique d'interprétation.

Dans ce cadre, la CPPNI aura pour rôle de prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective et des accords de la Branche.

C- Avis à la demande d'une juridiction

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention collective nationale ou d'un accord collectif, dans les conditions prévues par l'article L. 2232-9 du Code du Travail.

1.3- Les autres missions d'intérêt général prévues par la loi du 8 août 2016

A- La représentation de la branche

La CPPNI a une mission de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des

Pouvoirs Publics.

B- Les missions de veille et de suivi

1/ La veille sur les conditions de travail et l'emploi

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, la CPPNI a un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

- Dans le domaine de l'emploi :

Un document annuel communiqué par la FNCA à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), mise en place par l'accord de branche sur la concertation (en dernier lieu l'accord du 10 décembre 2013), sera également transmis à la CPPNI.

Par ailleurs, les analyses de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPPNI de disposer d'informations et d'assurer son rôle de veille.

- Dans le domaine des conditions de travail :

L'Observatoire national des conditions de travail, prévu par l'accord de branche sur les conditions de travail (en dernier lieu, l'accord du 24 juillet 2015) transmettra des éléments d'information à la CPPNI.

2/ L'Observatoire paritaire de la négociation collective

La CPPNI joue le rôle d'Observatoire paritaire de la négociation collective.

C- Le rapport annuel d'activité

La CPPNI doit établir un rapport annuel d'activité, qu'elle versera dans la base de données nationale mise en ligne par les services du Ministère du Travail, ainsi que le prévoit l'article L. 2231-5-1 du Code du Travail, aux fins de publicité des accords collectifs.

Ce rapport comprend, selon la loi, un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus en matière de durée du travail et de répartition du temps du travail (également en matière de congés, et de compte épargne-temps), en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés ; il formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La CPPNI établit ce rapport à partir de l'examen d'un document préparé par la FNCA.

2) La composition

2.1- La négociation et les missions d'intérêt général

Dans la continuité de l'accord du 15 juin 1983 sur la Commission Nationale de négociation et de son fonctionnement depuis lors, la composition sera de 4 représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et des représentants employeurs désignés par la FNCA parmi les Présidents et Directeurs généraux de Caisses régionales.

2.2- L'interprétation

A- Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Établissement

La composition est celle prévue par l'article 17 de la Convention collective nationale, tel que modifié par le présent accord, soit un représentant par organisation syndicale représentative au niveau de la Branche et des représentants employeurs désignés par la FNCA parmi les Présidents et Directeurs généraux des Caisses régionales.

B- Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la Convention Collective Nationale et des accords de branche

Dans cette configuration d'interprétation, correspondant à la Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation telle qu'elle a été créée par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, et modifiée par le présent accord, la CPPNI est composée de toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et en nombre égal, des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

C- Avis à la demande d'une juridiction

Lorsqu'elle se réunit pour rendre un avis à la demande d'une juridiction, conformément à l'article L. 2232-9 au Code du Travail, sur l'interprétation de la Convention collective nationale ou d'un accord collectif (cf. point 1.2 C ci-dessus), la CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche.

Dans ce cadre, chaque organisation syndicale désigne un représentant titulaire et un représentant suppléant.

Les représentants Employeurs, en nombre égal, sont désignés par la FNCA, parmi les Présidents et Directeurs généraux de Caisses régionales.

3) Le fonctionnement

3.1- **La négociation et les missions d'intérêt général**

La CPPNI, dans le cadre des missions prévues au présent paragraphe tient au moins cinq réunions par an, consacrées notamment aux thèmes de négociation définis par le livre II (2^e partie) du Code du travail, selon les modalités prévues par ces dispositions pour les négociations de branche.

Le calendrier des réunions est fixé en début d'année par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

L'ordre du jour des réunions prévues par le calendrier, ainsi que des réunions supplémentaires, est arrêté par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

Au cas où une question importante se poserait en dehors des délais fixés pour l'envoi de l'ordre du jour, celle-ci pourrait être évoquée à la réunion de la CPPNI si la FNCA et les organisations syndicales en convenaient ainsi lors de cette réunion.

Les invitations aux séances, rappelant l'ordre du jour, sont adressées au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs, par la FNCA, au moins quinze jours à l'avance.

Dès réception des invitations, les organisations syndicales communiquent la composition de leur délégation pour la séance fixée à la FNCA, qui avise les Directions des entreprises concernées.

La FNCA assure le secrétariat de la CPPNI et, à cet effet, deux membres au moins, de la Direction des Ressources Humaines participent aux séances. La FNCA rédige et adresse les comptes rendus de séance au siège des organisations syndicales, ainsi qu'aux représentants employeurs.

Commissions techniques

Dans le cadre des travaux de la CPPNI, des commissions peuvent être constituées par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

L'objet et la composition de ces commissions techniques, notamment le nombre de participants représentant les organisations syndicales, sont déterminés par accord entre la FNCA et les organisations syndicales.

Dans le cadre de la mission de préparation des négociations, 3 membres par organisation syndicale participent à la Commission technique.

3.2- **L'interprétation**

A- Dans le cadre d'un différend non réglé au niveau d'une Commission Paritaire d'Établissement

Le fonctionnement de la CPPNI, lorsqu'elle se réunit en configuration de deuxième niveau afin d'examiner un conflit collectif ou individuel non réglé par une Commission paritaire d'établissement, est celui prévu par l'article 17 de la Convention collective Nationale.

L'article 17 définit ainsi les modalités de saisine, le vote consigné par un procès-verbal, les modalités d'approbation du procès-verbal, la possibilité d'une délégation de «bons offices»

B- Pour prévenir toute difficulté dans l'application de la CCN et des accords de branche

Dans le cadre de sa configuration d'interprétation, les modalités de fonctionnement de la CPPNI sont celles qui avaient été définies par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche :

1- Saisine de la CPPNI et réunion préparatoire

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine, et qu'elles soient ou non signataires de la Convention Collective nationale, peuvent saisir la CPPNI qui siégera en configuration d'Interprétation.

Afin de qualifier la demande, une réunion préparatoire sera organisée préalablement à la tenue de la CPPNI en configuration d'Interprétation.

Les permanents des organisations syndicales représentatives signataires de la Convention collective Nationale ainsi que les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine siégeront à cette réunion préparatoire, et en nombre égal des représentants employeurs désignés par la FNCA.

En cas d'indisponibilité du permanent, l'organisation syndicale pourra désigner un représentant choisi parmi les représentants du personnel des Caisses Régionales.

Lors de cette réunion préparatoire, les membres délivreront un avis sur la qualification de la demande d'interprétation. En cas d'avis favorable, la CPPNI en configuration d'Interprétation se réunit.

2 - Périodicité des réunions de la Commission

Le cas échéant, la CPPNI en configuration d'Interprétation se réunit dans les deux mois de sa saisine.

3 - Avis

La CPPNI en configuration d'Interprétation se prononce par un vote majoritaire consigné dans un procès-verbal

notifié aux parties intéressées dans le mois qui suit la réunion de la commission.

À défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification, le procès-verbal est réputé approuvé.

En cas de divergence d'analyse, la CPPNI en configuration d'Interprétation peut renvoyer la question d'interprétation à la négociation.

Les avis de la CPPNI en configuration d'Interprétation s'imposent aux entités appliquant les textes de la branche. Les avis seront diffusés à l'ensemble des Caisses régionales et des organisations syndicales.

Un schéma de procédure est annexé au présent accord.

C- Avis à la demande d'une juridiction

La CPPNI, dans ce cadre, se prononce par un vote majoritaire.

