Accord
portant sur la
Mise en place d'un dispositif de
Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Entre les soussignés :

La Caisse régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par sa Directrice du Développement Humain et de la Communication, Madame Sandrine FERMI,

Et les organisations syndicales représentatives :

CFDT, représentée

SNECA-CGC, représentée Olivier PERROT

SUD-CAM, représentée par O. Chevrais Beaudelay.

Il a été conclu l'accord suivant :

PREAMBULE

Dans un contexte de changement démographique et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers, des technologies et des attentes de nos clients, la Caisse régionale se doit d'accompagner les emplois et les compétences par une politique de gestion du développement humain adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les aspirations professionnelles des salariés et les attentes des clients.

Cette politique contribue à la raison d'être du Crédit agricole définie dans le nouveau projet de Groupe, et projet de l'entreprise qui se concrétise en 4 pilliers qui sont, pour rappel, « Collaborateurs au cœur », « Obsession client », « Impact territoire » et « Reflexe performance ». Ces derniers nous permettent d'agir chaque jour, dans l'interêt de nos clients et de notre société.

A cet égard, les parties signataires souhaitent réaffirmer tout l'intérêt d'expliciter la stratégie définie d'une part, par la Caisse régionale dans le cadre de son projet d'entreprise et d'autre part, par le Crédit Agricole au travers de son projet de Groupe et du Plan à moyen terme, dans le but d'échanger et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris.

La Caisse régionale évolue aujourd'hui dans un contexte bancaire en forte mutation marqué par :

- des évolutions des nouvelles technologies et de nouveaux instruments de travail
- des attentes clients de plus en plus en plus complexes
- une évolution des modalités d'exercice des métiers,
- des transformations d'organisations
- une accélération des parcours professionnels,
- l'allongement de la durée de vie professionnelle.

L'anticipation est donc nécessaire pour poursuivre les politiques de formation, de mobilités et d'adaptations professionnelles, de recrutements et de redéploiements d'emplois et de compétences, en servant conjointement les intérêts des clients, des salariés et de l'entreprise.

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions de l'article L.2241-4 du Code du travail, de traiter de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il vise également à compléter l'accord portant sur le calendrier de consultation du Comité social économique et de négociation conclu avec les organisations syndicales le 7 juin 2019 et ses deux avenants du 26/06/2020 et 21/12/2020, sur les informations mises à disposition du comité social économique dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences notamment sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences dans le cadre de l'article L.2323-10 du code du travail.

Le présent accord, dans la continuité du précédent accord signé le 02 février 2017, s'inscrit dans le cadre de l'accord de branche signé le 26 octobre 2020 relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité social économique sur la stratégie de l'entreprise et aux orientations en vue de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il s'inscrit en cohérence avec les dispositions des accords locaux et nationaux actuellement en vigueur, notamment :

- Accord national du 21 décembre 2018 sur la formation professionnelle au Crédit Agricole, reconduit par avenants du 4 juillet 2019, et du 1er décembre 2020
- Accord d'entreprise sur le calendrier de consultation du CSE et de négociation du 7 juin 2019

ARTICLE 1 – La stratégie de l'entreprise

Article 1.1 - La définition de la stratégie

La notion de stratégie de l'entreprise ne fait l'objet d'aucune définition légale. Elle est définie par l'accord national du 26 octobre 2020 comme étant « *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. »

La stratégie de la Caisse régionale s'exprime au travers de son projet d'entreprise à moyen terme.

Article 1.2 - Les modalités d'information et de consultation annuelle du Comité social économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail

Le dialogue social favorise le partage de l'information sur les évolutions de l'entreprise, et permet ainsi d'anticiper les conséquences des orientations stratégiques.

Pour cette consultation sur la stratégie, certaines informations seront portées à la connaissance du Comité social économique, notamment :

- Les orientations et ambitions du Groupe Crédit Agricole ;
- Les principaux éléments de diagnostics de l'environnement de la Caisse régionale, de son marché, de la concurrence, des attentes de la clientèle ;

- L'analyse des forces et faiblesses de l'entreprise, des menaces ou contraintes qu'elle doit prendre en compte ;
- Les opportunités que l'entreprise souhaite saisir.

