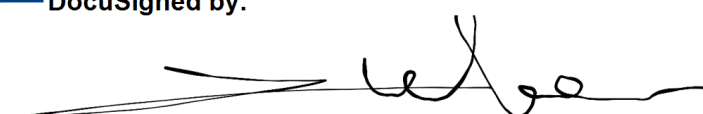


**ACCORD DU 26 OCTOBRE 2020 RELATIF AUX MODALITES
D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL ET
ECONOMIQUE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET AUX
ORIENTATIONS EN VUE DE LA MISE EN PLACE D'UN
DISPOSITIF DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET
DES COMPETENCES**

Entre les soussignés :

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

DocuSigned by:

3277E1C506C846A...

d'une part,

- Les organisations syndicales ci-après :

- Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
représentée par Mme / M.

DocuSigned by:

A66E3DE9D27C4C0...


- Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole
(S.N.E.C.A. - C.F.E - C.G.C.)
représenté par Mme / M.

DocuSigned by:

59583ECD5174407...

- Union des Syndicats de Salariés du Crédit Agricole Mutuel (S.U.D-C.A.M.)
représentée par Mme / M.

- Fédération des Employés et Cadres (F.O.)
représentée par Mme / M.

DocuSigned by:

CB995210848542F...

d'autre part,

PREAMBULE	3
I – STRATEGIE	5
Article 1.1 : Définition de la stratégie.....	5
Article 1.2 : Modalités d'information et de consultation annuelle du Comité social et 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	5
II – GPEC	6
Article 2.1 : Définition de la GPEC.....	7
Article 2.2 : Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	7
A- L'information aux salariés :	8
B - Le recrutement :	9
C- La mobilité :	9
a) Mobilité interne au sein de chaque Caisse régionale :.....	9
b) Mobilité inter Caisses régionales :.....	10
c) Mobilité dans le Groupe :	10
d) Mobilité externe :.....	10
e) Mobilité volontaire sécurisée :.....	10
D - La formation :.....	11
E - Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle :	11
F – Aménagements de fin de carrière :.....	12
III – NEGOCIATIONS LOCALES	12
IV – SUIVI DES RESULTATS DES POLITIQUES LOCALES MISES EN ŒUVRE EN MATIERE DE GPEC	13
V– APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD	13






PREAMBULE

Dans un contexte de changements démographiques et sociétaux qui vont se poursuivre et face aux évolutions du secteur bancaire, des métiers et des technologies, les Caisses régionales de Crédit Agricole ⁽¹⁾ se doivent d'accompagner les emplois et les compétences par une politique de gestion des ressources humaines adaptée, conciliant la performance et le développement de l'entreprise, les 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 permet aux Caisses régionales d'agir chaque jour, dans l'intérêt de leurs clients et de la société.

A cet égard, les Caisses régionales de Crédit Agricole et les organisations syndicales signataires souhaitent, à travers le présent accord, réaffirmer tout l'intérêt d'explicitier la stratégie définie par les Caisses régionales dans le but d'échanger et de donner ainsi du sens aux décisions et aux engagements pris, notamment dans le cadre :

- du nouveau Projet de Groupe qui confirme l'ambition du Crédit Agricole de devenir leader en Europe de la Banque Universelle de Proximité, modèle unique s'appuyant sur les trois piliers que sont l'excellence relationnelle (Projet Client), la responsabilité en proximité (Projet Humain) et l'engagement sociétal (Projet Sociétal),
- des ambitions à 10 ans des Caisses régionales déclinées au service de la raison d'être du Crédit Agricole au travers de quatre axes :
 - o un modèle performant sur lequel construire l'avenir : la banque régionale de plein exercice,
 - o une stratégie de développement amplifiant les caractères différenciant de ce modèle : rayonnement fort du projet client, ambitions de rupture des leviers de développement, modèle coopératif au service des territoires,
 - o des conditions de succès pour soutenir ces ambitions, en particulier l'investissement l'humain, et l'appui sur les nouvelles technologies comme sur la force du collectif,
 - o et enfin cinq indicateurs stratégiques permettant de matérialiser ces ambitions (notamment la place de leader en conquête, en IRC et en IER).
- de la poursuite du développement de la Banque multicanale de proximité visant à proposer aux réseaux d'agences l'intégralité des offres de services en version dématérialisée, l'agence demeurant le lieu de rencontre physique et un centre de la relation multicanale au cœur de la relation client.