Le vote de la Commission est consigné dans un procès-verbal notifié aux parties intéressées dans le mois qui suit la réunion de la commission.

À défaut d'observations écrites dans un délai de quinze jours suivant la notification, le procès-verbal est réputé approuvé.

À défaut d'avis, un procès-verbal exposant la position de chacune des parties sera établi.

D- Dispositions communes

Dans les trois configurations ci-dessus (paragraphes A, B, et C), la FNCA assure le secrétariat de la CPPNI ; elle rédige le procès-verbal des séances et en assure la communication aux parties intéressées dans les conditions prévues au présent accord.

À cet effet, deux membres au moins de la Direction des Ressources Humaines participent aux séances. Les membres présents à ce titre ne peuvent avoir voix délibérative.

Les modalités de fonctionnement de la CPPNI dans ces trois configurations pourront être précisées dans un règlement intérieur.

4 La participation des délégations syndicales aux réunions de la CPPNI

Le temps passé aux réunions de la CPPNI ou aux commissions techniques qu'elle a mises en place, est considéré comme temps de travail.

Les frais consécutifs à la participation aux séances et pris en charge, sont, à l'exclusion de tous autres :

- soit, trajet aller et retour par SNCF. 1^{re} classe, y compris éventuellement couchette, du lieu de résidence du salarié à Paris,
- soit, trajet aller et retour par avion, classe économique, du lieu de résidence du salarié à Paris,
- pour les trajets annexes du domicile à la gare ou l'aéroport le plus proche, sur la base du tarif de remboursement des indemnités kilométriques pratiqué par la Caisse Régionale de l'intéressé ; pour les trajets annexes en région parisienne, sur la base du tarif des transports en commun,
- déjeuner au restaurant self-service de la FNCA.

Les frais pris en charge sont remboursés par les Caisses régionales aux intéressés.

Par ailleurs, la prise en charge des frais de nuitée prévue pour les réunions de la Commission Nationale de Négociation, par l'accord du 2 juillet 2015 sur le dialogue social de branche, s'applique aux réunions de négociation dans les conditions définies par cet accord.

II. Dispositions diverses modifiant certaines dispositions existantes

Les dispositions suivantes sont ainsi modifiées ou supprimées suite à leur intégration dans le présent accord :

(Voir «Dispositions Générale», articles 16 et 17)

2) Accord du 15 juin 1983 «sur la Commission nationale de Négociation des Caisses régionales de Crédit Agricole Mutuel»

Le présent accord, qui a intégré les dispositions de l'accord du 15 juin 1983 dans la CPPNI, se substitue intégralement à ce dernier.

3) Accord du 2 juillet 2015 «sur le dialogue social de branche dans les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organismes adhérant à la Convention Collective Nationale du Crédit Agricole»

Les dispositions de l'article 1.2 de l'accord du 2 juillet 2015 «L'interprétation des accords de branche» instituant la «Commission Paritaire Nationale en formation d'interprétation», ainsi que les annexes 2 et 3 de cet accord, sont intégrées dans le présent accord créant la CPPNI et dans l'article 17 de la Convention collective.

En conséquence, elles n'ont plus d'objet et les dispositions du présent accord s'y substituent intégralement ; de

même, l'alinéa 2 de l'article 3 de cet accord, qui précisait que les dispositions relatives à la «Commission Paritaire Nationale en Formation d'Interprétation» ont pour terme le 31 août 2020, n'a plus d'objet.

III. Durée de l'accord

Le présent accord, applicable à compter du 1^{er} mai 2018, est conclu pour une durée indéterminée.

L'un des signataires, ou une autre organisation syndicale représentative dans les conditions prévues par l'article L. 2261-7 du Code du travail, pourra présenter une demande de révision.

Le présent accord pourra être également réexaminé en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Annexe 1 : CPPNI en configuration d'Interprétation - Saisine et composition

Schéma de saisine

Membres

1 Initiative

Les organisations syndicales représentatives avant la mesure d'audience de 2013, qu'elles soient ou non signataires de l'accord objet de la saisine et qu'elles soient ou non signataires de la CCN

2

Qualification de la demande

Membres siégeant à la réunion préparatoire chargée de qualifier la demande



Configuration
d'interprétation

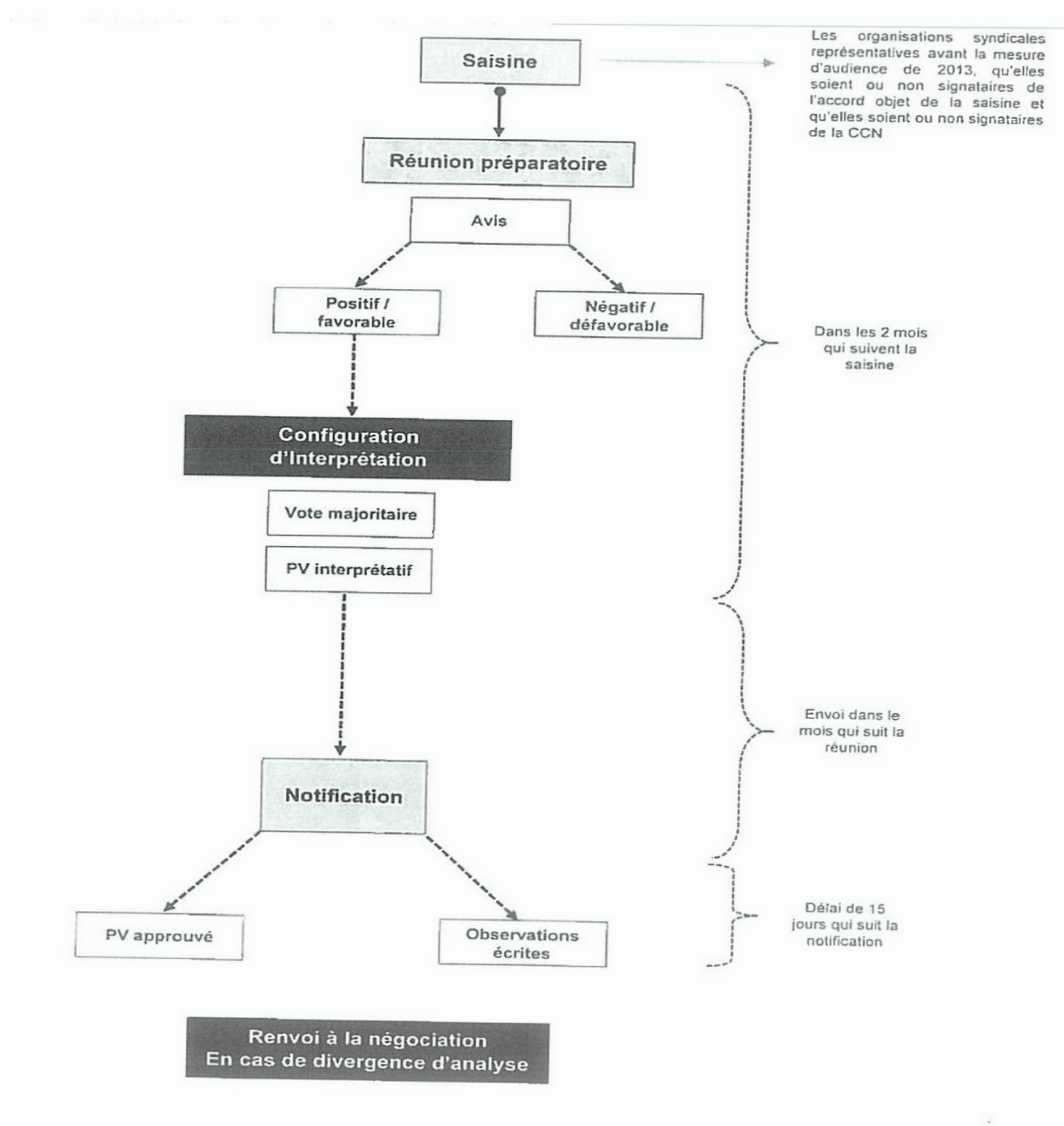
- Permanents des OS représentatives signataires de la CCN
- Les organisations syndicales signataires du texte objet de la saisine
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