Ces informations viennent en complément des éléments qui sont prévus dans le cadre de l'accord conclu le 7 juin 2019 et de ses différents avenants, entre la direction et les organisations syndicales portant sur le calendrier social de consultation du Comité social économique et de négociation.

L'ensemble de ces éléments constitue le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Au cours de cette consultation, seront notamment portés à la connaissance du Comité social économique :

- 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.

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

ARTICLE 2 – LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Dans un contexte d'évolutions sociétales (attentes, comportements) et de diversité accrue, d'évolution rapide des métiers et des technologies et d'allongement de la durée de vie professionnelle et d'évolution des organisations, la Caisse Régionale doit veiller à l'adaptation permanente de ses effectifs et des compétences de ses collaborateurs.

C'est dans cette optique que la Direction vise, en concertation avec les partenaires sociaux, à concilier ses objectifs de développement et de performance, les aspirations des salariés (évolution professionnelle, reconnaissance de la contribution …) et la sécurisation de l'emploi.

Article 2.1 – Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences consiste à concevoir et à mettre en place des politiques de formation, de recrutement et de mobilité cohérentes, visant à permettre à l'entreprise et aux salariés de passer, sans heurts, d'une structure initiale en terme d'effectif et de compétences à une structure de compétences probable au regard des ambitions stratégiques.

La GPEC suppose :

- la responsabilité de l'entreprise dans l'anticipation de ses ambitions stratégiques et l'accompagnement des projets professionnels et de l'employabilité des salariés ;
- l'implication et la responsabilisation du salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle dont il est l'acteur clé.

Article 2.2 – Les acteurs de la GPEC

La politique de GPEC de la Caisse Régionale est définie par la Direction Générale et la Direction du développement Humain en relation avec les autres Directions et les managers.

A cet effet la Caisse Régionale :

- définit à partir des axes stratégiques une organisation du travail, avec les effectifs et conditions d'emploi correspondants,
- élabore un plan de formation annuel pour favoriser l'adaptation, le maintien, le développement et l'évolution des compétences,
- évalue régulièrement les performances professionnelles et les compétences de ses salariés pour favoriser leur évolution et assurer le maintien de leur employabilité et ce, au sein même de leur emploi, dans une démarche de maintien des compétences tout au long de leur vie professionnelle,
- met à la disposition de ses salariés les outils de gestion de l'emploi et de formation, en veillant à adapter les dispositifs de formation aux besoins individuels
- informe le personnel et les partenaires sociaux des changements d'organisations et de structures.

Dans ce cadre, chaque salarié, avec l'accompagnement de son manager, est acteur de son parcours professionnel et de son adaptation aux évolutions technologiques et aux changements règlementaires, par l'intermédiaire des outils, des formations et informations mis à sa disposition, ceci tout au long de sa vie professionnelle, en accord avec les besoins de l'entreprise.

Les managers sont aussi acteurs en informant régulièrement les collaborateurs des orientations de la caisse régionale et de ses besoins et les accompagnent dans l'élaboration de leur projet d'évolution professionnelle.

Les partenaires sociaux sont également partenaires de la démarche de gestion des emplois et des compétences par les informations qu'ils reçoivent et les suggestions qu'ils apportent, des demandes complémentaires qu'ils formulent et des avis qu'ils émettent, au sein des instances appropriées.

Article 2.3 – Mise en place d'un dispositif de GPEC

Afin de permettre à chaque salarié d'avoir une vision à court et moyen terme et d'être acteur de son projet professionnel, la Caisse régionale anticipera les évolutions des métiers liées notamment au développement de la Banque multicanale de proximité et à la transformation digitale, tant au plan qualitatif que quantitatif, ainsi que d'éventuels changements d'organisation au regard de ses ambitions et objectifs.