Compte tenu d'un contexte bancaire en forte mutation, des évolutions des nouvelles technologies et des nouveaux instruments de travail, qui sont susceptibles de modifier ou de transformer les organisations et les modalités d'exercice de certains métiers, les parties sont convaincues qu'un dialogue entre les responsables de Caisses régionales et les instances représentatives du personnel contribue à la compréhension et à l'appropriation de la stratégie de l'entreprise par le plus grand nombre, et constitue un levier fort d'engagement pour la

¹ Dans le texte du présent accord, par Caisse régionale, on entend les Caisses régionales et les organismes adhérant à la Convention collective

majorité des salariés, en permettant de donner sens et visibilité à l'action, facteurs de motivation de chacun.

Le présent accord a ainsi pour finalité, conformément aux dispositions de l'article L.2241-12 du Code du travail, de traiter de la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il définit également, les modalités de consultation du Comité social et économique 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.2312-24 du Code du travail.

En outre, dans le cadre d'un dialogue social constructif, les parties entendent également partager leur volonté commune visant à :

- informer régulièrement les institutions représentatives du personnel concernées sur les évolutions de la stratégie du Groupe et des Caisses régionales ;
- se projeter dans l'avenir afin d'anticiper les évolutions et d'en appréhender les conséquences, notamment sur l'emploi et les métiers ;
- mettre à la disposition des managers et des salariés des informations sur l'évolution des métiers ;
- permettre à chaque salarié de développer ses compétences tout au long de la vie professionnelle et d'être acteur de son parcours professionnel, en lui procurant une visibilité sur l'évolution des métiers et les opportunités de carrière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes. Les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications contribuent à cet objectif en complément des politiques de GPEC, dans le cadre des dispositions de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018, reconduit par avenant du 4 juillet 2019;
- faciliter les mobilités géographiques et fonctionnelles, facteurs de développement des compétences pour les salariés ;
- attirer les compétences et fidéliser les jeunes salariés ;
- promouvoir la diversité, soutenir et accompagner la seconde partie de vie professionnelle des salariés.

Le suivi national effectué chaque année au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, permet l'analyse du résultat des négociations locales des Caisses régionales en matière de GPEC. Il illustre la diversité et la richesse des actions mises en œuvre en faveur des compétences, de l'emploi, et plus généralement de la carrière des salariés au Crédit Agricole.



I – STRATEGIE

Le présent accord traduit la volonté de négocier, non pas sur la stratégie elle-même, mais sur les modalités d'information et de consultation du Comité social et économique de la Caisse régionale 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 annuelle du Comité social et 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 entre les représentants du personnel et les Directions de Caisses régionales 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 et économique, notamment :

- les orientations et ambitions du Groupe Crédit Agricole ;
- le calendrier indicatif des projets Groupe à trois ans permettant de procurer des repères et de la visibilité sur ces projets, dans le but de les articuler harmonieusement avec les projets et chantiers locaux des Caisses régionales ;
- les principaux éléments de diagnostic 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 éléments viennent compléter la source d'information constituée par la base de données économiques et sociales qui, en tant que dispositif de proximité, est mise en place localement dans les Caisses régionales dans les conditions prévues aux articles L. 2312-18 et L. 2312-21 du Code du Travail. La base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour et rassemblant l'ensemble des informations que l'employeur met localement à la disposition du Comité social et économique, constitue le support de préparation de la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise. Cette base de données est également accessible aux délégués syndicaux.

Dans le cadre de l'article L. 2312-24 du Code du Travail, le Comité social et économique est consulté en amont 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, ainsi que sur l'ensemble des sujets visés par les dispositions précitées du Code du travail. Au cours

de cette consultation, seront notamment portés à la connaissance du Comité social et 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, en portant une attention particulière aux emplois menacés ou amenés à disparaître, ainsi qu'aux emplois émergeant, reposant sur des compétences nouvelles.