3

Composition de la CPPNI en situation d'interprétation

- Toutes les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche
- DFN ou membres de la FNCA sur délégation de la DFN

Annexe 2 : CPPNI en configuration d'Interprétation : Schéma de procédure



Droit à la déconnexion

Accord du 15 juin 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020 pour une durée de trois ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale du Crédit agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

SNECA CFE CGC ;

SUD CAM ;

Préambule

Le développement des outils numériques et leur accessibilité croissante rendent plus floues les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle. Ils sont devenus un enjeu d'efficacité et plus largement de commodité d'organisation tant personnelle que collective. Ils représentent des leviers de performance pour les entreprises, leurs clients et leurs salariés. Néanmoins parce qu'ils permettent d'être relié en permanence avec les environnements personnels et professionnels, la maîtrise des outils numériques est nécessaire pour leur utilisation efficiente. Avant même l'inscription du «droit à la déconnexion» dans le Code du travail par la loi Travail du 8 août 2016, les acteurs du dialogue social de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole ont considéré qu'un accompagnement de l'essor de ces outils était nécessaire et ont décidé de s'approprier le «droit à la déconnexion» et d'en faire un thème du dialogue social de branche afin de favoriser la négociation et la signature d'accords locaux permettant de le rendre effectif dans les organisations de travail.

Animées par le soin d'avoir une approche pragmatique et utile, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la délégation fédérale de négociation ont convenu de confier à la Conférence des permanents syndicaux de la branche, une démarche exploratoire sur le «droit à la déconnexion».

L'objectif de cette démarche était donc de construire des propositions concrètes pour accompagner, dans le respect du dialogue social local, les négociations sur «le droit à la déconnexion» dans les Caisses régionales afin de permettre aux entreprises de la branche de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité des salariés et en respectant leur vie privée et familiale.

À l'issue de quatre réunions de la Conférence des permanents (22 juillet, 18 octobre, 16 décembre 2016 et 31 janvier 2017), et après avoir été éclairés par un expert indépendant, les permanents syndicaux de branche ont construit un guide intitulé «Le droit à la déconnexion dans la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole».

Il a été in fine décidé de transposer ce guide, sans en modifier le contenu, dans un accord de branche d'orientation, qui a été signé le 1^{er} mars 2017.

Au terme de ses 3 ans d'application, les négociateurs ont souhaité étoffer les dispositions conventionnelles de cet accord, en y intégrant notamment les principes et orientations définis par la branche pour appréhender le «droit à la déconnexion».

Les négociateurs des Caisses régionales et des entités associées s'appuieront sur cet accord lors de leurs négociations locales, en s'inspirant de la méthode de travail proposée et des indications pratiques, figurant en annexe et élaborées au sein de la Conférence des permanents syndicaux de branche et en les adaptant à leur contexte, besoins, souhaits et contraintes.

Article 1

«Le droit à la déconnexion» dans la branche des caisses régionales de Crédit agricole

Dans le cadre de leurs négociations locales sur le droit à la déconnexion, les négociateurs des Caisses régionales et entités associées s'appuieront sur les orientations et principes du «droit à la déconnexion», définis par le présent accord et sur la méthode de travail proposée pour préparer leur négociation locale.

Elles s'appuieront également sur le Guide qui lui est annexé, élaboré au sein de la Conférence des permanents syndicaux au niveau de la branche.

Ce Guide a pour vocation d'apporter des indications pratiques, et des exemples de rédaction, pour décliner les orientations et principes définis par l'accord.

1.1

Les 10 orientations pour appréhender le «droit à la déconnexion»

1. La transformation numérique offre de nombreuses possibilités de développement pour les entreprises de la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et des entités associées, et leurs salariés, qu'il est indispensable de saisir dans un secteur exigeant et de plus en plus concurrentiel.

2. Cette transformation numérique qui fait évoluer les méthodes de travail ne doit en aucun cas remettre en cause la santé et la sécurité des salariés et le respect du temps dédié à leur repos, ou à leur vie privée et familiale.

3. L'acquisition de la compétence numérique et le développement de la culture digitale des femmes et des hommes des Caisses régionales de Crédit Agricole et des entités associées est indispensable pour une utilisation efficiente des outils numériques par l'ensemble des salariés en évitant la sous-connexion et l'exclusion numérique de certains et l'hyper-connexion pour d'autres.

4. En matière d'utilisation des outils numériques et donc du «droit à la déconnexion», la responsabilité est partagée entre l'entreprise et le salarié. À ce titre, l'entreprise joue un rôle pédagogique et incitatif dans l'exercice, par chaque salarié, de son «droit à la déconnexion :».

5. L'exemplarité de la ligne managériale est essentielle pour l'exercice effectif du «droit à la déconnexion». Une information spécifique sur ce sujet peut être intégrée au sein de la charte managériale mise en place dans l'entreprise, le cas échéant.

6. Au regard des métiers des Caisses régionales de Crédit Agricole et des entités associées, l'approche du «droit à la déconnexion» doit prendre en compte le service aux clients.

7. Le «droit à la déconnexion» concerne l'ensemble des outils numériques nomades (smartphones, tablettes, ordinateurs portables...) et des canaux numériques (téléphone, audioconférence, visioconférence, messagerie instantanée...).

8. Plusieurs facteurs, tels que le métier exercé, l'âge ou le positionnement hiérarchique du salarié, ainsi que les pratiques des Caisses Régionales et entités associées relatives à la fourniture des outils nomades impactent l'exercice du «droit à la déconnexion».

9. L'évolution très rapide du digital conduit à écarter également des solutions rigides, qui seraient dépassées très rapidement par les progrès techniques.

10. Les modalités pratiques de l'exercice du «droit à la déconnexion» doivent donc être précisées dans le cadre d'un dialogue social local dans chaque Caisse régionale et entité associée.

1.2

Les principes du «droit à la déconnexion»

Principe 1

Un «droit à la déconnexion» est reconnu à l'ensemble des salariés des Caisses régionales de Crédit Agricole et entités associées.

Au titre de ce droit, aucun salarié ne peut se voir tenu de répondre à une sollicitation pendant ses périodes de repos (journalier et hebdomadaire) ou de suspension du contrat de travail (congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.).

Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

Principe 2

Il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des périodes habituelles de travail, le principe général du «droit à la déconnexion» se traduisant essentiellement par l'absence formelle d'obligation de se connecter.

En tout état de cause, le salarié doit veiller à respecter les périodes minimales de repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (2 jours consécutifs dont le dimanche).

Principe 3

Par ailleurs, des mesures spécifiques seront mises en place par les Caisses régionales et entités associées pour permettre, tout en assurant le service aux clients, le respect du «droit à la déconnexion» des salariés.

Principe 4

Pour permettre la réalisation effective du «droit à la déconnexion», l'ensemble des salariés, y compris ceux ayant des responsabilités managériales, doit être sensibilisé ponctuellement à l'usage efficient et responsable des outils numériques et chaque fois qu'une évolution technologique le justifie.