Ces tendances ne seront communiquées qu'à titre indicatif, l'environnement étant susceptible d'évoluer rapidement.

Pour ce faire, la Caisse régionale présentera dans le cadre de la consultation du Comité social économique sur la politique sociale :

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

En outre, les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière seront discutés au sein de la Commission sociale du Comité social économique dans le cadre de l'article 10 de l'avenant du 1er décembre 2020 à l'accord de branche du 21 décembre 2018 sur l'égalité professionnelle, et pourront contribuer utilement à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Afin d'accompagner le passage d'une structure de compétences à une autre, la Caisse régionale s'appuie sur les dispositifs, détaillés ci-dessous, de gestion du développement humain relevant de la GPEC et cohérents avec les dispositions des accords nationaux.

Article 2.4 – Moyens de la GPEC

La Caisse Régionale rappelle son attachement à l'évolution professionnelle des salariés. Favoriser les évolutions dans une logique de préservation et de développement de l'employabilité constitue un enjeu majeur.

La Caisse régionale entend donc favoriser la promotion interne en mettant à la disposition des salariés les moyens nécessaires au développement de leurs compétences et à la construction de leur parcours dans une logique de responsabilité partagée y compris en utilisant des formations diplomantes externes au groupe (ITB, Masters spécialisés…).

A ce titre, dans un dispositif global d'animation des trajectoires professionnelles, la Caisse régionale s'est engagée dans des travaux visant à créer de nouvelles appelations métiers permettant d'avoir des libellés métiers plus explicites et attractifs.

2.4.1- L'information des salariés et des managers

L'entreprise veillera à donner aux salariés les informations leur permettant d'avoir une visibilité sur l'évolution de leurs métiers et les parcours professionnels possibles.

Cette information intervient à l'aide :

- d'une présentation de notre « Académie Atlantique Vendée » aux nouveaux embauchés des perspectives d'évolution au sein de l'entreprise et d'une meilleure lisibilité des parcours professionnels possibles (Entretiens RH, …),
- de la mise à disposition sur le portail de l'ensemble des fiches emplois de l'entreprise,
- de la mise à disposition sur le portail des différents cursus de l' « Académie Atlantique Vendée »,
- de l'ensemble des accords d'entreprises favorisant la mobilité géographique et/ou fonctionnelle,
- d'un libre accès sur Talensoft aux offres d'emploi diffusées au sein de la Caisse Régionale et sur la vitrine internet RH des offres d'emploi du groupe Crédit Agricole.

Les offres d'emploi interne publiées sur Talensoft sont ouvertes à tous les salariés de la Caisse Régionale.

La Direction du Développement Humain étudie systématiquement chaque candidature et y apporte également une réponse orale systématique suivie d'une confirmation par mail. Lorsque le candidat est pré sélectionné et est reçu en entretien, il reçoit également une réponse orale motivée puis une confirmation écrite par mail.

2.4.2- Le recrutement

La Caisse Régionale souhaite, dans un souci d'anticipation, préparer les plans de successions au regard des départs potentiels et notamment par l'identification des compétences et des postes clés.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois, elle met en place des actions de recrutement principalement sur les différents métiers en relation avec la clientèle et les fonctions d'expertise au siège. Dans ce cadre, elle veillera à diversifier les profils de recrutement (niveau de formation, âge, sexe, expérience …).

Les mouvements de personnel sont gérés au niveau de la Caisse régionale en fonction des opportunités de développement et des adaptations de l'organisation.

Les nouveaux embauchés affectés sur des métiers en relation avec la clientèle bénéficient donc tous d'une formation dispensée dans le cadre des parcours d'intégration dont les programmes sont adaptés aux métiers auxquels sont destinés les personnes recrutées (Académie Atlantique Vendée).

La Caisse Régionale souhaite également assurer le développement des compétences managériales lors de la prise de fonction et tout au long de l'exercice des fonctions managériales.

Les processus internes RH (revues d'effectifs, entretiens annuels d'appréciation…) permettent de détecter les potentiels existants, afin de mettre en place des formations adaptées, sous forme de plan individuels ou de filière.

