

**ACCORD NATIONAL DU 12 JUILLET 2022 SUR LES ASPECTS SOCIAUX DES
FUSIONS, DES RESTRUCTURATIONS, DES COOPERATIONS ET
REORGANISATIONS DANS LES CAISSES REGIONALES DE CREDIT
AGRICOLE ET LES ORGANISMES ADHERANT A LA CONVENTION
COLLECTIVE DU CREDIT AGRICOLE**

Entre les soussignés :

- La Fédération Nationale du Crédit Agricole,
représentée par M. Guy GUILAUME

d'une part,

Les organisations syndicales ci-après :

- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. – C.F.E. - C.G.C.)
représenté par Mme/M.
- Fédération Générale Agro-alimentaire (C.F.D.T.)
représentée par Mme/M.
- Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par Mme/M.

d'autre part,

^{DS}
GG

^{DS}
AB

^{DS}
SS

Sommaire

PREAMBULE	3
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION	6
1.1 - Définition des opérations de restructuration	6
1.2 - Définition des opérations de coopération	6
1.3 - Définition des réorganisations	6
ARTICLE 2 : PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL.....	7
ARTICLE 3 : MODALITES DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	7
3.1 - La consultation du Comité social et économique	7
3.2 - Le rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)	10
ARTICLE 4 : CONTENU DE L'INFORMATION ET OBJET DE LA CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE ET RÔLE DE LA CSSCT	10
4.1 - Information-Consultation du Comité social et économique	10
4.2 - Le rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail.....	13
ARTICLE 5. MODALITES DE NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES	14
5.1 - Négociation d'un statut social unique.....	14
5.2 - Négociation sur le nouveau Comité social et économique lors d'une fusion de Caisses régionales et d'entités associées	16
ARTICLE 6 : MOYENS SPECIFIQUES ATTRIBUÉS AUX REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN CAS DE FUSION	16
6.1 - Le Comité social et économique.....	16
6.2 - Les délégués syndicaux.....	16
ARTICLE 7 : DUREE DE L'ACCORD	17

« PREAMBULE

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, en dernier lieu, par accord du 26 avril 2017, reconduit par avenant du 19 novembre 2019.

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 :

- Elargi 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 de la renégociation de l'accord en 2017, après avoir partagé le constat que le processus d'accompagnement social revu par l'accord du 27 mars 2012 avait fait ses preuves et continuait d'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 ont rappelé 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, désormais reconduit par le nouvel accord conclu le 15 mai 2020.

A l'occasion de la conclusion de l'accord du 26 avril 2017 sur les aspects sociaux des fusions, coopérations, réorganisations et restructurations, les signataires ont restructuré l'accord pour en clarifier la lecture, et ont également :

- En premier lieu, enrichi le dispositif avec les mesures issues des récentes évolutions législatives, notamment :
 - Les délais de consultations des instances représentatives du personnel,
 - La mise en place d'une base de données économiques et sociales,
 - La possibilité d'organiser des réunions de la représentation du personnel 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 sur la formation professionnelle (à date, accord du 1^{er} décembre 2020),
 - Relatives à la mobilité, prévues par l'accord relatif aux modalités d'information et de consultation du CSE sur la stratégie de l'entreprise et aux orientations en vue de la mise en place de dispositif de GPEC, en particulier s'agissant des démarches d'accompagnement des évolutions des métiers (à date, accord du 26 octobre 2020),

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 donc convenu 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.

Cet accord a ensuite fait l'objet d'une révision 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.

A 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.

C'est donc sur la base d'un accord restructuré depuis 2017, et à jour des dernières grandes réformes en matière de relations collectives de travail, que la renégociation du texte s'est ouverte en CPPNI du 26 octobre 2021.

Cette renégociation a été l'occasion de partager un bilan exhaustif des coopérations mises en place dans la branche, en soulignant leur diversité en terme de tailles ou de services, mais aussi l'adaptabilité du modèle, vecteur de valeur pour les Caisses régionales et entités associées, à la dynamique duquel le présent accord doit pleinement contribuer.

Partageant le constat d'un cadre conventionnel pleinement adapté à ce jour en tant que support des processus sociaux liés à la mise en œuvre de ces opérations, les parties signataires ont donc entendu le pérenniser, en poursuivant un double objectif :

- Adapter l'accord tant que de besoin aux dernières évolutions législatives et conventionnelles intervenues,

- Renforcer l'application locale de l'accord, en s'appuyant sur l'expérience tirée du développement, ces dernières années, des opérations visées, en particulier celui des coopérations.

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. Il revient aux acteurs du dialogue social de proximité d'échanger sur le caractère limité des impacts en terme d'effectifs, de manière à mettre en œuvre un processus social adapté à la réorganisation concernée.