1.3

La méthode de travail

Pour préparer leur négociation locale, les Caisses régionales et entités associées s'appuieront sur les éléments de méthode suivants :

- Prendre en compte (ou définir) les modalités de l'utilisation des outils numériques (règles de sécurité, de confidentialité, de sécurité routière, différents modes de connexion, usage en réunion, articulation échanges oral/échange courriel...).
- Prendre en compte les dispositifs spécifiques mis en place pour assurer le service aux clients, et pour concilier cette exigence avec l'exercice du «droit à la déconnexion».
- Diagnostic

m de l'équipement des salariés de la Caisse régionale ou de l'entité associée en outils nomades, pour identifier les salariés concernés en premier chef par le «droit à la déconnexion».

m le cas échéant, de l'utilisation des outils nomades par les salariés (en lien avec les équipes informatiques de la Caisse régionale ou de l'entité associée).

m des dispositifs de sensibilisation des salariés à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques.

Article 2

Suivi national des accords, chartes et dispositifs relatifs au «droit à la déconnexion» dans les caisses régionales et entités associées

Les parties signataires, afin de s'assurer de l'appropriation du «droit à la déconnexion» par les Caisses régionales et entités associées, conviennent qu'un suivi annuel du nombre d'accords et de chartes relatifs au «droit à la déconnexion» mis en place dans ces entreprises sera réalisé au niveau de la Branche.

Ce suivi sera présenté lors d'une réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, avec toutes les organisations syndicales siégeant dans cette instance.

Également soucieuses d'enrichir leurs réflexions sur le «droit à la déconnexion» pour mieux accompagner les négociateurs des Caisses régionales et entités associées, les parties signataires conviennent qu'un bilan qualitatif des accords, chartes et dispositifs relatifs au «droit à la déconnexion» mis en place dans ces entreprises, soit réalisé au terme du présent accord.

Il fera l'objet d'un échange lors d'une Conférence des permanents syndicaux, à partir des éléments d'analyse présentés par la Délégation Fédérale.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2020 pour une durée de trois 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.

À cet effet, trois 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.

Annexe : Guide sur le «droit à la déconnexion» dans la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole

Les organisations syndicales représentatives de la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et la Délégation Fédérale ont ouvert dès le mois de mai 2016 une démarche exploratoire sur le «droit à la déconnexion».

Dans ce cadre, elles ont convenu de confier la réflexion sur ce sujet à la Conférence des permanents syndicaux. La Conférence des permanents syndicaux, après avoir travaillé sur le sujet lors des réunions des 22 juillet, 18 octobre, 16 décembre 2016 et 31 janvier 2017, et avoir bénéficié d'un éclairage par un expert extérieur sur ce sujet complexe, a dégagé dix orientations pour appréhender le «droit à la déconnexion» dans la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole, ainsi que quatre principes, qui faisaient l'objet de ce guide.

L'accord du 1^{er} mars 2017, étant arrivé à son terme, les organisations syndicales représentatives de la branche ont souhaité étoffer ses dispositions, en y intégrant ces principes et orientations pour appréhender le «droit à la déconnexion».

Elles ont également incorporé dans l'accord la méthode de travail proposée pour préparer la négociation locale.

Ce guide a désormais pour vocation d'apporter des indications pratiques, et des exemples de rédaction, pour décliner les orientations et principes définis par l'accord.

Quatre grandes thématiques sont envisagées successivement au sein de ce document :

- 1 - Les règles de l'usage des outils numériques
- 2 - Les situations d'urgence ou de gravité particulière
- 3 - La conciliation de l'exigence du service client avec l'exercice du «droit à la déconnexion»
- 4 - L'usage raisonnable et efficient des outils numériques

Indications pratiques pour décliner les orientations et principes définis par l'accord dans les caisses régionales et les entités associées

Voici quelques illustrations concrètes des mesures qui peuvent être envisagées dans le cadre du dialogue social local par chacune des Caisses régionales de Crédit Agricole et entités associées :

1) Règles de l'usage des outils numériques

Définir les principes majeurs dans l'accord collectif de l'utilisation des outils numériques ou, à défaut, établir une charte sur le sujet, à laquelle l'accord sur le «droit à la déconnexion» ferait référence.

Exemples de bonnes pratiques :

-
- A.** Choisir le moyen de communication adapté au contexte, en favorisant les échanges directs (face à face, téléphone...).
- B.** Ne pas utiliser la messagerie professionnelle à des fins extraprofessionnelles ou des motifs prohibés par la loi.
- C.** Prendre le temps de réflexion pour rédiger un message et observer une rigueur dans sa rédaction : respecter les règles de politesse, définir un objet explicite du message et se mettre à la place de celui qui lira le message, pour s'assurer que le message est clair et complet.
- D.** Ne pas abuser des pièces jointes et choisir des intitulés clairs des documents (nature du document, sujet, date).
- E.** Identifier les destinataires du message (notamment veiller à l'utilisation adaptée des fonctionnalités «répondre à tous», «copie conforme» et «copie cachée»).
- F.** Choisir le moment le plus opportun pour l'envoi d'un message : éviter d'envoyer des messages en dehors des heures habituelles de travail.
- G.** Ne pas envoyer de message sous le coup de l'émotion et se relire avant l'envoi.
- H.** Limiter le nombre d'interruptions journalières pour la gestion des messages : se réserver quelques plages horaires par jour pour le traitement des messages, éviter de regarder ses messages pendant les réunions.
- I.** Définir une politique de conservation de messages
- J.** En cas d'absence prolongée, prévoir une réponse automatique alertant de l'absence et indiquant l'interlocuteur à joindre.

2) Situations d'urgence ou de gravité particulière

Les situations d'urgence ou de gravité particulière autorisant une sollicitation des salariés en dehors du temps de travail sont définies d'une façon objective et partagée par chaque Caisse régionale et entité associée.

Ces situations doivent présenter un caractère exceptionnel. La situation d'urgence ou de gravité particulière est susceptible de compromettre la continuité de l'activité de l'entreprise.

Il est préférable que le salarié soit prévenu d'une situation présentant un caractère urgent ou de gravité par un échange direct, appel ou écrit téléphonique (SMS).

Exemples de définition :

- Les situations d'urgence ou de gravité particulière se caractérisent par la survenance de risques majeurs pour l'entreprise comme des risques environnementaux, écologiques (inondations, éboulements...), terroristes ou sanitaires, attaque informatique....
- Par situation d'urgence ou de gravité particulière, il faut entendre tout événement majeur susceptible de toucher les intérêts de l'entreprise et d'une ampleur telle qu'il ne puisse être traité de manière satisfaisante dans le cadre du fonctionnement courant.

3) Conciliation de l'exigence du service client avec l'exercice du «droit à la déconnexion»

Mettre en place des dispositifs spécifiques pour concilier l'exigence du service aux clients avec l'exercice du «droit à la déconnexion». Exemple de dispositif :

- Un message automatique d'absence sera prévu à l'attention du client lui indiquant les périodes d'indisponibilité du salarié et les conditions de prise en charge de sa demande dans le contexte.

4) Usage raisonnable et efficient des outils numériques

4.1- La sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques

Cette sensibilisation peut prendre plusieurs formes : formations, outils de pédagogie ludiques, présentations, réunions d'échanges ...

Dans ce cadre, les Caisses régionales et entités associées peuvent définir un niveau d'aptitude numérique que chaque salarié doit acquérir.

Les actions de sensibilisation peuvent faire l'objet d'actualisations régulières ou être complétées lorsqu'une évolution technologique le justifie, en lien avec l'offre formation proposée à la Caisse régionale ou à l'entité associée.