2.4.3- Les moments clés du parcours professionnel du salarié

a. L'entretien annuel d'appréciation

Chaque année, tous les salariés de l'entreprise bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique, au cours duquel un véritable échange s'instaure sur les points suivants :

- le niveau de maitrise du collaborateur des compétences clés de son emploi
- sa contribution qualitative et quantitative
- ses points forts et ses axes d'amélioration
- les conditions d'exercice du forfait annuel en jours pour les managers au forfait.

b. L'entretien professionnel

Chaque année, tous les salariés bénéficient d'un entretien professionnel avec leur responsable hierarchique qui a pour objectifs de :

- Faire un bilan sur les compétences acquises et les compétences à développer ;
- Faire le point sur les évolutions professionnelles souhaitées par le salarié, à court et 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.

Ces échanges doivent permettre au salarié d'être acteur de son parcours professionnel.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel d'appréciation, pourra être réalisé à l'occasion d'une même rencontre, mais, organisé en deux temps afin de bien distinguer les deux entretiens.

Tous les six ans de présence du salarié dans l'entreprise, l'entretien professionnel comporte un objectif spécifique : élaborer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. A ce titre, l'entreprise s'assure, que le salarié au cours de ces six années :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

c. Le bilan de compétences

Tout salarié peut, après accord de la Direction du Développement Humain, dans le cadre d'une démarche individuelle, bénéficier d'un bilan de compétences dont l'objet est d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle orientation.

Ce bilan est réalisé à la demande du salarié ou avec son accord s'il est proposé par l'entreprise. Il est, dans tous les cas, effectué en dehors de l'entreprise.
Le choix du prestataire est laissé à la libre appréciation du salarié et la Direction du Développement Humain s'engage à lui fournir un annuaire des prestataires.

d. L'entretien RH

Tout salarié, à tout moment et à son initiative, peut bénéficier d'un entretien avec un représentant de la Direction du Développement Humain afin de faire le point sur son évolution professionnelle.

A tout autre moment clé de sa carrière professionnelle, le salarié peut bénéficier d'un entretien avec un représentant de la Direction du Développement Humain. Certains évènements déclenchent une proposition d'entretien avec la Direction du Développement humain (retour absence longue, fin de détachement, fin de la période de titularisation…).

2.4.4 - La revue d'effectifs

Les revues d'effectifs sont organisées annuellement par la Direction du Développement Humain et permettent pour un périmètre donné, d'avoir une vision précise de la situation des collaborateurs en évoquant notamment :
- les potentiels d'évolution à partir des avis des managers sur les souhaits émis dans l'entretien professionnel par les salariés,
- les situations particulières définies chaque année (entretien annuel insuffisant, absence de mobilité depuis plusieurs années …)
- les départs à venir.

Dans le cadre de la préparation de la revue d'effectif, le manager reçoit un support de la Direction du Développement Humain. Celui-ci informe ses collaborateurs sur les revues d'effectifs et leur sens.
Une information générale est également faite préalablement au lancement des revues d'effectifs, afin d'informer l'ensemble des salariés sur la démarche, le sens, la finalité, le processus et le déroulement des revues d'effectifs.

Après la revue d'effectifs, chaque manager informe l'ensemble des collaborateurs sur la bonne tenue de la revue, en réunion par exemple. Le manager échange de façon individuelle avec les collaborateurs dont la situation a été évoquée. Parallèlement, la Direction du Développement Humain informe par mail les collaborateurs dont la situation a été évoquée lors des revues d'effectifs.

L'ensemble des actions, sur les revues d'effectifs, est repris dans un document accessible à l'ensemble des salariés dans l'espace Infos RH.

Une refonte du dispositif de revue d'effectifs, est prévue sur l'année 2021, afin de gagner en lisibilité et transparence.