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 : MODALITES DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

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. Pour les opérations susceptibles de concerner des Caisses régionales ou entités proches géographiquement, notamment en cas de coopération, les entreprises concernées veillent tant que possible à informer concomitamment leurs

élus respectifs, contribuant ainsi à la transparence et la qualité de l'information diffusée à l'ensemble des parties prenantes.

- 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. A défaut d'accord d'entreprise, ces délais d'examens 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.

A 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.

A 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. Les acteurs locaux du dialogue social sont invités à se concerter pour convenir des situations qui s'inscriraient dans ce dispositif. Le cas échéant, les réunions de suivi concerté pourront être organisées en visioconférence.

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 Economique, 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.

A 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 COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE 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 26 octobre 2020 sur la stratégie de l'entreprise et aux orientations en vue de la mise en place d'un 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),
 - le cas échéant, les modalités de travail à distance impliquées par l'opération seront précisées, dès lors que celle-ci le nécessite et que ce mode d'organisation est mis en place dans l'entreprise.
 - Les évolutions envisagées pour le(s) métier(s) visé(s) par l'opération, ainsi que les actions de formation prévues :
 - action de reconversion,
 - action d'adaptation,

- mise en œuvre de dispositifs ou démarches prévus par l'accord du 1^{er} décembre 2020 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,
- Les dispositifs d'accompagnement des mobilités ayant vocation à s'appliquer le cas échéant, dans l'entité d'accueil, au salarié amené à effectuer une mobilité professionnelle entre deux entités dans le cadre d'une coopération,
- 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 conséquences environnementales de l'opération envisagée, en application de l'article L. 2312-8 du Code du Travail.
- 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, les modalités de travail distanciel le cas échéant, le niveau de l'emploi, le nombre et les principes de classification des emplois et les mesures qui sont envisagées sur ce point,
 - Les évolutions envisagées pour le(s) métier(s) visé(s) par l'opération, ainsi que les actions de formation prévues :
 - action de reconversion,
 - action d'adaptation,

- mise en œuvre de dispositifs ou démarches prévus l'accord du 1^{er} décembre 2020 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),
- Les dispositifs d'accompagnement des mobilités ayant vocation à s'appliquer le cas échéant, dans l'entité d'accueil, au salarié amené à effectuer une mobilité professionnelle entre deux entités dans le cadre d'une coopération,
- 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,
- Les conséquences environnementales de l'opération envisagée, en application de l'article L. 2312-8 du Code du Travail.
- 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. MODALITES DE NEGOCIATION 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. A 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 1^{er} décembre 2020 sur la formation professionnelle.
- Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques induites par l'opération, telles que :
 - o Conditions pour les acquisitions d'habitation principale,
 - o Frais de déménagement,
 - o Mesures d'incitation à la mobilité,
 - o Cellules d'aide à la mobilité (démarches administratives, recherches de logement, inscriptions scolaires, cas du conjoint, etc..).

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.

A l'expiration de cette phase, seules les dispositions prévues par l'article 11 de la Convention Collective deviennent applicables, sauf accord local particulier.

- Le mode d'affectation dans les postes tenant compte de la garantie de transfert selon l'article L.1224-1 du Code du Travail, ainsi que sur la rémunération cible.
- Les mesures destinées à maintenir l'emploi,
- Les instances représentatives du personnel et l'exercice du droit syndical : la négociation doit porter en particulier sur la prorogation ou la réduction du mandat

en cours des représentants qui permet de régler des situations transitoires ou de mettre en place le cadre social définitif de la nouvelle Caisse régionale.

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 SPECIFIQUES ATTRIBUÉS AUX REPRESENTANTS 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 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est applicable à compter du ~~1^{er} mai 2017~~ 1^{er} juillet 2022 pour une durée de cinq années, à l'expiration desquelles il cesse de plein droit, de produire tous effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord, pour une nouvelle durée déterminée de leur choix.

A cet effet, quatre mois avant son expiration, les parties signataires conviennent de se réunir pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.

Si pendant sa durée d'application, des dispositions législatives ou réglementaires venaient modifier le présent accord, les parties conviennent de se réunir pour examiner les modalités d'adaptation de l'accord.

Les accords conclus dans les Caisses régionales ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable.

Fait à Paris, le 12 juillet 2022

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

DocuSigned by:
Guy GUILAUME
3277E1C506C846A...

DS
GG

DS
OB

DS
SS

Pour les organisations syndicales :

SNECA-C.F.E.-C.G.C.....

DocuSigned by:
Olivier BRID
5BCBC0D6EDC345B...

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

DocuSigned by:
Stéphanie STOLL
5FFAE4AF3A4D4BC...

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

DS
GG

DS
OB

DS
SS