À titre d'exemple, le catalogue de l'IFCAM inclut les modules suivants :

- La Mail Attitude
- Les outils de la bureautique et du numérique

Exemples de sensibilisation des salariés :

L'entreprise peut :

- Élaborer des modules numériques et ludiques (exemples : fiches de bonnes pratiques, vidéos, FAQ, communautés d'utilisateurs, référents outils, quiz permettant de tester ses connaissances et pratiques puis acquérir le «permis

numérique» ...) permettant aux salariés d'utiliser leurs outils de la façon la plus efficiente possible.

- Mettre en place des «modes d'emploi» succincts et accessibles des outils numériques et des logiciels fournis.
- Organiser des animations et des groupes d'échanges, une journée ou une matinée consacrée au numérique.
- Mettre en place des modules de formation pour les salariés concernés par l'introduction de nouveaux outils ou de nouveaux logiciels, pour développer un socle de connaissances.

4.2- La sensibilisation de l'ensemble des managers à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques

Exemple de sensibilisation des managers :

- Lorsque l'entreprise est dotée d'une charte managériale, elle peut y indiquer qu'il appartient aux managers de tenir compte de l'impact de leurs sollicitations sur le «droit à la déconnexion» des salariés, afin de ne pas les inciter à rester connectés pendant leur temps de repos.

4.3- La définition des modalités pratiques de l'exercice du «droit à la déconnexion»

À titre d'exemple, il peut être envisagé dans ce cadre :

m De recourir aux fonctions spécifiques des serveurs de messagerie : envoi différé des messages, pop up rappelant le «droit à la déconnexion» ...

Exemples d'utilisation de fonctions spécifiques d'envoi de messagerie :

- Les courriels doivent en priorité être envoyés pendant les heures habituelles de travail. Pour les salariés qui décident de se connecter en dehors des heures habituelles de travail, il est fortement recommandé soit de préparer leurs messages en mode brouillon ou hors connexion soit d'utiliser la fonction d'envoi différé. Si le salarié souhaite envoyer un message en dehors des heures habituelles de travail, il veillera à indiquer que ce message n'appelle pas de réponse immédiate.
- Pour permettre l'exercice effectif du «droit à la déconnexion» par les salariés, un message pop up automatique sera envoyé au salarié, lorsqu'il s'apprête à envoyer un message entre 20 h du soir et 8 h du matin* : «vous envisagez d'envoyer un message en dehors des horaires habituels de travail. Si cet envoi n'est pas urgent, veuillez à utiliser l'envoi «différé» ou enregistrer ce message dans les brouillons».

m D'intégrer des recommandations dans les signatures de messages

Exemple d'alerte dans la signature de messages :

- «Si vous recevez ce message en dehors de vos horaires habituels de travail, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement».

m De prévoir des réponses automatiques redirigeant vers un autre interlocuteur pendant les périodes d'absence du salarié,

Exemple de message d'absence :

- «Lorsqu'un salarié est amené à être absent pour une durée supérieure à une journée (congés payés, congés spéciaux, congés maternité, arrêt maladie...), un message automatique d'absence sera prévu à l'attention des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise, leur indiquant l'interlocuteur à joindre et ses coordonnées.

L'interlocuteur adapté sera défini au sein de chaque équipe en tenant compte de son domaine d'activité et de la nature et la durée prévisible de l'absence.»

m De mettre en place des dispositifs de vigilance pour identifier des connexions excessives,

Exemples de dispositifs de vigilance :

- L'entreprise peut mettre en place une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur une certaine plage horaire (à définir) ou les week-ends, pour identifier des situations de l'usage trop intensif des outils (par exemple x connexions à distance en dehors des horaires habituels de travail et/ou le week-end sur le mois) et envisager des mesures de prévention et d'accompagnement définies en fonction du contexte.
- Chaque salarié peut alerter son responsable hiérarchique lorsqu'il rencontre des difficultés de l'utilisation des outils numériques ou des situations d'usage anormal des outils numériques.
- L'utilisation des outils numériques est abordée lors de l'entretien annuel des salariés en forfait jours. Dans ce cas un bilan individuel donnant lieu le cas échéant aux mesures de prévention et d'accompagnement personnalisées peut être réalisé.

- La compétence numérique peut également être abordée lors de l'entretien professionnel.

m D'encourager le dialogue sur l'usage des outils numériques (ex : entretien annuel...) ...

Exemples de dialogue dans l'équipe sur l'usage des outils numériques :

Chaque équipe échange et définit des règles de fonctionnement digital adaptées à son métier et à son contexte

(exemple : existence de l'astreinte). Ces règles portent notamment sur des sujets suivants :

- Situations d'urgence ou graves dans l'exercice du métier : identification des situations concernées (urgence/gravité du problème), des interlocuteurs à avertir, ainsi que de moyen de communication le plus adapté.
- Préparation des absences : modalités de passation des dossiers entre collègues avant les périodes d'absence, pour éviter de déranger les collègues en repos ou en congés (type d'informations à transmettre, forme, moyen communication adapté...), information des interlocuteurs de la personne absente ...
- Circulation des informations entre les membres de l'équipe : informations à circulariser et le moyen de communication adapté (réunions d'équipe, échanges oraux, mails), éléments à faire figurer dans le message (ex : nom du client, numéro du dossier, contacts...)
- Échanges descendants/ascendants avec la hiérarchie et reporting : moyens les plus adaptés (courriels, échanges oraux...), situations nécessitant ou pas une réponse immédiate, un accusé de réception, gestion des sollicitations urgentes (moyen de communication, réponse attendue).

Accord du 8 novembre 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} nov. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Nationale du Crédit Agricole.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECA - CFE - CGC ;

CFDT ;

Sud CAM.

Préambule

Le développement des outils numériques et leur accessibilité croissante, ainsi que des nouvelles organisations de travail (travail à distance via le télétravail, le travail déplacé ; ou encore flexibilité horaire...) rendent plus floues les frontières entre la vie privée et la vie professionnelle. Ils sont devenus un enjeu d'efficacité et plus largement de commodité d'organisation tant personnelle que collective. Ils représentent des leviers de performance pour les entreprises, leurs clients et leurs salariés. Néanmoins parce qu'ils permettent d'être relié en permanence avec les environnements personnels et professionnels, la maîtrise des outils numériques est nécessaire pour leur utilisation efficiente. Le «droit à la déconnexion» étant inscrit dans le Code du travail depuis la loi Travail du 8 août 2016, les acteurs du dialogue social de la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole ont considéré qu'un accompagnement de l'essor de ces outils était nécessaire et ont décidé de s'approprier le «droit à la déconnexion» et d'en faire un thème du dialogue social de branche, afin de favoriser la négociation et la signature d'accords locaux permettant de le rendre effectif dans les organisations de travail.

Animées par le soin d'avoir une approche pragmatique et utile, les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et la délégation fédérale de négociation ont convenu de confier à la Conférence des permanents syndicaux de la branche, une démarche exploratoire sur le «droit à la déconnexion».

L'objectif de cette démarche était donc de construire des propositions concrètes pour accompagner, dans le respect du dialogue social local, les négociations sur «le droit à la déconnexion» dans les Caisses régionales afin de permettre aux entreprises de la branche de bénéficier du progrès apporté par le digital tout en préservant la santé et la sécurité des salariés et en respectant leur vie privée et familiale.

À l'issue de quatre réunions de la Conférence des permanents (22 juillet, 18 octobre, 16 décembre 2016 et 31 janvier 2017), et après avoir été éclairés par un expert indépendant, les permanents syndicaux de branche ont construit un guide intitulé «Le droit à la déconnexion dans la branche des Caisses Régionales de Crédit Agricole».