2.4.5 - La mobilité

a. La mobilité interne au sein de la Caisse régionale

OCB

Dans le cadre de sa politique de développement, la Caisse régionale souhaite accompagner la mobilité de ses collaborateurs. La mobilité, géographique ou fonctionnelle, facteur de développement des compétences et d'évolution de carrière, est une étape importante du parcours professionnel.

La mobilité fonctionnelle résulte d'un changement de poste et/ou d'activité professionnelle.
La mobilité géographique résulte quant à elle d'un changement de lieu de travail entraînant ou non un changement de résidence.

La mobilité professionnelle doit tenir compte des intérêts :

- des salariés : souhaits d'évolution professionnelle ou de changement d'affectation, souhait de rapprochement géographique, développement des compétences,
- des clients : interlocuteur compétent, stabilité de la relation,
- de l'entreprise : adéquation ressources – emploi, maîtrise des risques,

afin de concilier les attentes de chacun, les durées dans un poste tiendront compte de la montée en compétences, du besoin de stabilité et des emplois eux mêmes.
Les durées indicatives dans l'emploi sont indiquées dans les fiches emploi.

La gestion de la mobilité s'appuie sur un travail conjoint entre les managers, les salariés et la Direction du Développement Humain.
Par ailleurs, la Caisse régionale communique auprès des salariés les différents éléments d'information permettant de faire émerger des souhaits d'évolution et respecte les règles préconisées dans la Charte de la Mobilité édictée au niveau national.

Un accord d'entreprise sur la mobilité des salariés conclu entre les partenaires sociaux prévoit un accompagnement des salariés en cas de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.

Des mesures unilatérales prévoient également un accompagnement en cas de mobilités suite à des suppressions de poste.

b. La mobilité inter Caisse régionales et la mobilité Groupe

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

Il est rappelé que les Caisses régionales ont en partage un socle de principes communs applicables à la mobilité, issu de l'article 11- II de la Convention collective nationale du Crédit agricole :

- En cas de mobilité d'un salarié entre des Caisses régionales ou les autres entités, considérée comme une embauche, une convention tripartite est formalisée entre l'entité d'origine, le salarié et l'entité d'accueil, conformément à l'article 11- II de la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

De la même manière et afin de répondre aux aspirations professionnelles et à la prise de responsabilité dans un autre environnement du Groupe, la Caisse régionale porte à la connaissance des collaborateurs les dispositifs de « mobilités Talents » et « destinations internationales ».

c. La mobilité externe

La Caisse régionale accompagne les salariés pour la réalisation de leur projet professionnel par différents dispositifs et notamment par la signature par la Caisse régionale d'une charte d'engagements réciproques permettant d'accompagner les situations de mobilité professionnelles des collaborateurs (transcompétences), le bilan de compétences ou le compte personnel de formation.

De même, la Caisse régionale accompagne les collaborateurs dans le développement de projets professionnels (création/reprise d'entreprise…) dans le cadre de l'accord d'entreprise portant sur l'aide à la création ou reprise d'entreprise.

d. La mobilité volontaire sécurisée

Tout salarié justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté, consécutifs ou non, dans la Caisse régionale peut, dans le cadre des conditions fixées par les articles L.1222-12 à L.1222-15 du code du travail, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée, afin de découvrir un emploi dans une autre entreprise. La mobilité volontaire sécurisée est organisée dans le respect des obligations professionnelles, notamment de non concurrence et dans le cadre d'une suspension du contrat de travail du salarié.

Si l'employeur accepte la demande du salarié, un avenant au contrat de travail détermine les modalités de la période de mobilité sécurisée et de retour dans l'entreprise.
A son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes, ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification (PCE). Il bénéficie également de l'entretien professionnel prévu par l'accord du 6 mai 2015 sur la formation professionnelle.

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

2.4.6 - La formation au service du développement professionnel

La formation professionnelle constitue le moyen privilégié de permettre au salarié de la Caisse régionale de s'adapter à son emploi, de maintenir les compétences requises pour l'exercice de son emploi à l'aide d'un diagnostic et ainsi d'une meilleure évaluation des besoins formation, de développer les compétences requises par son emploi et les évolutions de ce dernier et de se préparer à son évolution professionnelle en adéquation avec les besoins présents et futurs de l'entreprise.