La notion d'emploi peut être analysée en termes d'effectifs, métiers, compétences et qualifications.

Bien que la stratégie ait un caractère durable, une discussion avec les membres du Comité social et économique sera organisée selon une fréquence définie par accord local et à défaut chaque année, après communication préalable des éléments d'information.

Le Comité social et économique 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, et dont le fonctionnement a été amélioré par l'accord de branche du 10 décembre 2013 reconduit en dernier lieu le 19 novembre 2019, permet aux organisations syndicales d'être informées sur les orientations stratégiques majeures concernant le développement des Caisses régionales.

L'ensemble de ces éléments, également portés à la connaissance des managers dans le respect des prérogatives des institutions représentatives du personnel, concourt à l'information des représentants du personnel.

II – GPEC

La GPEC constitue un outil d'anticipation visant à concilier les besoins de performance des entreprises, les aspirations des salariés et la sécurisation de l'emploi.

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, selon les contextes locaux, notamment économique, démographique et territorial, qui leur sont propres,
- en prévenant les éventuelles difficultés d'adaptation des salariés, et en développant leurs compétences face à une clientèle de plus en plus avertie, notamment par l'appropriation des nouvelles réglementations ;
- en préparant les salariés aux métiers de demain, y compris les seniors, dans le cadre de l'allongement de la vie professionnelle ;
- en s'attachant à donner de la visibilité sur les grandes tendances d'évolution des métiers en développement, en mutation ou fragilisés ;



- en assurant ainsi aux salariés une employabilité durable, tant sur le plan du maintien et du développement des compétences, que des opportunités de carrière,
- en intégrant, dans les politiques locales de GPEC, l'ambition de la responsabilité en proximité incarnée par le Projet Humain du Groupe. Dans ce cadre, les réflexions locales s'appuieront sur le pacte d'engagements réciproques entreprise / salarié autour des 3 temps que sont :
 - o la mission pour les clients,
 - o les projets de l'entreprise,
 - o le développement des compétences du salarié.

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 ;
- la volonté partagée des acteurs du dialogue social d'inscrire leurs réflexions dans une démarche aussi prospective que possible, en tenant compte, de manière réaliste, de la difficulté à projeter, de manière exhaustive ou précise, l'ensemble des événements ou facteurs externes à même d'impacter la stratégie et les politiques d'entreprise en matière de GPEC.

Article 2.2 : Mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Afin de permettre à chaque salarié d'avoir une vision à court et moyen terme et d'être acteur de son projet professionnel, les Caisses régionales devront anticiper 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 leurs ambitions et objectifs.

A titre d'illustration, elles veilleront à porter une attention particulière aux évolutions suscitées par la transformation numérique et en particulier par l'Intelligence Artificielle, et à ses impacts sur les métiers, en lien avec les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications sur le sujet.

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 court et moyen terme des grandes tendances d'évolution de l'emploi, qualitatives et quantitatives, notamment en tenant compte du contexte démographique et organisationnel ;
- un état des lieux de la situation des fins de carrière dans l'entreprise, en évoquant notamment les dispositifs existants permettant d'assurer la transition entre la fin de l'activité professionnelle et la retraite, et le nombre de salariés en ayant bénéficié.

Par ailleurs, les partenaires sociaux des Caisses régionales s'appuieront sur les 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 documents et travaux de ce dernier étant périodiquement portés à la connaissance des Caisses régionales, des représentants du personnel et des représentants des organisations syndicales dans les conditions prévues par l'accord sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018 reconduit par avenant du 4 juillet 2019.

En effet, les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications 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, conformément aux dispositions de l'accord de branche précité (paragraphe 9.3.2).

En outre, les facteurs de développement des compétences et de déroulement de carrière seront discutés au sein de la Commission du Comité social et économique en charge de l'égalité professionnelle, dans le cadre des articles 1 et 3 de l'accord de branche du 21 juin 2017 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, les Caisses régionales pourront se référer et s'appuyer sur 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 :

A- L'information aux salariés :

- par la mise en place d'outils de types rendez-vous carrières, publications de postes, bourses de l'emploi, sites intranet dédiés, dispositifs de trajectoires professionnelles ou d'itinéraires de carrières à promouvoir au sein des Caisses régionales afin de permettre aux salariés d'avoir une visibilité sur les procédures et démarches leur ouvrant des pistes d'évolution, notamment de mobilités fonctionnelle ou géographique ;
- par l'information des managers sur l'évolution des métiers.