Il a été in fine décidé de transposer ce guide, sans en modifier le contenu, dans un accord de branche d'orientation, qui a été signé le 1^{er} mars 2017.

Au terme de ses 3 ans d'application, et par un nouvel accord du 15 juin 2020, les négociateurs ont souhaité étoffer les dispositions conventionnelles de cet accord, en y intégrant notamment les principes et orientations définis par la branche pour appréhender le «droit à la déconnexion».

Puis, à l'occasion de sa renégociation en 2023, les parties signataires ont réaffirmé l'importance de ce cadre de bonnes pratiques à l'attention des entreprises de la branche. Elles ont notamment mis l'accent sur la communication et la pédagogie dans un contexte de diversification des organisations du travail, en particulier distancielles. Elles ont souligné que ces dernières renforçaient l'enjeu de responsabilisation de tous les acteurs dans la mise en œuvre

du droit à la déconnexion, et l'attention portée à celui de ses collègues.

Les négociateurs des Caisses régionales et des entités associées s'appuieront sur cet accord lors de leurs négociations locales, en s'inspirant de la méthode de travail proposée et des indications pratiques, figurant en annexe et élaborées au sein de la Conférence des permanents syndicaux de branche et en les adaptant à leur contexte, besoins, souhaits et contraintes.

Article 1

«Le droit à la déconnexion» dans la branche des caisses régionales de crédit agricole

Dans le cadre de leurs négociations locales sur le droit à la déconnexion, les négociateurs des Caisses régionales et entités associées s'appuieront sur les orientations et principes du «droit à la déconnexion», définis par le présent accord et sur la méthode de travail proposée pour préparer leur négociation locale.

Elles s'appuieront également sur le Guide qui lui est annexé, élaboré au sein de la Conférence des permanents syndicaux au niveau de la branche.

Ce Guide a pour vocation d'apporter des indications pratiques, et des exemples de rédaction, pour décliner les orientations et principes définis par l'accord.

1.1

Les 10 orientations pour appréhender le «droit à la déconnexion»

1. La transformation numérique et les nouvelles organisations du travail, notamment distancielles, offrent de nombreuses possibilités de développement pour les entreprises de la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et des entités associées, et leurs salariés, qu'il est indispensable de saisir dans un secteur exigeant et de plus en plus concurrentiel.
2. Cette transformation numérique qui fait évoluer les méthodes de travail ne doit en aucun cas remettre en cause la santé et la sécurité des salariés et le respect du temps dédié à leur repos, ou à leur vie privée et familiale.
3. L'acquisition de la compétence numérique et le développement de la culture digitale des femmes et des hommes des Caisses régionales de Crédit Agricole et des entités associées est indispensable pour une utilisation efficiente des outils numériques par l'ensemble des salariés en évitant la sous-connexion et l'exclusion numérique de certains et l'hyper-connexion pour d'autres.
4. En matière d'utilisation des outils numériques et donc du «droit à la déconnexion», la responsabilité est partagée entre l'entreprise et le salarié. À ce titre, l'entreprise joue un rôle pédagogique et incitatif dans l'exercice, par chaque salarié, de son «droit à la déconnexion», en particulier dans un contexte où les organisations du travail en distanciel se sont développées, et avec elles l'équipement en outils nomades et numériques.
5. L'exemplarité de la ligne managériale est essentielle pour l'exercice effectif du «droit à la déconnexion». Une information spécifique sur ce sujet peut être intégrée au sein de la charte anagériale mise en place dans l'entreprise, le cas échéant.
6. Au regard des métiers des Caisses régionales de Crédit Agricole et des entités associées, l'approche du «droit à la déconnexion» doit prendre en compte le service aux clients et s'inscrire dans le triptyque salariés - entreprise - clients.
7. Le «droit à la déconnexion» concerne l'ensemble des outils numériques nomades (smartphones, tablettes, ordinateurs portables, y compris les applications de communication intégrées de type Kiosque CA ou WhatsApp...) et des canaux numériques (téléphone, audioconférence, visioconférence, messagerie instantanée...).
8. Plusieurs facteurs, tels que le métier exercé, l'âge ou le positionnement hiérarchique du salarié, ainsi que les pratiques des Caisses Régionales et entités associées relatives à la fourniture des outils nomades impactent l'exercice du «droit à la déconnexion».
9. L'évolution très rapide du digital conduit à écarter également des solutions rigides, qui seraient dépassées très rapidement par les progrès techniques.
10. Les modalités pratiques de l'exercice du «droit à la déconnexion» doivent donc être précisées dans le cadre d'un dialogue social local dans chaque Caisse régionale et entité associée.

1.2

Les principes du «droit à la déconnexion»

Principe 1

Un «droit à la déconnexion» est reconnu à l'ensemble des salariés des Caisses régionales de Crédit Agricole et entités associées, quelle que soit l'organisation du travail dans laquelle il exerce ses fonctions, y compris dans le cadre du travail à distance (télétravail et/ou travail déplacé), ou encore dans le cadre de la flexibilité horaire (horaires individualisés).

Au titre de ce droit, aucun salarié ne peut se voir tenu de répondre à une sollicitation pendant ses périodes de

repos (journalier et hebdomadaire) ou de suspension du contrat de travail (congés payés et autres congés, arrêts maladie etc.).

Ce principe ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

Principe 2

Il appartient au salarié de décider de se connecter ou non en dehors des périodes habituelles de travail, le principe général du «droit à la déconnexion» se traduisant essentiellement par l'absence formelle d'obligation de se connecter.

En tout état de cause, le salarié doit veiller à respecter les périodes minimales de repos journalier (11 heures consécutives) et hebdomadaire (2 jours consécutifs dont le dimanche).

Principe 3

Par ailleurs, des mesures spécifiques seront mises en place par les Caisses régionales et entités associées pour permettre, tout en assurant le service aux clients, le respect du «droit à la déconnexion» des salariés.

Principe 4

Pour permettre la réalisation effective du «droit à la déconnexion», l'ensemble des salariés, y compris ceux ayant des responsabilités managériales, doit être sensibilisé périodiquement à l'usage efficient et responsable des outils numériques et chaque fois qu'une évolution technologique le justifie. Cette sensibilisation a également vocation à rappeler les conséquences pour la santé des tendances à l'hyper-connexion.

1.3

La méthode de travail

Pour préparer leur négociation locale, les Caisses régionales et entités associées s'appuieront sur les éléments de méthode suivants :

- Prendre en compte (ou définir) les modalités de l'utilisation des outils numériques (règles de sécurité, de confidentialité, de sécurité routière, différents modes de connexion, usage en réunion, articulation échanges oral/échange courriel...).

- Prendre en compte les dispositifs spécifiques mis en place pour assurer le service aux clients, et pour concilier cette exigence avec l'exercice du «droit à la déconnexion».

- Diagnostic

- m de l'équipement des salariés de la Caisse régionale ou de l'entité associée en outils nomades, en prenant en compte l'intégralité des métiers, pour identifier les salariés concernés en premier chef par le «droit à la déconnexion».

- m le cas échéant, de l'utilisation des outils nomades par les salariés (en lien avec les équipes informatiques de la Caisse régionale ou de l'entité associée).

- m des dispositifs de sensibilisation des salariés et des managers à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques.