La Caisse Régionale Atlantique Vendée a créé son Académie de l'excellence relationnelle en multicanal, reconnue dans l'entreprise, dans le Groupe et dans les grandes écoles :

- Dont l'enjeu est de faire progresser notre IRC : des clients satisfaits de l'expertise relationnelle de leur « banquier »
- Avec des nouveaux collaborateurs formés non seulement avant leur prise de fonction mais aussi tout au long de leur trajet professionnel
- Avec des parcours labellisés ou certifiés
- Tout en formant sur la conformité et permettant ainsi aux collaborateurs d'exercer leur métier dans un cadre réglementé

Dans une perspective croissante de personnalisation et de digitalisation, la Caisse régionale déploie de nombreux dispositifs et parcours de formation en classes virtuelles, permettant aux équipes et collaborateurs d'être acteurs de leurs parcours de formation.

Cette plateforme d'apprentissage interactive sert de support à la formation initiale et continue. Hébergée sur internet, elle met à disposition des formations complètes et facilite les relations entre les différents acteurs du dispositif d'accompagnement.

L'accord d'entreprise conclu entre les partenaires sociaux sur les objectifs prioritaires de la formation et la gestion interne du compte personnel de formation permet de faire un lien étroit entre la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et d'assurer la cohérence du plan de formation au regard des transformations futures de l'entreprise.

OCB

Article 2.5 – L'accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle

Les démarches d'accompagnement des évolutions de l'emploi et des compétences mises en place, concourent à la prévention des situations d'insuffisance professionnelle des salariés.

En cas d'identification de situations d'insuffisance professionnelle, il sera établi un diagnostic individuel prenant en compte notamment les différents éléments de contexte tels que l'ancienneté dans le poste, l'environnement, le parcours professionnel, les formations dispensées…
Ce diagnostic, qui sera établi au regard des entretiens annuels d'appréciation, des entretiens professionnels et de la revue d'effectifs notamment, sera retranscrit au salarié.

A partir de ce diagnostic, il est mis en place un plan d'accompagnement individuel entre le manager, le salarié et la Direction du Développement Humain permettant au collaborateur de retrouver le niveau de compétences professionnelles attendues dans son emploi. Ce plan d'accompagnement définit les points d'étapes et les moyens mis en œuvre par la caisse régionale pour accompagner le collaborateur dans ses missions et rétablir un socle de connaissance et de compétences conformes aux attendus de son emploi.

Cet accompagnement, qui nécessite l'implication active du salarié, est adapté à l'emploi et aux difficultés rencontrées. Sa durée est adaptée en conséquence et déterminée conjointement entre le salarié, le manager et la Direction du Développement Humain.

Article 2.6 – L'aménagement de fin de carrière

Le fait de s'engager en faveur de l'aménagement des fins de carrières fait partie de notre Responsabilité Sociétale.
C'est dans ce cadre que les parties ont souhaité, au travers de cet accord rappeler les dispositifs existants à travers deux thèmes majeurs :

2.6.1- L'utilisation du CET

Le présent accord rappelle les conditions de mise en œuvre et d'utilisation du compte épargne temps de l'accord portant sur le compte épargne temps du 21/12/2020.

Le CET est un dispositif d'aménagement du temps de travail ouvert à tous les salariés et prévoit une alimentation spécifique pour les collaborateurs de 55 ans et plus.

Ainsi, conformément à l'accord du 21/12/2020, le collaborateur de plus de 55 ans peut alimenter son CET de 10 jours par an, limité à un plafond maximum de 80 jours.

Ces jours ainsi épargnés peuvent notamment être utilisés en jours de repos, permettant un départ en retraite anticipé, en financement du rachat de cotisations d'assurance vieillesse ou encore en versement sur PERCOL.