B - Le recrutement :

- parcours de formation favorisant l'intégration des nouveaux salariés et le transfert des savoirs ;
- diversification des profils recrutés, notamment afin de favoriser les parcours professionnels dans les différentes entités.

C- 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), et en veillant aux enjeux de mobilité durable dans la mise en œuvre de ces processus sur les territoires, 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 la mise en œuvre et le respect des règles préconisées dans la Charte de la Mobilité.

a) Mobilité interne au sein de chaque Caisse régionale :

1- 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.

2- 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, ...);
- Elaboration d'un guide de la mobilité afin d'informer chaque salarié sur les dispositifs existants (conditions, processus, formalités, ...).



b) Mobilité inter Caisses régionales :

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.

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 ;
- l'accompagnement matériel et familial pouvant faciliter les mobilités, relève localement des Caisses régionales ;
- processus d'appréciation annuelle ;
- entretiens professionnels visés à l'article 6.2 de l'accord de branche sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018 reconduit par avenant du 4 juillet 2019 ;
- bagage de communication sur la mobilité mentionnant notamment les dispositifs "mobilités talents" et "destinations internationales", et porté à la connaissance des salariés par les moyens jugés les mieux appropriés.

c) Mobilité dans le Groupe :

La mobilité constitue l'un des moyens de satisfaire les aspirations professionnelles des salariés de Caisses régionales, notamment par la prise de responsabilités dans un nouvel environnement ou un nouvel espace au sein du Groupe.

d) 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.

A titre d'exemple, les dispositifs peuvent être : bilan de compétences, compte personnel de formation, conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation des parcours professionnels, validation des acquis par l'expérience (VAE), congé pour création d'entreprise ou CPF de transition professionnelle.

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.

e) Mobilité volontaire sécurisée :

Tout salarié 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. Il bénéficie également de l'entretien professionnel prévu par l'accord du 21 décembre 2018, reconduit par avenant du 4 juillet 2019, 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.

D - La formation :

- *Plan de développement des compétences*

Les Caisses régionales porteront une attention particulière au lien entre la formation professionnelle et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'étude des orientations annuelles du plan de développement des compétences, à l'occasion de la consultation du Comité social et économique sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, sera l'occasion de s'assurer que ces orientations sont établies en cohérence avec le dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- formation "tout au long de la vie professionnelle", différenciée en fonction des besoins ;
- entretiens professionnels pour lesquels la GPEC constitue un outil majeur pour appréhender les évolutions et alimenter les échanges (dispositions prévues par l'article 6.2 de l'accord sur la formation professionnelle du 21 décembre 2018, reconduit par avenant du 4 juillet 2019) ;
- passeport Orientation Formation du Crédit Agricole (dispositions prévues par l'article 6.1 de l'accord précité) ;
- tutorat (dispositions prévues par l'accord précité, article 6.6.1) ;
- bilan de compétences (dispositions prévues par l'accord précité, article 6.4) ;
- validation des Acquis de l'Expérience (dispositions prévues par l'accord précité, article 6.5) ;
- compte personnel de formation (article 3 de l'accord précité).

E - Accompagnement des salariés dans le cadre de l'insuffisance professionnelle :

Dans le cadre des dispositions de la Convention collective nationale du Crédit Agricole, notamment de l'article 33, 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 notamment en compte les différents éléments de contexte tels que l'ancienneté dans le poste, l'environnement...

A partir de ce diagnostic, la DRH en liaison avec le responsable hiérarchique mettra en œuvre un dispositif d'accompagnement du salarié, selon des points d'étape, lui permettant de retrouver le niveau de compétences professionnelles attendues dans son emploi. Cet accompagnement qui nécessite l'implication active du salarié, de la DRH et du manager, avec un processus de suivi formalisé, sera adapté à l'emploi et aux difficultés rencontrées. La durée de l'accompagnement sera déterminée en conséquence.