Article 2

Suivi national des accords, chartes et dispositifs relatifs au «droit à la déconnexion» dans les caisses régionales et entités associées

Les parties signataires, afin de s'assurer de l'appropriation du «droit à la déconnexion» par les Caisses régionales et entités associées, conviennent qu'un suivi annuel du nombre d'accords et de chartes relatifs au «droit à la déconnexion» mis en place dans ces entreprises sera réalisé au niveau de la Branche.

Ce suivi sera présenté lors d'une réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, avec toutes les organisations syndicales siégeant dans cette instance.

Également soucieuses d'enrichir leurs réflexions sur le «droit à la déconnexion» pour mieux accompagner les négociateurs des Caisses régionales et entités associées, les parties signataires conviennent qu'un bilan qualitatif des accords, chartes et dispositifs relatifs au «droit à la déconnexion» mis en place dans ces entreprises, soit réalisé au terme du présent accord.

Il fera l'objet d'un échange lors d'une Conférence des permanents syndicaux, à partir des éléments d'analyse présentés par la Délégation Fédérale.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} novembre 2023 et jusqu'au 31 décembre 2026, date à laquelle 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.

À cet effet, trois 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.

Annexe

Guide sur le «droit à la déconnexion» dans la branche

Des Caisses régionales de Crédit Agricole

Les organisations syndicales représentatives de la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole et la Délégation Fédérale ont ouvert dès le mois de mai 2016 une démarche exploratoire sur le «droit à la déconnexion».

Dans ce cadre, elles ont convenu de confier la réflexion sur ce sujet à la Conférence des permanents syndicaux. La Conférence des permanents syndicaux, après avoir travaillé sur le sujet lors des réunions des 22 juillet, 18 octobre, 16 décembre 2016 et 31 janvier 2017, et avoir bénéficié d'un éclairage par un expert extérieur sur ce sujet complexe, a dégagé dix orientations pour appréhender le «droit à la déconnexion» dans la branche des Caisses régionales de Crédit Agricole, ainsi que quatre principes, qui faisaient l'objet de ce guide.

L'accord du 1^{er} mars 2017, étant arrivé à son terme, les organisations syndicales représentatives de la branche ont souhaité étoffer ses dispositions, en y intégrant ces principes et orientations pour appréhender le «droit à la déconnexion», ce qui a donné lieu à la signature d'un nouvel accord unanime le 15 juin 2020.

Elles ont également incorporé à cette occasion dans l'accord la méthode de travail proposée pour préparer la négociation locale.

La renégociation de l'accord en fin d'année 2023 a permis de pérenniser ce cadre de bonnes pratiques à l'attention des entreprises de la branche en complétant le guide de branche annexé sur la base de certaines initiatives locales recensées dans les chartes et accords locaux.

Ce guide a pour vocation d'apporter des indications pratiques, et des exemples de rédaction, pour décliner les orientations et principes définis par l'accord.

Quatre grandes thématiques sont envisagées successivement au sein de ce document :

- 1 - Les règles de l'usage des outils numériques*
- 2 - Les situations d'urgence ou de gravité particulière*
- 3 - La conciliation de l'exigence du service client avec l'exercice du «droit à la déconnexion»*
- 4 - L'usage raisonnable et efficient des outils numériques*

Indications pratiques pour décliner les orientations et principes définis par l'accord dans les caisses régionales et les entités associées

Voici quelques illustrations concrètes des mesures qui peuvent être envisagées dans le cadre du dialogue social local par chacune des Caisses régionales de Crédit Agricole et entités associées :

1) Règles de l'usage des outils numériques

Définir les principes majeurs dans l'accord collectif de l'utilisation des outils numériques ou, à défaut, établir une charte sur le sujet, à laquelle l'accord sur le «droit à la déconnexion» ferait référence.

Exemples de bonnes pratiques :

- A. Choisir le moyen de communication adapté au contexte, en favorisant les échanges directs (face à face, téléphone...).*
- B. Ne pas utiliser la messagerie professionnelle à des fins extraprofessionnelles ou des motifs prohibés par la loi.*
- C. Prendre le temps de réflexion pour rédiger un message et observer une rigueur dans sa rédaction : respecter les règles de politesse, définir un objet explicite du message et se mettre à la place de celui qui lira le message, pour s'assurer que le message est clair et complet.*
- D. Ne pas abuser des pièces jointes et choisir des intitulés clairs des documents (nature du document, sujet, date).*
- E. Identifier les destinataires du message (notamment veiller à l'utilisation adaptée des fonctionnalités «répondre à tous», «copie conforme» et «copie cachée»).*
- F. Choisir le moment le plus opportun pour l'envoi d'un message : éviter d'envoyer des messages en dehors des heures habituelles de travail.*
- G. Ne pas envoyer de message sous le coup de l'émotion et se relire avant l'envoi.*

H. Limiter le nombre d'interruptions journalières pour la gestion des messages : se réserver quelques plages horaires par jour pour le traitement des messages, éviter de regarder ses messages pendant les réunions.

I. Définir une politique de conservation de messages.

J. En cas d'absence prolongée, prévoir une réponse automatique alertant de l'absence et indiquant l'interlocuteur à joindre.

La diffusion de ces règles d'usage dans l'entreprise, en parallèle de la charte ou de l'accord signé, est de nature à renforcer l'appropriation du droit à la déconnexion par tous les acteurs.

Les formats de communication peuvent être divers (guides des bonnes pratiques, règles d'or, formats génériques ou dédiés à un outil particulier) et diffusés selon diverses modalités (sur l'intranet de l'entreprise, lors de réunions de sensibilisation, lors de la remise d'un outil numérique...)



2) Situations d'urgence ou de gravité particulière

Les situations d'urgence ou de gravité particulière autorisant une sollicitation des salariés en dehors du temps de travail sont définies d'une façon objective et partagée par chaque Caisse régionale et entité associée.

Ces situations doivent présenter un caractère exceptionnel. La situation d'urgence ou de gravité particulière est susceptible de compromettre la continuité de l'activité de l'entreprise.

Il est préférable que le salarié soit prévenu d'une situation présentant un caractère urgent ou de gravité par un échange direct, appel ou écrit téléphonique (SMS).

Exemples de définition :

- Les situations d'urgence ou de gravité particulière se caractérisent par la survenance de risques majeurs pour l'entreprise comme des risques environnementaux, écologiques (inondations, éboulements...), terroristes ou sanitaires, attaque informatique....

- Par situation d'urgence ou de gravité particulière, il faut entendre tout événement majeur susceptible de toucher les intérêts de l'entreprise et d'une ampleur telle qu'il ne puisse être traité de manière satisfaisante dans le cadre du fonctionnement courant.

3) Conciliation de l'exigence du service client avec l'exercice du «droit à la déconnexion»

Mettre en place des dispositifs spécifiques pour concilier l'exigence du service aux clients avec l'exercice du «droit à la déconnexion».

Exemple de dispositif :

- Un message automatique d'absence sera prévu à l'attention du client lui indiquant les périodes d'indisponibilité du salarié et les conditions de prise en charge de sa demande dans le contexte.

4) Usage raisonnable et efficient des outils numériques

4.1- **La sensibilisation de l'ensemble des salariés à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques**

Cette sensibilisation peut prendre plusieurs formes : formations, outils de pédagogie ludiques, présentations, réunions d'échanges...

Dans ce cadre, les Caisses régionales et entités associées peuvent définir un niveau d'aptitude numérique que chaque salarié doit acquérir.

Les actions de sensibilisation peuvent faire l'objet d'actualisations régulières ou être complétées lorsqu'une évolution technologique le justifie, en lien avec l'offre formation proposée à la Caisse régionale ou à l'entité associée.