Pour rappel, à titre transitoire et afin d'accompagner les collaborateurs qui auraient épargnés depuis leurs 50 ans dans le cadre de l'accord à durée indéterminée du 3 juillet 2006, et qui souhaitent partir en retraite pendant la durée de cet accord, il est convenu que le stock de jours épargnés après 50 ans à la date du 4 janvier 2018 soit abondé de 10% par l'entreprise à la condition que ces jours soient utilisés :

- pour anticiper le départ en retraite ou pré-retraite
- en financement d'une retraite supplémentaire
- en financement du rachat de cotisations d'assurance vieillesse visées à l'article L 351-14-1 du code de la sécurité sociale
- en versement sur le PERCOL

Ces jours seront abondés uniquement en cas d'utilisation sur la durée du présent accord soit jusqu'au 31 décembre 2023.

2.6.2- L'accompagnement sur le temps de travail

a. Le dispositif de retraite progressive

Le présent accord rappelle l'existence du dispositif de retraite progressive tel que défini à l'article L. 351-15 et L351-16 du code de la sécurité sociale, permettant d'assurer une transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Il s'agit d'un dispositif d'aménagement de fin de carrière, qui consiste à percevoir une partie de sa pension de retraite tout en exerçant une activité à temps partiel sous réserve de remplir les conditions légales notamment :

- Avoir au moins 60 ans et atteindre l'âge légal de départ à la retraite (selon la génération) diminué de deux ans
- Justifier du nombre de trimestre d'assurance requis au régime de base
- Exercer son activtié à temps partiel compris entre 40% et 80% de la durée du travail à temps complet

b. Le recours au temps partiel

La Caisse régionale souhaite offrir une souplesse de fonctionnement aux collaborateurs seniors éligibles dans les conditions fixées par accord du 5/10/2017, reconduit par avenant du 26/06/2020, pour une durée déterminée de 1 an (jusqu'au 31/12/2021) dans l'organisation du travail en falicitant la réduction de leur activité.

Conformément aux dispositions fixées par accord du 26 juin 2020, le temps partiel senior permet au collaborateur éligible de travailler à 60% jusqu'à son départ en retraite, rémunéré à hauteur de 70%.

Dans cet accord, il est également prévu que :

- La Caisse Régionale prenne en charge le supplément de cotisations CAMARCA et CRCCA, cotisations salariales et patronales, occasionné par le maintien des avantages en matière de retraite complémentaire des salariés à temps complet
- La Caisse régionale verse la prime de départ à la retraite prévue à l'article 39 de la Convention Collective sur la base d'une activité à temps plein pour la période de temps partiel réalisée dans le cadre du présent accord et dans la limite de 4 années de date à date

2.6.3- Journées d'information sur la préparation à la retraite

A partir de 59 ans, chaque collaborateur pourra assister à la réunion d'information sur la préparation à la retraite organisée par la Caisse régionale en collaboration avec la MSA et le groupe AGRICA.

2.6.4- Encourager le mécénat de compétences seniors

Le mécénat de compétences est la mise à disposition gracieuse, ponctuelle ou régulière, d'un collaborateur volontaire à un organisme d'intérêt général, durant son temps de travail.
Le salarié volontaire concrétise sa volonté d'être utile à la société et développe ses compétences et sa capacité d'adaptation.

La Caisse régionale reste l'employeur du collaborateur pendant la période de mise à disposition, et continue de s'acquiter du paiement de la rémunération (et de ses accessoires) du collaborateur, lequel conserve le bénéfice de son statut et dispositions conventionnelles.

La Direction souhaite initier, sur un nombre de 5 collaborateurs simultanément (maximum) et encourager la démarche en sensibilant les collaborateurs par une information qui sera relayée régulièrement au sein de la Caisse régionale.

Cette formule pourra être expérimentée sur la dernière année avant le départ en retraite du collaborateur.

Une convention de mise à disposition entre l'entreprise et l'organisme, ainsi qu'un avenant au contrat de travail, seront systématiquement établis avant le début de la mission afin de préciser les caractéristiques (contenu des tâches, du poste, lieux et horaires de la mission, durée et dates de la mise à disposisiton ...).