F – Aménagements de fin de carrière :

L'état des lieux sur la situation des fins de carrière dans l'entreprise, présenté aux partenaires sociaux des Caisses régionales en application du présent article 2.2, alimente les réflexions locales sur l'opportunité de mettre en place les dispositifs adaptés permettant d'organiser la fin de carrière.

Ces dispositifs (retraite progressive, congé de fin de carrière...) sont en adéquation à la fois avec les attentes du salarié, dans la perspective de sa retraite qui doit être préparée, et avec celles de l'entreprise, qui l'accompagne en anticipant le renouvellement des compétences interne dont elle dispose.

III – NEGOCIATIONS LOCALES

Dans le cadre des dispositions du présent accord, des dispositions légales et de ses propres orientations, chaque Caisse régionale devra engager, selon une fréquence définie par accord local, et à défaut tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

Dans le cadre de l'article L. 2242-20 du Code du Travail, cette négociation porte notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- le cas échéant les conditions de mobilité professionnelle et géographique ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise,
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions, en lien avec l'accord de branche du 1^{er} décembre 2017 sur les parcours professionnels des élus et titulaires de mandats syndicaux.

L'analyse approfondie du résultat des négociations locales et des actions mises en œuvre par les politiques de GPEC dans les entreprises, sera organisée annuellement en CPNEFP, dans le cadre des dispositions du IV ci-après.

DS
G

DS
DH

DS
DM

IV – SUIVI DES RESULTATS DES POLITIQUES LOCALES MISES EN ŒUVRE EN MATIERE DE GPEC

Le partage de ces résultats, au niveau national, permet de procurer une visibilité sur la contribution du présent accord de branche à la définition de politiques locales de GPEC adaptées à chaque entreprise et à ses orientations stratégiques. En outre, ce suivi illustre les actions concrètes mises en place dans les Caisses régionales et les perspectives offertes par le Crédit Agricole en matière d'emploi, de compétence, et de carrière durable.

Dans cette optique, les indicateurs suivants seront présentés annuellement en CPNEFP.

➤ **Recrutement et données générationnelles :**

- pyramide des effectifs par tranche d'âge/sexe,
- recrutement par tranche d'âge.

➤ **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 » sur le périmètre des Caisses régionales et entreprises de la branche,
- taux de transformation des contrats en alternance en embauche définitive.

➤ **Développement des compétences :**

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

➤ **Evolutions de carrière au Crédit Agricole :**

- 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 fin de carrière.

V– APPLICATION ET DUREE 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 2022, date à laquelle il cesse de plein droit, de produire ses effets.

Toutefois, les parties contractantes pourront convenir de la reconduction expresse de l'accord. A cet effet, les parties signataires conviennent de se réunir, au plus tard le 30 juin 2022, pour décider de cette éventuelle reconduction et de ses modalités.





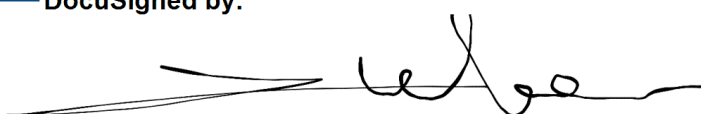
En outre, pendant sa durée d'application, la révision partielle ou totale du présent accord pourra être demandée, notamment en cas d'évolution des textes législatifs et réglementaires, ou de nécessité d'adaptations sur la mise en œuvre des nouveaux dispositifs.

La demande devra être présentée par écrit et préciser les points sur lesquels une révision est demandée.

Fait à Paris, le 26 octobre 2020

Pour la Fédération Nationale du Crédit Agricole :

DocuSigned by:



3277E1C506C846A...

Pour les organisations syndicales :

C.F.D.T

DocuSigned by:

Emmanuel DELETOILE

A66E3DE9D27C4C0...

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

DocuSigned by:

Dominique HULLER

59583ECD5174407...

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

F.O.....

DocuSigned by:

Dominique MAMSSIER

CB995210848542F...