À titre d'exemple, le catalogue de l'IFCAM inclut les modules suivants :

- Un module «smart campus» visant à sensibiliser sur les enjeux du droit à la déconnexion
- Un module sur les outils de la bureautique et du numérique permettant d'envisager les modalités du droit à la déconnexion dans leur utilisation.

Exemples de sensibilisation des salariés :

L'entreprise peut :

- Élaborer des modules numériques et ludiques (exemples : fiches de bonnes pratiques, vidéos, FAQ, communautés d'utilisateurs, référents outils, quiz permettant de tester ses connaissances et pratiques puis acquérir le «permis numérique»...) permettant aux salariés d'utiliser leurs outils de la façon la plus efficiente possible.
- Mettre en place des «modes d'emploi» succincts et accessibles des outils numériques et des logiciels fournis.
- Organiser des animations et des groupes d'échanges, une journée ou une matinée consacrée au numérique.
- Mettre en place des modules de formation pour les salariés concernés par l'introduction de nouveaux outils ou de nouveaux logiciels, pour développer un socle de connaissances.

4.2- **La sensibilisation de l'ensemble des managers à l'usage raisonnable et efficient des outils numériques**

Exemple de sensibilisation des managers :

- Lorsque l'entreprise est dotée d'une charte managériale, elle peut y indiquer qu'il appartient aux managers de tenir compte de l'impact de leurs sollicitations sur le «droit à la déconnexion» des salariés, afin de ne pas les inciter à rester connectés pendant leur temps de repos.

4.3- **La définition des modalités pratiques de l'exercice du «droit à la déconnexion»**

À titre d'exemple, il peut être envisagé dans ce cadre :

m De recourir aux fonctions spécifiques des serveurs de messagerie : envoi différé des messages, pop up rappelant le «droit à la déconnexion» ...

Exemples d'utilisation de fonctions spécifiques d'envoi de messagerie :

- Les courriels doivent en priorité être envoyés pendant les heures habituelles de travail. Pour les salariés qui

décident de se connecter en dehors des heures habituelles de travail, il est fortement recommandé soit de préparer leurs messages en mode brouillon ou hors connexion soit d'utiliser la fonction d'envoi différé. Si le salarié souhaite envoyer un message en dehors des heures habituelles de travail, il veillera à indiquer que ce message n'appelle pas de réponse immédiate.

- Pour permettre l'exercice effectif du «droit à la déconnexion» par les salariés, un message pop up automatique sera envoyé au salarié, lorsqu'il s'apprête à envoyer un message entre 20 h du soir et 8 h du matin* : «vous envisagez d'envoyer un message en dehors des horaires habituels de travail. Si cet envoi n'est pas urgent, veuillez à utiliser l'envoi «différé» ou enregistrer ce message dans les brouillons».

m D'intégrer des recommandations dans les signatures de messages

Exemple d'alerte dans la signature de messages :

- «Si vous recevez ce message en dehors de vos horaires habituels de travail, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement».

m De prévoir des réponses automatiques redirigeant vers un autre interlocuteur pendant les périodes d'absence du salarié,

Exemple de message d'absence :

- «Lorsqu'un salarié est amené à être absent pour une durée supérieure à une journée (congrés payés, congrés spéciaux, congés maternité, arrêt maladie...), un message automatique d'absence sera prévu à l'attention des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise, leur indiquant l'interlocuteur à joindre et ses coordonnées.

L'interlocuteur adapté sera défini au sein de chaque équipe en tenant compte de son domaine d'activité et de la nature et la durée prévisible de l'absence.»

m De mettre en place des dispositifs de vigilance pour identifier des connexions excessives,

Exemples de dispositifs de vigilance :

- L'entreprise peut mettre en place une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur une certaine plage horaire (à définir), sur les week-ends ou sur les périodes de repos (congrés notamment), pour identifier des situations de l'usage trop intensif des outils (par exemple × connexions à distance en dehors des horaires habituels de travail et/ou le week-end sur le mois) et envisager des mesures de prévention et d'accompagnement définies en fonction du contexte.

Dans ce cadre, l'entreprise définit d'une part les modalités du dispositif :

- Fréquence du suivi (par ex. : une fois par mois)
- Acteurs associés dans la mise en œuvre du suivi des données (par ex. : Conformité, RH, Informatique...)
- Typologie de données suivies (par ex. : réalisation d'une opération bancaire, sur le poste de travail ; simple connexion au poste de travail...)
- Diffusion des relevés de suivi aux managers des salariés concernés par une dérive en terme de connexions excessives, afin de permettre un échange régulier sur le constat et les correctifs à apporter

Puis l'entreprise définit d'autre part les processus associés à ce dispositif de vigilance, notamment lorsqu'il révèle des connexions excessives :

- Pédagogie et communication à l'attention des salariés et managers sur l'existence de ce dispositif de vigilance, visant à assurer le respect du droit à la déconnexion de chacun,
- Discernement dans la typologie des comportements nécessitant des mesures correctrices, en distinguant les comportements exceptionnels de ceux plus récurrents et véritablement problématiques,
- Actions et traitements déclenchés par l'identification de connexions considérées excessives (par ex. : entretien avec le manager sur la base des écarts de connexions identifiées afin de rappeler les enjeux du droit à la déconnexion et les effets néfastes de l'hyper-connexion sur la santé ; puis éventuel entretien avec un membre de la DRH en cas de persistance du comportement problématique par la suite).
- Chaque salarié peut alerter son responsable hiérarchique lorsqu'il rencontre des difficultés de l'utilisation des outils numériques ou des situations d'usage anormal des outils numériques.
- L'utilisation des outils numériques est abordée lors de l'entretien annuel des salariés en forfait jours. Dans ce cas un bilan individuel donnant lieu le cas échéant aux mesures de prévention et d'accompagnement personnalisées peut être réalisé.
- La compétence numérique peut également être abordée lors de l'entretien professionnel.

m D'encourager le dialogue sur l'usage des outils numériques (ex : entretien annuel...) ...

Exemples de dialogue dans l'équipe sur l'usage des outils numériques :

Chaque équipe échange et définit des règles de fonctionnement digital adaptées à son métier et à son contexte

(exemple : existence de l'astreinte). Ces règles portent notamment sur des sujets suivants :

- Situations d'urgence ou graves dans l'exercice du métier : identification des situations concernées (urgence/gravité du problème), des interlocuteurs à avertir, ainsi que de moyen de communication le plus adapté.
- Préparation des absences : modalités de passation des dossiers entre collègues avant les périodes d'absence, pour éviter de déranger les collègues en repos ou en congés (type d'informations à transmettre, forme, moyen communication adapté...), information des interlocuteurs de la personne absente ...
- Circulation des informations entre les membres de l'équipe : informations à circulariser et le moyen de communication adapté (réunions d'équipe, échanges oraux, mails), éléments à faire figurer dans le message (ex : nom du client, numéro du dossier, contacts...)
- Échanges descendants/ascendants avec la hiérarchie et reporting : moyens les plus adaptés (courriels, échanges oraux...), situations nécessitant ou pas une réponse immédiate, un accusé de réception, gestion des sollicitations urgentes (moyen de communication, réponse attendue).

En outre, le partage d'information sur la mise en œuvre du droit à la déconnexion dans le cadre du dialogue social de proximité, selon la fréquence et les modalités adaptés pour les acteurs locaux, est de nature à contribuer à l'acculturation de tous et à l'efficacité des bonnes pratiques au quotidien.

Il encourage également les acteurs à prioriser la signature d'accords d'entreprise sur le sujet, à défaut desquels une charte est alors mise en place dans l'entreprise.