L'entreprise pourra, bénéficier d'une réduction d'impôt sur les sociétés à hauteur de 60% du montant du don, dans la limite de 0.5% du chiffre d'affaires total hors taxe. Dans le cas présent d'une mise à disposition d'un collaborateur, c'est le salaire chargé du salarié qui est pris en compte au prorata temporis pour valoriser l'opération de mécénat.

ARTICLE 3 : DEROULEMENT DE CARRIERE DES SALARIES EXERCANT DES RESPONSABILITES SYNDICALES

L'entreprise est profondément attachée au principe de non-discrimination, notamment en ce qui concerne les salariés amenés à exercer des fonctions syndicales. Plus encore, l'entreprise reconnaît que l'exercice de responsabilités syndicales durant une période conséquente permet l'acquisition de compétences spécifiques.

L'entreprise s'engage à sensibiliser et informer les représentants du personnel sur les possibilités de cursus de professionnalisation permettant l'acquisition de compétences, d'un certificat, diplôme, ... à la demande de salariés souhaitant mobiliser leur CPF.

En parallèle, la Caisse régionale s'engage à engager des négociations sur le thème du déroulement de carrière des salariés exercant des responsabilités syndicales en 2021. Dans ce cadre, la Caisse régionale étudiera la possiiblité de réaliser la certification des parcours syndicaux sur le temps le travail.

ARTICLE 4 : SUIVI DES INDICATEURS

Afin de procurer une lisbilité nationale sur la contribution des Caisses régionales à l'accord de branche du 26 octobre 2020, les indicateurs suivants seront présentés en commission sociale et remontés annuellement à la FNCA.

- Recrutement et données générationnelles
    - Pyramide des effectifs par tranche d'âge/sexe,
    - Recrutement par tranche d'age.

- Alternance et emploi des jeunes
    - Nombre de contrats en alternance (apprentissage et professionnalisation),
    - Nouvelles embauches par contrat en alternance (apprentissage et professionnalisation),

- Avancement du projet « 6000 Alternants » sur le périmètre des CR,
- Taux de transofrmation des contrats en alternance en embauche défintive.

- Développement des compétences
  - Nombre ou part de salariés par tranche d'âge ayant eu accès à des dispositifs de formation individualiés : CIF, VAE, bilan de compétences,
  - Nombre de jours de formation mis en œuvre par tranche d'âge.

- Evolutions de carrière
  - Répartition de l'effectif par tranche d'ancienneté et ancienneté moyenne,
  - Nombre de mobilités entre Caisses régionales et/ou entreprises de la branche,
  - Nombre de promotions par tranche d'âge,
  - Moyenne d'âge par classe,
  - Nombre ou part de salariés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'un entretien professionnel par tranche d'âge,
  - Nombre d'aménagements de fins de carrière.

ARTICLE 5 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2022. Cette durée fait référence à celle prévue par l'accord de Branche portant sur les modalités de consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise et la mise en place d'un dispositif de GPEC.
Il cessera, à cette date, de produire ses effets de plein droit. Les parties conviennent de se réunir avant le 30 septembre 2022 afin d'examiner son éventuelle reconduction ou renégocier les dispositions, dans le cadre de l'accord de branche.

Les modifications ou dénonciations de l'accord seront régies par les dispositions légales en la matière.

ARTICLE 6 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément à la loi, le présent accord sera déposé de manière électronique à la Direction Régionale de l'Economie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Loire-Atlantique afin qu'il soit publié dans la base nationale des accords collectifs de manière anonyme et en version complète, ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nantes.

En outre, un exemplaire original sera remis à chaque Organisation Syndicale.

Fait à Nantes, le 15 avril 2021

OCB.

SFDT

La Directrice du Développement Humain de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique Vendée	Le Délégué Syndical CFDT	Le Délégué Syndical SNECA	Le Délégué Syndical SUD-CAM
Sandrine FERMI			